National Library
of Sweden

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2012

2/A

Sou
0

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1927:4
SOCIALDEPARTEMENTET

UTREDNINGAR

TILL BELYSANDE AV

ARBETSFREDS-FRÅGAN

STOCKHOLM
1927

Statens offentliga utredningar 1927

Kronologisk förteckning

1. Betänkande angående åtgärder för tryggande av skogsvårdsstyrelsernas ekonomi m. m. Marcus. 109 s. **Jo.**
2. Utredning med förslag till ändrade bestämmelser rörande allmänna handlingars offentlighet. Av N. Herlitz. Norstedt. 291 s. **Ju.**
3. Betänkande med förslag till lag om vissa av landsting eller kommuner drivna sjukhus m. m. Norstedt. 89 s. **S.**
4. Utredningar till belysande av arbetsfredsfrågan. Norstedt. 387 s. **S.**

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

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1927: 4
SOCIALDEPARTEMENTET

UTREDNINGAR

TILL BELYSANDE AV

ARBETSFREDSFRÅGAN

STOCKHOLM 1927
KUNGL. BOKTRYCKERIET. P. A. NORSTEDT & SÖNER
263519

KUNGL. BIBLIOTEKET STOCKHOLM

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sid.

Skrivelse till Statsrådet och Chefen för Kungl. Socialdepartementet 5

Översikt över arbetsfredsfrågans utveckling och nuvarande läge i Sverige.

I. Lagstiftning om medling och skiljedom i arbetstvister 11
1. Historik 11
2. Lag om medling i arbetstvister 22
3. Lag om central skiljenämnd för vissa arbetstvister 24
4. Lag om särskilda skiljedomare i arbetstvister 25

II. Organisationsrörelsen och arbetsfredsfrågan 27
1. Inledning 27
2. Arbetsgivar- och arbetarorganisationer 29
3. Stridsmetoder 36
4. Kollektivavtal 39

III. Allmänna verk och arbeten, kommunikationer och jordbruk 47

Specialutredningar rörande arbetsfredsfrågan i Sverige.

I. Arbetsgivarföreningar 55
1. Arbetsgivarföreningarnas omfattning 55
2. Arbetsgivarföreningarnas stadgar 57

II. Arbetstagarorganisationer 66
1. Organisationsrörelsens omfattning 66
2. Arbetarorganisationernas stadgar 72
A) Landsorganisationen 73
B) Fackförbund anslutna till Landsorganisationen 75
C) Vissa fristående arbetarorganisationer 102
D) Den syndikalistiska organisationen 109

III. Kollektivavtalen och deras bestämmelser till förebyggande och utjämning av arbetstvister 112
1. Inledning 112
2. Kollektivavtalens bestämmelser om tvisters behandling 115
A) Tvister om kollektivavtals tolkning och tillämpning (rättstvister) 116
B) Tvister mellan parter, som äro bundna av kollektivavtal, rörande i avtalen icke reglerade förhållanden 124
C) Tvister rörande innehållet i blivande kollektivavtal 128
3. Varseltid 130
4. Ansvarsbestämmelser 131

IV. Blockad- och bojkottmetoder i arbetstvister 133
1. Arbetsgivarnas bojkott 133
2. Arbetarnas blockad och bojkott 141
3. Arbetsgivarregister, hemlig blockad 162

Sid.

V. Statens verk och arbeten 173
1. Statens Järnvägar 175
2. Telegrafverket 180
3. Statens Vattenfallsverk 184
4. Postverket 188
5. Domänverket 190
6. Väg- och Vattenbyggnadsstaten 193
7. Försvarsverken 194
VI. Kommunala verk och arbeten 197
VII. Sjukvårdsanstalter 208
VIII. Enskilda järnvägar 212
IX. Sjöfarten 229
X. Jordbruket 235

Utländsk lagstiftning om medling och skiljedom i arbetstvister.

Inledande översikt 245
I. Frankrike 261
II. Belgien 267
III. Schweiz 269
IV. Tyskland 276
V. Österrike 288
VI. Ungern 293
VII. Tjeckoslovakien 295
VIII. Polen 297
IX. Spanien och Portugal 299
X. Rumänien 301
XI. Italien 302
XII. Grekland 307
XIII. De nordiska länderna (utom Sverige) 308
A. Norge 308
B. Danmark 321
C. Finland 338
XIV. Nederländerna 342
XV. De anglosachsiska länderna 343
A. England 344
B. Kanada 348
C. Nya Zeeland 356
D. Australien 362
E. Sydafrika 367
F. Amerikas Förenta Stater 368
XVI. Mexico 379
XVII. Sydamerika 380
XVIII. Japan 384
XIX. Sovjet-Ryssland 386

Stockholm den 28 februari 1927.

Till

Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Socialdepartementet.

Den 29 januari 1926 uppdrog dåvarande chefen för Socialdepartementet, jämlikt nådigt bemyndigande samma dag, åt en delegation att verkställa viss undersökning i fråga om åtgärder till arbetsfredens främjande.

Till ledamöter av delegationen utsågos advokaten, numera ministern för utrikes ärendena Eliel Löfgren, tillika ordförande, generaldirektören Gunnar Huss och professorn Sigfrid Wallengren, varjämte Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige anmodades att vardera utse tre ledamöter. I enlighet härmed utsågos av Svenska Arbetsgivareföreningen ordföranden i dess styrelse v. häradshövding Hj. v. Sydow, direktören J. S. Edström och f. d. disponenten A. I. Swartling samt av Landsorganisationen dess ordförande A. Thorberg, dess sekreterare Edv. Johanson och dess kassör J. O. Johansson till ledamöter av delegationen.

Den 14 juni 1926 entledigades Löfgren från uppdraget att vara ledamot och ordförande i delegationen, vilket samma dag anförtroddes landshövdingen H. Elmquist.

Den 27 juni 1926 avgick Swartling med döden. Svenska Arbetsgivareföreningen anmälde sedermera, att den till ledamot av delegationen i Swartlings ställe utsett andre direktören hos föreningen I. O. Larson.

Genom ämbetsskrivelse den 5 februari 1926 uppdrog departementschefen åt t. f. sekreteraren hos Socialstyrelsen Olle Ekblom att fungera som delegationens sekreterare.

Departementschefens uttalande till statsrådsprotokollet över sociala ärenden den 29 januari 1926, vilket angav direktiven för delegationens arbete, var av följande lydelse:

»Samhällets ingripande till arbetsfredens fromma har i vårt land främst ägt rum genom ett på växlande sätt anordnat förlikningsförfarande. Erfarenheten har visat, att sådant ingripande varit synnerligen värdefullt. Förlikningsmännen lyckas i flertalet fall förebygga öppna arbetskonflikter; i andra fall lyckas de förkorta utbrutna konflikter. Tvistefrågor rörande kollektivavtals rätta innebörd och tillämpning avgöras av den centrala skiljenämnden, i den mån vederbörande parter hänskjuta sådana frågor till nämndens prövning. Vidare finnas ett antal av Kungl. Maj:t förordnade särskilda skiljedomare, som stå till förfogande för slitande av arbetstvister.

Ehuru omdömet om förlikningsverksamheten rättvisligen måste utfalla mycket gynnsamt, kan dock denna verksamhet icke förhindra, att smärre arbetskonflikter oavbrutet följa på varandra och att arbetsmarknaden då och då allvarligt störes av mycket omfattande strejker eller lockouter. Orubbad arbetsfred är ett så betydelsefullt samhällsintresse, att nämnda konflikter hålla den offentliga debatten om möjligheten att skapa mera verksamma garantier för arbetsfredens stabilitet ständigt levande. Även om det torde vara befogat att stå skeptisk gent emot föreställningen, att man i ett samhälle med djupgående intressemotsättningar mellan arbetstagare och arbetsgivare skulle genom lagstiftning eller genom på särskilt sätt utformade avtal kunna förebygga alla arbetskonflikter, bör ingen förutfattad mening få förhindra, att problemet om samhället och arbetsfreden göres till föremål för en grundlig undersökning. Innan man till närmare övervägande kan upptaga frågan om mer eller mindre vittgående åtgärder på detta område, är det enligt min mening erforderligt att utröna, i vad mån medverkan kan vinnas från de parter, mellan vilka arbetskonflikterna direkt utkämpas. En undersökning härom borde kunna utföras på så sätt, att representanter för Landsorganisationen i Sverige och för Svenska Arbetsgivareföreningen beredas tillfälle att tillsammans med personer, vilka kunna anses stå neutrala till själva intressefrågorna vid arbetskonflikter, diskutera hithörande spörsmål.

Då det från skilda utgångspunkter måste anses önskvärt, att den industriella rättsordningen icke genombrytes av avtalsbrott, synes frågan om obligatorisk skiljedom i rättstvister böra hänskjutas till nämnda undersökning. Likaså torde undersökningen böra avse frågan, huruvida lagens stadga bör givas åt den faktiska rättsordning, som under tidernas lopp vuxit upp genom arbetarnas och arbetsgivarnas förenings-, förhandlings- och avtalsväsende.

Nära sammanhängande härmed är frågan om förenings- och förhandlingsrättens lagfästande. Jämväl denna fråga synes mig vid den ifrågasatta undersökningen böra upptagas till behandling, därvid hänsyn bör tagas även till sådana löntagargrupper, vilkas kollektiva förhandlingsrätt ännu icke vunnit hävd. Slutligen torde undersökningen även böra omfatta de särskilt ömtåliga frågorna om olika blockad- och bojkottmetoder, tillämpade av arbetsgivare och arbetare,

samt om möjligheterna för skiljedomsinstitutets införande inom olika arbetsområden även i andra tvister än rättstvister.

Avsikten med den undersökning, som jag sålunda förordat, är icke att få till stånd utarbetade förslag till bestämda åtgärder, utan undersökningen avser att låta olika grupper klart fixera sina ståndpunkter, så att därom kan avgivas en officiell rapport, vilken bör kunna bilda ett fastare underlag för omdömet om ändamålsenligheten av vidare åtgärder till arbetsfredens främjande genom lagstiftning eller på annat sätt. Därvid är det av lika vikt att få konstaterat, i vad mån samstämmighet kan uppnås mellan de i undersökningen deltagande grupperna som i vad mån meningsskiljaktigheter dem emellan alltjämt bestå.»

Delegationen bemyndigades att d e l s, då dess överläggningar gällde transportverksamhet, statens och kommunernas arbeten samt jordbruksarbeten, tillkalla representanter för arbetare och arbetsgivare inom dessa särskilda arbetsområden, d e l s, i den mån delegationen så funne lämpligt, till överläggningarna kalla statens förlikningsmän och personer, som eljest pläga anlitas för medling i arbetstvister, d e l s o c k för de utredningar delegationen ansåge behövliga för fullgörande av dess uppdrag anlita Socialstyrelsen.

Till fullgörande av det sålunda lämnade uppdraget igångsatte delegationen till en början specialutredningar rörande vissa faktiska förhållanden av betydelse för arbetsfredsfrågans belysande i Sverige, och lämnades därvid medverkan av Socialstyrelsen. Särskilt uppdrag lämnades åt byråchefen i detta ämbetsverk N. Bergsten att utarbeta översikt över utländsk lagstiftning om medling och skiljedom i arbetstvister.

Jämlikt förutnämnda bemyndigande har delegationen för överläggning inkallat representanter för arbetsgivare och arbetare inom de i statsrådsprotokollet särskilt angivna verksamhetsområden.

Sedan de av Landsorganisationen utsedda representanterna i delegationen den 13 januari 1927 meddelat sig vara förhindrade att taga vidare del i delegationens arbete, uppdrog Kungl. Maj:t den 21 januari 1927 åt undertecknade Elmquist och Huss ävensom delegationens sekreterare att skyndsamt fullfölja och avsluta de av delegationen föranstaltade specialutredningarna.

Till åtlydnad härav få undertecknade härmed vördsamt överlämna efterföljande *Utredningar till belysande av arbetsfredsfrågan.*

Med särskild skrivelse den 28 februari 1927 hava till Herr Statsrådet överlämnats de från vissa arbetsgivar- och arbetarorganisationer till delegationen inkomna yttranden.

HENNING ELMQUIST. GUNNAR HUSS.

Olle Ekblom.

ÖVERSIKT
ÖVER ARBETSFREDSFRÅGANS UTVECKLING
OCH NUVARANDE LÄGE
I SVERIGE

I. LAGSTIFTNING OM MEDLING OCH SKILJEDOM I ARBETSTVISTER.

1. Historik.

I det följande lämnas en kortfattad översikt över vid olika tillfällen framförda förslag till lagstiftning om särskilda åtgärder för att verksamt främja arbetsfreden, av myndigheter och sakkunniga verkställda utredningar i ämnet samt hittills vidtagna lagstiftningsåtgärder.

1887 års riksdagar.

Uti en vid 1887 års första lagtima riksdag i andra kammaren väckt motion föreslogs, att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t ville anhålla, att arbetareförsäkringskommittén måtte få i uppdrag att utarbeta förslag till inrättande av lagstadgade skiljedomstolar mellan arbetare och arbetsgivare. Behandlingen av motionen medhanns icke före riksdagsupplösningen.

Vid 1887 års senare lagtima riksdag förnyades yrkandet inom andra kammaren uti en då väckt motion. Andra kammarens andra tillfälliga utskott avstyrkte emellertid i avgivet utlåtande den framlagda motionen. De skäl, på vilka utskottet grundade sitt avstyrkande, voro 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.

Andra kammaren biföll utan diskussion detta utskottets avstyrkande av motionen.

1892 års riksdag.

Vid 1892 års lagtima riksdag föreslogs inom andra kammaren uti väckt motion, att riksdagen genom skrivelse till Kungl. Maj:t måtte anhålla om utredning rörande lämpligheten av en lagstiftning i fråga om förlikningsoch skiljenämnder mellan arbetare och arbetsgivare samt om framläggande för riksdagen av de förslag, som med anledning härav kunde synas påkallade.

Andra kammarens första tillfälliga utskott tillstyrkte enhälligt bifall till den väckta motionen. Utskottets förslag avslogs emellertid av andra kammaren med 89 röster mot 65.

Vid samma riksdag föreslogs uti en inom första kammaren väckt motion, att riksdagen ville i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla, att Kungl. Maj:t täcktes så snart ske kunde utse en kommitté av därtill lämpliga personer för att utreda den s. k. arbetarefrågan till alla dess delar, och på grund därav framställa de förslag till arbetarklassens förbättrade förhållanden, vartill ifrågavarande utredning kunde föranleda. Bland andra i motionen angivna åtgärder, genom vilka regering och riksdag gemensamt eller var för sig skulle väsentligen kunna förbättra arbetarklassens ekonomiska, sedliga och politiska tillstånd, framhölls särskilt frågan om organiserande av *förlikningsdomstolar* å yrkens och näringars alla områden, däri regeringen, genom sina lagliga befullmäktigade ombud, skulle kunna deltaga och finna tillfälle att göra sina åsikter gällande, till hela samhällets skydd, säkerhet och bästa.

Vid behandling av denna motion, i den del, varom här är fråga, framhöll första kammarens första tillfälliga utskott, att då inom den svenska lagstiftningen man dittills icke visat någon benägenhet för inrättandet av specialdomstolar, utan hellre gått i motsatt riktning, inrättandet av näringsdomstolar icke syntes hos oss kunna med utsikt till framgång ifrågasättas, men ansåg sig utskottet böra tillstyrka motionen, i vad den anginge inrättandet av förlikningS- och skiljenämnder till biläggande av tvister mellan arbetsgivare och arbetare, enär dylika nämnder visat sig i flera hänseenden synnerligen gagneliga och icke kunde antagas hos oss bliva inrättade på enskild väg.

Första kammaren avslog de väckta förslagen utan votering.

1893 års riksdag. Vid 1893 års riksdag förnyades inom andra kammaren den vid föregående riksdag väckta motionen och framhölls uti motiveringen till densamma, att förslaget icke avsåg s. k. näringsdomstolar, en institution, som hade till uppgift att med laga kraft avdöma *rättstvister* mellan arbetare och arbetsgivare — d. v. s. väsentligen mål rörande kränkning eller olika tydning av redan ingångna arbetsavtal — utan att förlikningS- och skiljenämnder hade till mål att söka åvägabringa överenskommelse i godo och i vissa fall meddela utslag, med eller utan åliggande för parterna att rätta sig därefter, i *intressetvister* mellan arbetstagare och arbetsgivare, d. v. s. väsentligen tvister rörande arbetslön, arbetstid och arbetssätt, personlig behandling och andra ämnen, som kunde göras till föremål för avtal för framtiden.

Andra kammarens tredje tillfälliga utskott avgav ett avstyrkande utlåtande, vilket bifölls av kammaren.

1895 års riksdag. Vid 1895 års riksdag föreslogs uti en inom andra kammaren väckt motion, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om utredning, i vad mån en ändamålsenlig lagstiftning till biläggande av rätts- och intressetvister mellan arbetare och arbetsgivare skulle genom utveckling av gällande lag eller antagande av ny lag kunna vinnas, ävensom anhålla, att Kungl. Maj:t ville inför riksdagen framlägga de förslag, vartill utredningen kunde föranleda.

Andra kammarens första tillfälliga utskott tillstyrkte enstämmigt, att andra

kammaren ville för sin del besluta, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om utredning, huruvida och i vilken utsträckning en lagstiftning för biläggande av tvister mellan arbetare och arbetsgivare kunde anses för vårt land behövlig och lämplig, samt om framläggande för riksdagen av de förslag, vartill denna utredning kunde föranleda. Såsom huvudskäl för sitt tillstyrkande framhöll utskottet, *att* frågan om lämpligaste sättet för biläggande av tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare vore en angelägenhet, som otvivelaktigt påkallade statsmakternas uppmärksamhet, *att* samhället hade stort intresse av att dylika tvister i möjligaste mån förebyggdes, *att* samhällsintresset icke kunde tillgodoses genom de tvistandes egna åtgärder, *samt att* frågan om behovet av en *lagstiftning* till biläggande av omhandlade tvister även i vårt land syntes utskottet väl förtjänt av en närmare utredning. Utskottet fann det vara en given fördel, om den ifrågasatta lagstiftningen kunde vinnas genom en organisk utveckling av den nu bestående.

Andra kammaren biföll utskottets tillstyrkande hemställan med 105 röster mot 85.

Ärendet överlämnades därefter till första kammaren, vars första tillfälliga utskott avstyrkte bifall till andra kammarens beslut. Utskottets berörda hemställan bifölls utan diskussion av första kammaren.

Vid 1897 års riksdag väcktes av enskilda motionärer förslag om lagstift- 1897 års riksningsåtgärder till skydd för arbetsavtal och om slitande av tvister mellan dag. arbetsgivare och arbetstagare genom skiljedomstol. I en av ifrågavarande motioner föreslogs jämväl införande av viss varseltid före arbetsinställelses vidtagande.

En av lagutskottet i utlåtande nr 50 föreslagen skrivelse till Kungl. Maj:t med hemställan om utredning i motionernas syfte blev bifallen av första kammaren men avslagen av andra kammaren, vadan frågan förföll.

Vid 1898 års riksdag föreslogs uti en inom andra kammaren väckt mo- 1898 års riksdag. tion, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla, att Kungl. Maj:t täcktes låta utarbeta och för riksdagen framlägga ett lagförslag i syfte att skaffa laga effektivt skydd åt arbetsavtalets helgd.

I sitt över motionen avgivna utlåtande hemställde lagutskottet, att riksdagen måtte i anledning av motionen i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om utarbetande och framläggande för riksdagen av förslag till sådana lagbestämmelser, som kunde anses erforderliga för beredande av nödigt skydd åt i behörig ordning ingångna arbetsavtal.

Första kammaren biföll utskottets hemställan, under det att andra kammaren avslog såväl motionen som utskottets hemställan, vadan frågan förföll.

Vid 1899 års riksdag väcktes en motion med ungefär enahanda innehåll som 1899 års riksden nyssberörda vid 1898 års riksdag väckta motionen. I enlighet med till- dag. styrkan av lagutskottet beslöt riksdagen detta år en skrivelse till Kungl. Maj:t med samma innehåll, som föreslagits av lagutskottet vid 1898 års riksdag.

Vid nu berörda riksdag väcktes ytterligare tre motioner i ämnet. I två av dessa motioner föreslogs, att riksdagen måtte genom skrivelse till Kungl. Maj:t

anhålla om utredning rörande lämpligheten av en lagstiftning i fråga om förlikningS- och skiljenämnder mellan arbetare och arbetsgivare, samt om framläggande för riksdagen av de förslag, som med anledning härav kunde synas påkallade. I den tredje motionen hemställdes, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla om utredning, i vad mån en ändamålsenlig lagstiftning till biläggande av rätts- och intressetvister mellan arbetare och arbetsgivare kunde vinnas genom utveckling av gällande eller antagande av ny lag, samt om framläggande för riksdagen av de förslag, vartill denna utredning kunde föranleda.

I anledning av dessa motioner beslöt riksdagen att avlåta en skrivelse till Kungl. Maj:t med anhållan, att Kungl. Maj:t täcktes efter erforderlig utredning taga under övervägande frågan om inrättande av förlikningS- och skiljenämnder i intressetvister mellan arbetsgivare och arbetare samt därefter för riksdagen framlägga de förslag, som kunde finnas påkallade.

1899 års kommitté. I anledning av sistnämnda riksdagsskrivelse uppdrog Kungl. Maj:t den 19 maj 1899 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.

1903 års riksdag. Vid 1903 års riksdag framlade Kungl. Maj:t på grundval av nyssnämnda kommittébetänkande en proposition med förslag till lag om medling i arbetstvister. På grund av skiljaktiga beslut inom kamrarna förföll emellertid frågan för denna riksdag.

1906 års riksdag. Efter ytterligare överarbetning framlades nytt förslag i ämnet till 1906 års riksdag, som antog detsamma med en mindre ändring, varefter den 31 december 1906 utfärdades *lagen angående medling i arbetstvister.*

1907 års kommitté. Genom beslut den 18 oktober 1907 tillsatte Kungl. Maj:t en kommitté för utredning av frågan om förbättrad lagstiftning rörande olika slag av arbetsavtal. Då emellertid kommittén på hösten 1909 ännu icke slutfört sitt arbete och Kungl. Maj:t ansåg det av behovet oundgängligen påkallat att förelägga frågan 1910 års riksdag, blev kommittén den 12 september 1909 upplöst.

Förlikningsmännens förslag 1907 och 1909. År 1907 framställde förlikningsmännen ett av Kommerskollegium förordat förslag om förordnande tillsvidare (i avvaktan på upprättandet av en allmän skiljedomstol i arbetstvister) av en nämnd av tre eller fem i arbetarfrågor opartiska och sakkunniga personer för att en eller flera i förening stå till arbetsgivares och arbetares förfogande och på anmodan inträda uti av arbetsgivare och arbetare utsedda skiljenämnder för arbetstvisters avgörande.

Vid gemensam överläggning på hösten 1909 gjordes av förlikningsmännen — under erinran om ovannämnda förslag — följande uttalande: »Under förhandlingarna i den stora striden å arbetsfältet (storstrejken) innevarande år framlades av de därvid medverkande förlikningsmännen förslag till en förhandlingsordning (mellan huvudorganisationerna), innefattande bland annat stadganden *dels* om obligatorisk skiljedom i s. k. rättstvister, i sista hand genom en allmän skiljedomstol, *dels ock* 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. Efter ingående överläggningar i hithörande frågor finna sig samtliga förlikningsmän böra framhålla såsom synnerligen önskvärt, att anordningar och bestämmelser av ovan angivna innebörd må kunna åvägabringas, och därigenom skapas garanti, uti görlig mån, mot störande avbrott i arbetets gång.»

1910 års riksdag.

Under intryck av 1909 års konflikter framlade Kungl. Maj:t till 1910 års riksdag flera lagförslag i syfte att främja arbetsfreden, nämligen förslag till lag om kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare, lag om särskild domstol i vissa arbetstvister samt lag om vissa arbetsavtal jämte åtskilliga därmed sammanhängande mindre lagändringsförslag. Detta lagkomplex avsåg en fullständig reglering av rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetare och i samband därmed förbud mot arbetsinställelse under avtalstiden (undantagandes s. k. sympatiåtgärder). Förslaget till lag om kollektivavtal innehöll vidare föreskrifter om förhandling under opartisk ledning, innan enligt lagen tillåten arbetsinställelse skulle få inträda. Förekommande mål rörande kollektivavtal och under avtalstiden inträffad arbetsinställelse skulle handläggas av arbetsdomstolen. I fråga om medlingsförfarandet avsåg regeringspropositionen allenast en rent formell ändring av den då gällande lagens 2 §. Ett förslag av enskild motionär om vidgad befogenhet för förlikningsmännen och om inrättande av en särskild förlikningskommission för hela riket såsom andra instans för behandling av större tvister om slutande av kollektivavtal tillstyrktes utan meningsskiljaktighet av vederbörande utskott. Utskottets majoritet gjorde emellertid förslagets godkännande beroende av, att jämväl förslagen till lagar om kollektivavtal och om arbetsdomstol bleve antagna, medan en minoritet från andra kammaren yrkade på förslagets godkännande oberoende av dylikt sammanhang.

Vid ärendets behandling i kamrarna antogs 1 § i kollektivavtalslagen, men i övrigt stannade kamrarna i skiljaktiga beslut i en mängd punkter. Av utskottet föreslagna ändringar i lagen om medling i arbetstvister antogos av första kammaren blott under den av utskottet angivna förutsättningen, medan andra kammaren antog lagen utan sådant förbehåll. Lagen om arbetsdomstolen antogs av båda kamrarna i enlighet med utskottets förslag, dock att i fråga om domstolens arbetsområde, där utskottet vidtagit viss ändring i Kungl. Maj:ts förslag, andra kammaren biföll detta sistnämnda. Utskottet avgav sedermera ett sammanjämkningsförslag, som antogs av första kammaren men avslogs av andra kammaren. Samtliga lagförslagen hade därmed förfallit.

1911 års riksdag.

År 1911 framlade Kungl. Maj:t ånyo för riksdagen förslag till lag om kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetare, lag om särskild arbetsdomstol i vissa arbetstvister och lag om vissa arbetsavtal samt dessutom förslag till lag om vissa arbetstvister jämte några i sammanhang därmed stående förslag till lagändringar. Dessa förslag skilde sig i flera viktiga avseenden från de för 1910 års riksdag framlagda. Sålunda hade regeringen upptagit såsom sitt utskottsförslaget av år 1910 om en utvidgad lagstiftning om medling i arbetstvister, ehuru med vissa ändringar. Ett viktigt tillägg utgjorde förslaget om

förbud mot vidtagande eller utvidgande av arbetsinställelse, sedan kallelse utfärdats av förlikningsman och intill dess förhandlingarna slutförts och visat sig resultatlösa, dock under viss maximitid (30 dagar). I ett annat tillägg ålades parterna viss varseltid (minst 7 dagar), innan arbetsinställelse finge vidtagas. Den särskilda förlikningskommissionens uppgift var nu preciserad till att avse arbetstvister, som innebure synnerlig fara för arbetsfreden, och skulle i vissa fall även gälla andra tvister än sådana om slutande av kollektivavtal. I fråga om arbetsdomstolen återkom det gamla förslaget i sina huvuddrag, dock med några ändringar, av vilka den viktigaste var den, som avsåg borttagandet (utom i vissa behörighetsfrågor) av appellrätten till högsta domstolen.

Vederbörande utskott lämnade förslaget om arbetsdomstol utan anmärkning men förordade vissa ändringar beträffande övriga lagförslag. Dessa voro dock endast i fråga om medlingsförfarandet av större betydelse. Utskottet ansåg sig sålunda icke kunna tillstyrka inrättande av en stadigvarande förlikningskommission utan föreslog i stället stadgande om rätt för Kungl. Maj:t att i förekommande fall förordna en eller flera personer att i förlikningsmannens ställe medla i uppkomna arbetstvister. Vidare uteslöt utskottet det ovan nämnda stadgandet, enligt vilket arbetsgivare och arbetare, som erhållit kännedom om kallelse till förhandling, utfärdad av förlikningsman, skulle vara förbjuden att vidtaga eller utvidga arbetsinställelse, intill dess förhandlingarna slutförts eller eljest visat sig resultatlösa.

Vid ärendets behandling i kamrarna biföll första kammaren utskottets förslag till lagar om kollektivavtal, om arbetsdomstol, om vissa arbetsavtal och om vissa arbetstvister, den sistnämnda dock endast under förutsättning att jämväl lagarna om kollektivavtal och om arbetsdomstol vunne riksdagens godkännande. Däremot blevo utskottets förslag avslagna av andra kammaren. Frågan i dess helhet föll således även vid 1911 års riksdag.

Utredning och förslag i ämnet av Socialstyrelsen år 1916.

Sedan Kungl. Maj:t den 18 juni 1915 uppdragit åt Socialstyrelsen att verkställa undersökning, huruvida och i vad mån åtgärder, särskilt på lagstiftningens väg, i syfte att på verksamt sätt befrämja arbetsfreden kunde åstadkommas, ävensom att skyndsamt inkomma med yttrande angående resultatet av den sålunda anbefallda undersökningen, avgav Socialstyrelsen den 13 juli 1916 utlåtande med förslag till lag om vissa åtgärder till främjande av arbetsfred, upptagande dels vissa bestämmelser om arbetsavtal och kollektivavtal, dels ändrade regler om förlikningsväsendet, dels särskilda föreskrifter om villkor för arbetsinställelser, dels ock bestämmelser om lokala arbetsdomare och om upprättande av en särskild domstol i vissa arbetstvister.

I detta förslag var huvudvikten lagd på stärkandet av medlingsförfarandet och rättsligt avgörande i s. k. rättstvister. Med de i förslaget ingående bestämmelser om arbetsavtal och kollektivavtal avsågs icke någon fullständig reglering av kollektivavtalets rättsverkningar utan voro väsentligen endast sådana bestämmelser upptagna, som ansågos påkallade med hänsyn till de båda huvudförslagen.

Med avseende å förlikningsinstitutet föreslog Socialstyrelsen bibehållande av

detsamma huvudsakligen i dess förutvarande form samt därutöver det stadgandet att en förlikningskommission måtte kunna inrättas. En dylik kommission skulle komma till användning vid arbetstvister, som innebära synnerlig fara för arbetsfreden. Den skulle icke vara permanent utan tillsättas för varje särskilt fall. I medlingslagen föreslogs infört uttryckligt stadgande om skyldighet för parter i arbetstvist att hörsamma förlikningsmans kallelse till förhandling. Vidare upptog förslaget vissa inskränkningar i rätten till stridsåtgärder. Arbetsinställelse eller därmed jämförlig åtgärd finge ej vidtagas, utan att avsikten därtill, med angivande av dagen för den tillämnade åtgärden, givits motsidan tillkänna sist å sjunde dagen före nämnda dag. Om dylikt tillkännagivande skulle skriftligt meddelande samma dag avlåtas till Socialstyrelsen och vederbörande förlikningsman. Jämväl stadgades förbud för den, som av förlikningsman kallats till förhandling, att förrän två dagar efter den i kallelsen angivna dagen vidtaga eller utvidga arbetsinställelse.

I lagförslagets bestämmelser om kollektivavtal ingick följande stadgande: »Under den tid kollektivavtal är gällande må ej, ändå att annorlunda i avtalet bestämts, sådan arbetsgivare eller arbetare eller förening av arbetsgivare eller arbetare, som är bunden av avtalet, vidtaga arbetsinställelse eller därmed jämförlig åtgärd (lockout, strejk, bojkott, blockad e. dyl.) vare sig för att åstadkomma ändring i avtalet eller på grund av tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller för genomförande i arbetsförhållandet av bestämmelse, avsedd att efter den tid gälla.» Uppkommande tvister av denna art — s. k. rättstvister — skulle avgöras av arbetsdomstolen. Härmed avsågs emellertid icke att sätta det frivilliga skiljedomsförfarandet ur spelet, utan borde det tydligt utsägas, att arbetsdomstolen icke avskure möjlighet till vanligt skiljemannaförfarande även i sådana tvister, som eljest skulle gå till domstolen. Socialstyrelsens förslag åsyftade fastmer att stärka och positivt främja utvecklingen av det frivilliga skiljedomsväsendet i arbetstvister. I sådant hänseende upptogs ett tidigare framkommet förslag (förlikningsmännens förslag år 1907) om tillsättande av särskilda arbetsdomare med uppdrag att på anmodan av parter fungera som skiljeman eller ordförande i skiljenämnder för slitande av arbetstvister.

Avgivna yttranden över lagförslaget gåvo vid handen, att djupt gående meningsskiljaktigheter beträffande detsamma förelågo bland de närmast intresserade parterna. På grund härav fann Kungl. Maj:t Socialstyrelsens betänkande icke böra föranleda något förslag till riksdagen.

De delar av Socialstyrelsens förslag av år 1916, som innefattade bestämmelser om förlikningsinstitutionen och om åtgärder till stärkande av det frivilliga skiljedomsförfarandet, lades emellertid sedermera till grund för Kungl. Maj:ts proposition nr 155 till 1920 års riksdag angående dels ny lag om medling i arbetstvister, dels lag om central skiljenämnd för vissa arbetstvister och dels lag om särskilda skiljedomare i arbetstvister. Dessa förslag blevo antagna av riksdagen i huvudsaklig överensstämmelse med propositionen, och de tre lagarna trädde i kraft den 1 juli 1920. (Se vidare sid. 22 ff.) 1920 års riksdag.

1921 års riksdag. Vid 1921 år riksdag väcktes åtta motioner i ämnet inom riksdagens båda kamrar, underskrivna av icke mindre än 139 av riksdagens ledamöter.

I tre motioner togs särskilt sikte på s. k. samhälls- eller allmänfarliga arbetsinställelser och hemställdes, att riksdagen måtte besluta att anhålla, att Kungl. Maj:t måtte föranstalta om utredning angående möjligheten att förebygga dylika arbetsinställelser samt för riksdagen framlägga de förslag, vartill utredningen kunde föranleda.

I två motioner yrkades skrivelse till Kungl. Maj:t om utredning och förslag till lagstiftning och andra åtgärder i syfte att lämna jordbruket berättigat skydd mot den fara, som genom arbetsnedläggelser m. m. hotade detsamma.

I två motioner hemställdes, att riksdagen måtte besluta att i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla, att Kungl. Maj:t måtte snarast möjligt till främjande av arbetsfreden inom jordbruket framlägga förslag till en på rättvisa och billighet byggd och efter jordbrukets behov avpassad lagstiftning, som reglerade arbetsavtalet och dess rättsverkningar och därvid innehölle bestämmelser om obligatorisk medling och om varseltid, som från båda sidor skulle iakttagas vid arbetstvister, samt om obligatorisk skiljedom vid vissa rättstvister och vid sådana arbetskonflikter, vilka vore av samhällsfarlig natur.

I en motion påyrkades, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla, att Kungl. Maj:t måtte föranstalta om utredning angående användande av avtalsstridiga eller samhällsvådliga blockader i arbetstvister samt till riksdagen inkomma med de lagförslag, vartill utredningen kunde giva anledning.

I enlighet med andra lagutskottets utlåtande över motionerna avlät riksdagen skrivelse till Kungl. Maj:t med anhållan om utredning angående frågan om vidtagande av åtgärder, utöver vad som redan skett, till arbetsfredens bevarande. Vad särskilt anginge frågan om arbetsfreden på jordbrukets område, hade utskottet anfört, att denna borde beaktas i samband med behandlingen av riksdagens på utskottets hemställan vid 1920 års riksdag (skrivelse den 12 juni 1920) gjorda begäran om modern avtalslagstiftning till ersättande av den föråldrade legostadgan.

Sakkunnig för utredning av frågan om vidtagande av åtgärder till arbetsfredens bevarande m. m. På grund av 1921 års riksdagsskrivelse tillkallades den 7 juli 1921 en sakkunnig person att inom Socialdepartementet biträda med utredning angående frågan om vidtagande av åtgärder, utöver vad som redan skett, till arbetsfredens bevarande ävensom — med föranledande av riksdagsskrivelsen den 12 juni 1920 — beträffande frågan om upphävande av legostadgan och dess ersättande med en efter nutida förhållanden avpassad lagstiftning.

Berörda utredningsarbete blev enligt beslut den 24 november 1922 vilande från den 1 januari 1923.

1924 års riksdag. I två likalydande motioner vid 1924 års riksdag hemställdes, att riksdagen måtte besluta vissa ändringar i och tillägg till lagen om medling i arbetstvister. De viktigaste tilläggen avsågo införande av *dels* lagstadgad varseltid i alla arbetskonflikter, *dels* utsträckt varseltid i tvister vid företag av allmännyttig natur, *dels* offentligt undersökningsförfarande i sistnämnda slag av arbetstvister (opinionsnämnd) *dels ock* obligatoriskt skiljedomsförfarande i s. k. rättstvister.

I en motion hemställdes vidare, att riksdagen ville i skrivelse till Kungl. Maj:t begära, att den påbörjade men avbrutna utredningen angående ytterligare åtgärder till arbetsfredens bevarande snarast måtte återupptagas samt att för riksdagen bleve framlagda de förslag, som av utredningen föranleddes.

Andra lagutskottet hemställde, *dels* att riksdagen, med föranledande av sistnämnda motion, ville i skrivelse till Kungl. Maj:t begära, att den påbörjade men avbrutna utredningen i ämnet snarast måtte återupptagas samt att för riksdagen bleve framlagda de förslag, som av utredningen föranleddes, *dels ock* att de två förstnämnda motionerna, i den mån de icke blivit besvarade genom vad utskottet sålunda hemställt, icke måtte föranleda till någon riksdagens åtgärd. Utskottets skrivelseförslag bifölls i första men avslogs i andra kammaren. Frågan hade alltså förfallit.

Återupptagande inom Socialstyrelsen av utredningen angående åtgärder till arbetsfredens bevarande.

Genom beslut den 27 september 1924 förordnade Kungl. Maj:t, att det ovannämnda år 1921 inom Socialdepartementet av särskilt tillkallad sakkunnig påbörjade utredningsarbetet rörande frågan om åtgärder till arbetsfredens bevarande m. m. — vilket ju även berörde frågan om upphävande av legostadgan och dess ersättande med en efter nutida förhållanden avpassad lagstiftning — skulle återupptagas och uppdrogs åt Socialstyrelsen att verkställa utredningen samt inkomma med det förslag, vartill utredningen kunde föranleda.

Legostadgans upphävande.

Med anledning av vid 1924 års riksdag väckt motion om legostadgans upphävande i dess helhet samt riksdagsskrivelse med begäran om utredning i ämnet anbefallde Kungl. Maj:t den 19 maj 1924 Socialstyrelsen att verkställa berörda utredning. På grundval av Socialstyrelsens utlåtande, avgivet den 21 oktober 1925, framlade Kungl. Maj:t till 1926 års riksdag proposition om stadgans omedelbara upphävande. Propositionen bifölls av riksdagen och utfärdades den 4 juni 1926 lag om upphävande av legostadgan.

1926 års riksdag.

Vid 1926 års riksdag förekom frågan om åtgärder för arbetsfredens bevarande ånyo till behandling.

I motionen nr 89 i första kammaren hemställdes, att riksdagen ville i skrivelse till Kungl. Maj:t begära, att pågående utredning angående åtgärder till arbetsfredens bevarande måtte snarast bringas till slut, samt att i varje händelse till 1927 års riksdag bleve framlagt förslag till lagstiftning, åsyftande obligatorisk skiljedom i fråga om arbetsavtal för särskilt samhällsviktiga arbetsområden.

I lika lydande motioner nr 192 i första kammaren och nr 283 i andra kammaren yrkades, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa, att Kungl. Maj:t ville skyndsamt låta utarbeta och för riksdagen framlägga förslag till lagstiftning *dels* om obligatorisk skiljedom och därmed förenat förbud mot arbetsinställelse såväl i arbetstvister, där stat eller kommun vore part, som i alla slag av tvister angående arbetsavtals rättsliga innebörd och tillämpning, *och dels* om skyldighet för part i annan arbetstvist att, även där sådant icke vore genom avtal föreskrivet, meddela motparten underrättelse viss tid innan arbete inställes.

Andra lagutskottet yttrade i anledning av de väckta motionerna följande:

Den betydelse, som förebyggande av arbetstvister och bevarande av arbetsfreden måste anses äga lika väl ur allmän synpunkt som med hänsyn till därav berörda enskilda intressen, har i vårt land sedan åtskillig tid tillbaka föranlett, att lagstiftningsåtgärder ansetts böra vidtagas. Redan 1906 utfärdades sålunda en lag angående medling i arbetstvister. År 1920 ersattes den med en ny lag i samma ämne, varjämte då även tillkommo en lag om central skiljenämnd för vissa arbetstvister samt en lag om särskilda skiljedomare i arbetstvister.

Vid 1921 års riksdag framförde ett stort antal av riksdagens ledamöter i motioner av olika innehåll yrkanden om utredning i syfte att ernå, att den lagstiftning, som sålunda tillkommit, skulle i betydande omfattning utvidgas. Man ifrågasatte sålunda från olika håll lagstiftning till förebyggande av s. k. samhällsfarliga arbetsinställelser och avtalsstridiga eller samhällsvådliga blockader i arbetstvister samt särskilt med avseende å jordbrukets område lagstiftning i syfte att lämna jordbruket berättigat skydd mot den fara, som genom arbetsnedläggelser hotade detsamma, och för att reglera arbetsavtalet och dess rättsverkningar. I de olika motionerna framlades förslag till olika utvägar, vilkas lämplighet enligt motionärernas mening vid den begärda utredningen företrädesvis borde komma under omprövning.

I de motioner, som väcktes vid 1924 års riksdag och som avsågo att på ett mera effektivt sätt än enligt gällande lag förekomma öppna konflikter mellan arbetsgivare och arbetare samt att bereda utvägar för tvisters biläggande, föreslogos lagändringar bland annat i syfte att förhindra arbetsinställelse före utgången av varseltid, att införa obligatorisk skiljedom i tvister mellan arbetsgivare och arbetare rörande kollektivavtals rätta innebörd och tillämpning samt att vid tvister, som syntes hota att medföra s. k. samhällsfarliga arbetsnedläggelser, icke blott föreskriva förlängd varseltid utan även möjliggöra ett särskilt undersökningsförfarande genom en s. k. opinionsnämnd.

På sätt av den ovan lämnade redogörelsen framgår avlät 1921 års riksdag skrivelse, vari riksdagen hemställde om prövning av åtgärder till arbetsfredens bevarande och om framläggande för riksdagen av de förslag, som härav kunde föranledas.

För de beslut, som Kungl. Maj:t fattat med avseende å den begärda utredningen, har utskottet i det föregående redogjort. Av denna redogörelse framgår även en anledning till att förslag hittills icke blivit utarbetade att föreläggas riksdagen.

Såsom av redogörelsen jämväl framgår har den niomannadelegation, som under innevarande riksdag tillsatts genom beslutet den 29 sistlidne januari, icke erhållit i uppdrag att utarbeta förslag till lagstiftning för arbetsfredens bevarande att framläggas för riksdagen. Av föredragande departementschefens yttrande till statsrådsprotokollet framgår nämligen, att avsikten med den ifrågavarande undersökningen icke är att få till stånd utarbetade förslag till bestämda åtgärder, utan att undersökningen avser att låta olika grupper klart fixera sina ståndpunkter, så att därom kan avgivas en officiell rapport, vilken borde kunna bilda ett fastare underlag för omdömet om ändamålsenligheten av vidare åtgärder till arbetsfredens främjande genom lagstiftning eller på annat sätt. Därvid vore det enligt departementschefens mening av lika vikt att få konstaterat, i vad mån samstämmighet kunde uppnås mellan de i undersökningen deltagande grupperna som i vad mån meningsskiljaktigheter dem emellan alltjämt bestode.

Under erinran om den uppfattning, som riksdagen tidigare uttalat i detta ärende, vill utskottet framhålla, att frågan, huruvida det över huvud taget

är ändamålsenligt att söka åstadkomma ytterligare åtgärder till arbetsfredens främjande icke bör göras beroende av de ståndpunkter, som komma att intagas av de grupper, vilka äro företrädda inom delegationen. Även om en viss hänsyn vid lagstiftningens utformande synes böra tagas till åskådningarna inom de åsyftade grupperna, torde de meningsskiljaktigheter dem emellan, som äro att befara, icke böra tillmätas sådan betydelse, att de föranleda, att tanken på ytterligare lagstiftning övergives. Man får nämligen icke förglömma, att den föreliggande lagstiftningsfrågan icke enbart gäller reglerandet av förhållandet mellan två stridande parter utan att den jämväl i sig innesluter ett problem av stor samhällelig vikt.

Man synes även äga skäl att ifrågasätta, huruvida den ordning, vari det av riksdagen begärda utredningsarbetet för närvarande bedrives, är den mest lämpliga. Vid sidan av det begränsade uppdrag, som niomannadelegationen erhållit, bibehåller nämligen Socialstyrelsen alltjämt det förut omtalade uppdrag, som den år 1924 erhållit, att verkställa utredning rörande åtgärder till arbetsfredens bevarande samt till Kungl. Maj:t inkomma med det förslag, vartill utredningen kunde föranleda. Anledning synes alltså föreligga för en farhåga, att den splittring i fråga om utredningsarbetets verkställande, som på detta sätt uppstått, kan komma att medföra ett oberäknat uppskov med lagstiftningsarbetets slutförande.

I de vid innevarande års riksdag väckta motionerna har, såsom den i dem anförda motiveringen närmare giver vid handen, förordats utarbetande efter vissa angivna linjer och framläggande av lagförslag till arbetsfredens främjande. I motionen I: 89 har sålunda yrkats, att riksdagen ville i skrivelse till Konungen begära, att pågående utredning angående åtgärder till arbetsfredens bevarande måtte snarast bringas till slut, samt att i varje händelse till 1927 års riksdag bleve framlagt förslag till lagstiftning, åsyftande obligatorisk skiljedom i fråga om arbetsavtal för särskilt samhällsviktiga arbetsområden. I de lika lydande motionerna I: 192 och II: 283 har yrkats, att riksdagen måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa, att Kungl. Maj:t ville skyndsamt låta utarbeta och för riksdagen framlägga förslag till lagstiftning *dels* om obligatorisk skiljedom och därmed förenat förbud mot arbetsinställelse såväl i arbetstvister, där stat eller kommun vore part, som i alla slag av tvister angående arbetsavtals rättsliga innebörd och tillämpning *och dels* om skyldighet för part i annan arbetstvist att, även där sådant icke vore genom avtal föreskrivet, meddela motparten underrättelse viss tid innan arbete inställes.

Av vad utskottet förut anfört framgår, att enligt utskottets mening skäl föreligga, att riksdagen ånyo uttalar sin förut framförda uppfattning om önskvärdheten av ytterligare lagstiftningsåtgärder till arbetsfredens befrämjande. Tydligt är, att härvid åsyftas en lagstiftning, som är rättvist avvägd, fri från ensidighet och avpassad efter ett demokratiskt samhälles rättsordning. Med hänsyn till den förberedande utredning, som igångsatts genom Kungl. Maj:ts förut omtalade under innevarande riksdag fattade beslut, anser emellertid utskottet det icke lämpligt att riksdagen för närvarande gör något närmare uttalande rörande riktlinjerna för den ifrågavarande lagstiftningen.

Då nu så lång tid förflutit sedan riksdagen avlät skrivelse till Kungl. Maj:t i detta ärende, uttalar utskottet den förväntan, att den pågående utredningen så fullföljes, att förslag, som därav föranledas, snarast möjligt kunna föreläggas riksdagen.

Utskottet hemställde, att riksdagen, med föranledande av motionerna nr 89 och 192 i första kammaren samt nr 283 i andra kammaren, måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t anhålla, att så snart Kungl. Maj:t anser det material före-

ligga, som är erforderligt för bedömande av frågan om lagstiftningsåtgärder till arbetsfredens bevarande, Kungl. Maj:t ville utan tidsutdräkt för riksdagen framlägga förslag till lagstiftning i ämnet. Utskottets skrivelseförslag bifölls av riksdagens båda kamrar.

2. Lag om medling i arbetstvister.

Lagen om medling i arbetstvister av den 28 maj 1920 är till sina huvudgrunder överensstämmande med den ursprungliga författningen med samma beteckning, vilken var daterad den 31 december 1906. De år 1920 genomförda förändringarna avsågo i stort sett endast lagfästande av vissa anordningar, som genom praxis vunnit hemul redan under den gamla lagens giltighetstid.

Det grundläggande för denna lagstiftning är, att den förutsätter frivillig medverkan från parternas sida för tvisters biläggande. Lagen ålägger de tvistande att hörsamma förlikningsmans kallelse att sammankomma till förhandling (ehuru intet straff följer på försummelse), men förlikningsmannens befogenhet är med avseende å själva tvistefrågorna begränsad till att hemställa om anbud från parterna, om jämkningar i dessa samt att framlägga förslag i sådant hänseende.

Förlikningsmännen äro sju till antalet, var och en med uppdrag att medla i arbetstvister inom visst distrikt, som bestämmes av Kungl. Maj:t. De förordnas för ett kalenderår i sänder. Genom 1920 års lag infördes den bestämmelsen, att förlikningsman, därest så prövas påkallat, kan förordnas icke blott för särskilt distrikt utan även för på annat sätt bestämt verksamhetsområde. Därmed har avsetts att möjliggöra den anordningen, att ordinarie förlikningsman skall kunna förordnas att, jämte uppdraget såsom förlikningsman inom ett distrikt, tillika vara förlikningsman inom ett särskilt näringsområde eller att annan person förordnas att vara förlikningsman med sådant verksamhetsområde. Dylikt förordnande av »fackförlikningsman» för viss tid har icke förekommit, varemot vid ett flertal tillfällen uppdragits åt ordinarie förlikningsmän eller andra personer att i särskilda fall medla i tvister berörande hela näringsgrenar. I 1920 års lag infördes bestämmelse om tillsättande av förlikningskommission i utomordentliga fall, varigenom lagfästes en redan förut med framgång tillämpad anordning. »Där arbetstvist innebär synnerlig fara för arbetsfreden eller sådant eljest prövas påkallat, äger Konungen uppdraga åt sakkunniga och erfarna personer att i egenskap av särskild förlikningskommission, jämte vederbörande förlikningsman eller, där han finnes icke lämpligen kunna taga befattning med arbetstvisten, i hans ställe medla i densamma.»

Förlikningsmännen skola var inom sitt verksamhetsområde med synnerlig uppmärksamhet följa arbetsförhållandena samt lämna sin medverkan till biläggande av arbetstvister. Det åligger dem att, därest arbetstvist uppkommit, som medfört eller synes hota att medföra arbetsinställelse av större betydenhet, göra sig noga underrättade om tvistens innebörd m. m. samt kalla de tvistande

att själva eller genom ombud sammanträda till förhandling inför dem. Förlikningsmännens medlande verksamhet är icke, såsom i en del främmande länder, begränsad till s. k. intressetvister utan avser arbetstvister av varje slag, alltså även s. k. rättstvister. Enligt lagens ordalydelse åsyftar den statliga medlingen företrädesvis arbetstvister av större betydelse. Närmare regler i detta hänseende givas emellertid icke utan överlämnas det åt förlikningsmännen själva att bedöma, om ingripande kan anses påkallat eller ej. Praxis synes ha blivit, att förlikningsmännen erbjuda sin medverkan även i relativt obetydliga arbetstvister.

Förlikningsman bör hemställa till de tvistande att i avbidan på tvistens lösning icke igångsätta, resp. vidhålla eller utvidga arbetsinställelse. De förhandlingar, som av förlikningsman anordnas med eller mellan de tvistande, skola i främsta rummet hava till syfte att åvägabringa överenskommelse enligt anbud eller förslag, som framställas av de tvistande själva, varvid förlikningsman även må framlägga lämpliga medlingsförslag. Om enighet icke står att vinna genom förhandlingar, må förlikningsman föreslå tvistens hänskjutande till skiljedom. Själv må förlikningsman icke åtaga sig skiljemannauppdrag i arbetstvister, men bör, i den mån så befinnes behövligt, lämna sin medverkan för utseende av skiljemän.

Beträffande omfattningen och resultatet av förlikningsinstitutionens verksamhet må hänvisas till de av Socialstyrelsen i tryck utgivna årsberättelserna häröver. Sammanfattningsvis kunna meddelas följande sifferuppgifter rörande antalet arbetstvister med därav berörda arbetare, i vilka offentlig medling förekommit ävensom antalet fall (med berörda arbetare), där medlingen försiggått i samband med arbetsinställelse:

År	Hela antalet medlingsärenden	Därav berörda arbetare	Antal medlingsärenden med arbetsinställelse	Därav berörda arbetare
1907—1914	360	[1] —	242	356,913
1915—1920	712	352,401	521	220,464
1921—1925	985	953,507	547	328,350

Under åren 1907—1925 inträffade 5,137 arbetsinställelser, berörande 1,175,724 arbetare. Bland dessa arbetsinställelser blevo 1,373 berörande 891,090 arbetare föremål för förlikningsmännens ingripande. Man finner sålunda, att förlikningsmännen ingripit i något mer än $^1/_4$ av alla arbetsinställelser och att denna del omfattade mer än $^2/_3$ av alla de av arbetsinställelser berörda arbetarna. Medlingsinstitutionen har som synes i övervägande del haft att handlägga arbetstvister, som föranlett öppna konflikter; åtminstone under den sista femårsperioden hava dock medlingsärendena utan arbetsinställelse berört det största arbetarantalet. Av statistiken framgår, att i fråga om »medlingsärenden med arbetsinställelse» medlingsingripande i regel skett först efter det att arbetsinställelse utbrutit. Under åren 1907—1925 skedde

[1] Fullständiga uppgifter saknas.

förlikningsmans ingripande endast i 140 fall före, i 1,147 fall efter arbetsinställelsens utbrott. (Beträffande övriga fall saknas uppgift.)

I 1,613 eller över $^3/_4$ av samtliga de 2,057 fall, där medlingsingripande skedde under åren 1907—1925, ledde medlingsförsöken till uppgörelse.

3. Lag om central skiljenämnd för vissa arbetstvister.

Genom lagen om central skiljenämnd för vissa arbetstvister av den 28 maj 1920 inrättades ett statligt organ för avgörande av vissa arbetstvister. Nämnden äger att upptaga till avgörande »fråga om kollektivavtals rätta innebörd och tillämpning, därest enligt bestämmelse i avtalet eller eljest genom överenskommelse mellan dem, som slutit detsamma, sådan fråga hänskjutits till nämnden». Den centrala skiljenämnden skall sålunda medverka till fredligt avgörande av s. k. rättstvister, som uppkommit mellan parterna i kollektiva avtal. Anlitandet av skiljenämnden är frivilligt, i det att lagen icke ålägger parterna något tvång att följa däri anvisad väg för slitande av tvister. Det är beroende på parterna, om i kollektivavtalet införes bestämmelse, att tvist angående detsammas tolkning eller tillämpning skall avgöras av den centrala skiljenämnden, eller om i visst fall hänskjutande av tolkningsfråga till nämndens prövning skall äga rum. Nämnden kan icke taga befattning med ärende, som icke de tvistande själva enats om att underställa densamma. Ej heller må nämnden upptaga tvistefråga, där skiljeavtalet innefattar rätt för parterna att klandra skiljedomen eller tvisten redan är anhängig vid domstol.

Den centrala skiljenämnden, som har sitt säte i Stockholm, består av sju ledamöter. Av dessa förordnas tre av Konungen bland personer, vilka icke kunna anses företrädda vare sig arbetsgivar- eller arbetarintressen, och utser Konungen en av dessa ledamöter till nämndens ordförande samt en till dennes ställföreträdare. Minst en av de utav Konungen förordnade ledamöterna skall vara lagkunnig man och ha fullgjort vad författningarna föreskriva om dem, som må nyttjas uti domarämbeten. Två ledamöter av nämnden utses av Svenska Arbetsgivareföreningarnas Förtroenderåd och lika många av Landsorganisationen. För dessa fyra ledamöter utses i enahanda ordning dubbelt så många suppleanter.

Under sin hittillsvarande verksamhet (1920—1926) har den centrala skiljenämnden avdömt 122 mål om kollektivavtals tolkning eller tillämpning. Av dessa hava 23 avsett tvister, vilka jämlikt bestämmelser i kollektivavtal obligatoriskt skolat underställas densamma. Beträffande alla övriga 99 mål ha parterna vid varje särskilt tillfälle överenskommit att anlita nämnden. 93 av de sistnämnda tvistemålen ha avsett sådana fall, där kollektivavtalen icke innehållit föreskrift om skiljedomsförfarande för lösning av rättstvister. Sex mål hava berört tvister om innehållet i sådana kollektivavtal, i vilka förekommit bestämmelse om tillsättande av särskild skiljenämnd för dylika tvister.

4. Lag om särskilda skiljedomare i arbetsvister.

Särskilda skiljedomare i arbetstvister hava, jämlikt lagen av den 28 maj 1920, till uppgift att på anmodan av parter var för sig avgöra arbetstvister, som av parterna hänskjutits till skiljedom, eller på anmodan av parter eller av dem valda skiljemän såsom opartiska ordförande i skiljenämnder deltaga i dylika tvisters slitande. I kungl. kungörelsen den 30 december 1920 med närmare föreskrifter angående särskilda skiljedomare i arbetstvister stadgas bl. a., att skiljedomare ej bör medverka till slitande av arbetstvist i fall, där skiljeavtal innefattar rätt för parterna att klandra skiljedom. Skiljedomare skola hava fullgjort vad författningarna föreskriva om dem, som må nyttjas uti domarämbete. I övrigt skall med avseende å skiljedomare och deras verksamhet vad i lagen om skiljemän är stadgat äga motsvarande tillämpning.

De särskilda skiljedomarna, vilka började sin verksamhet år 1921, äro sju till antalet, med placering i olika delar av landet, nämligen Stockholm, Linköping (Jönköping), Lund (Kristianstad), Göteborg, Örebro, Gävle och Härnösand (Sundsvall). Omfattningen av deras verksamhet under 5-årsperioden 1921—25 belyses av nedanstående tablå över antalet av dem behandlade tvister:

	Antal tvister					
	1921	1922	1923	1924	1925	1921—25
Skiljedomare med placering i						
Stockholm	93	23	20	1	11	148
Linköping (Jönköping)	2	—	—	—	2	4
Lund (Kristianstad)	22	6	5	8	2	43
Göteborg	6	3	2	5	—	16
Örebro	—	1	—	—	1	2
Gävle	1	—	1	—	—	2
Härnösand (Sundsvall)	2	—	*	1	2	5
Summa	**126**	**33**	**28**	**15**	**18**	**220**

Det framgår, att fördelningen av tvisterna på olika skiljedomare varit synnerligen ojämn. Två tredjedelar av samtliga tvister falla på skiljedomaren i Stockholm. I övrigt är det endast skiljedomarna i Skåne och i Göteborg som tagits i anspråk i nämnvärd mån för slitande av tvister.

Icke mindre än 190 eller cirka 86 procent av tvisterna ha behandlats i de inom byggnadsfacken upprättade lokala skiljenämnderna, där de officiella skiljedomarna fungerat som ordförande. Skiljedomare hava vidare anlitats inom mekaniska verkstadsindustrien, målarfacket, elektriska installationsfacket, kommunala verk, tobaksindustrien, transportarbetarfacket, skorstensfejarfacket.

Endast i ett fall har det inträffat, att skiljedomare anmodats av parter att ensam avgöra tvistefråga. Eljest hava de fungerat som ordförande i av parterna upprättade skiljenämnder. Dessa hava, som redan nämnts, i flertalet fall utgjorts av permanenta lokala skiljenämnder inom byggnadsindustrien. Denna industris avtal av år 1920 innehöllo bestämmelse om att särskild skilje-

* Uppgift saknas.

domare i första hand skulle anmodas att vara ordförande i lokal nämnd. I 1922 års avtal ändrades bestämmelsen därhän, att ordförande skulle väljas av parternas representanter i nämnd. Ändringen motiverades bl. a. med att besvärsrätt till riksskiljenämnden blev medgiven, en anordning varigenom föreskriften om att skiljedomare icke bör lämna sin medverkan, där skiljeavtal innefattar rätt för parterna att klandra skiljedomen, syntes kunna trädas för nära, om avtalsbestämmelsen i dess ursprungliga form bibehölles. Emellertid ha skiljedomare i regel åtagit sig skiljemannauppdrag även i sådana fall, där överklagande till av parterna upprättad överinstans kunnat ske, ehuruväl viss tvekan förekommit i enstaka fall rörande lämpligheten därav.

Av de 220 tvisterna hava 200 avgjorts genom skiljedom. I fyra tvister träffades förlikning mellan parterna, sex blevo avvisade och lika många hänvisade till annat forum (byggnadsfackens riksskiljenämnd). Fyra ärenden återtogos av parterna.

II. ORGANISATIONSRÖRELSEN OCH ARBETSFREDSFRÅGAN.

1. Inledning.

När i vårt land äldre tiders organisation av arbetsförhållandet — skråväsendet — avskaffades inför kravet på friare former för yrkesutövning, skedde detta utan att någon ny, lagligt reglerad ordning, lämpad efter de förändrade produktionsförhållandena, trädde i stället. I överensstämmelse med tidens näringspolitiska principer lämnades det åt parterna själva att reglera arbetsförhållandet. Lagstiftningen ställde sig i det stora hela på den ståndpunkten, att full avtalsfrihet skulle råda. De i förordningen den 18 juni 1864 angående utvidgad näringsfrihet förekommande reglerna för anställandet av biträden inom industri och handel blevo av underordnad betydelse och tillämpades snart icke annat än i undantagsfall. Jordbrukets legostadga av år 1833 kom småningom genom tidsförhållandenas ändring att spela allt mindre roll.

Emellertid visade sig det »fria arbetsavtalet» vara en chimär. Med uppkomsten av fabrikssystem och storindustri ställdes den isolerade arbetaren — som i skråväsendet, trots alla dess brister, haft ett visst mått av skydd — vid den fria konkurrensen om arbetstillfällena utan egentligt inflytande på arbetsavtalets innehåll. Till motverkande av ett sådant förhållande och för uppnående av större jämbördighet med motparten tvingades arbetaren att uppträda gemensamt med sina kamrater och på kollektiv grund söka utöva inflytande på arbetsvillkoren. Arbetarnas föreningsrörelse gav åter impulsen till organisatorisk samverkan på arbetsgivarsidan. Genom de sålunda tillkomna fackorganisationernas verksamhet utbildades så småningom — på frivillighetens väg och utan direkt stöd i lagstiftningen — en viss sedvanerätt i fråga om formerna för arbetsvillkorens reglering.

Det grundläggande för denna nya, faktiska rättsordning på arbetsmarknaden var och är allt fortfarande, att arbetare och arbetsgivare överlämnade åt sina organisationer att kollektivt och för viss tid överenskomma om och fastställa de löne- och andra villkor, på vilka medlemmarna skulle åtaga sig respektive lämna arbete. Genom sin anslutning till organisationen fingo arbetarna i så måtto avstå sin självbestämningsrätt, individuellt sett, att de ställde sina arbetsvillkor under organisationens avgörande. En motsvarande inskränkning ägde i större eller mindre mån rum i den organiserade arbetsgivarens handlingsfrihet.

De fackliga organisationernas maktmedel att göra sin mening gällande vid fastställandet av arbetsvillkoren blev i främsta rummet arbetsnedläggelsen. Det visade sig också, att arbetskonflikterna till antal och omfattning hastigt tilltogo. De betydande ekonomiska och andra värden, som stodo på spel på grund av arbetsinställelserna — ofta föranledda av relativt obetydliga tvistespörsmål — väckte emellertid hos både arbetsgivare och arbetare till liv insikten om behovet av särskilda anordningar för lösande av tvister på fredlig väg och för snabbt biläggande av utbrutna sådana. Efter hand utbildades mellan parterna vissa former för ordnad förhandling vid uppkommande tvister.

Bland annat förekom redan tidigt, att parterna anmodade utanför tvisten stående, opartiska personer att leda förhandlingarna. Ehuru icke officiellt förordnade fingo sådana personer, i den mån de vunno parternas förtroende, i realiteten samma ställning som sedermera förlikningsmännen. I enstaka fall uppdrogo parterna åt en skiljenämnd (under opartisk ordförandes ledning) att träffa avgörande i föreliggande tvistefrågor.

Till en början tillsattes förhandlings- och skiljenämnder för varje särskilt tillfälle, men småningom gjordes försök att få till stånd på förhand bestämda regler för biläggande av eventuellt uppkommande tvister. Ett permanent skiljedomsinstitut för slitande av tvister mellan arbetsgivare och arbetare torde tidigast ha kommit till användning inom typografyrket. Inom byggnadsfacken i Stockholm upprättades efter 1900 års omfattande konflikt regler angående förlikning- och skiljedomsförfarande under avtalstiden. Bestämmelser om liknande anordningar inrycktes snart även i kollektivavtalen för en del andra hantverksyrken, inom vilka denna avtalsform först vann allmännare tillämpning. Arbetarna sågo i avtalen främst en garanti för bevarandet av de ofta genom strejk framtvingade förbättringarna i arbetsvillkoren, men tillika uppfattades avtalen som fredsdokument. Parterna å båda sidor höllo strängt fast vid, att absolut arbetsfred skulle råda under avtalens giltighetstid. I överensstämmelse därmed stadgades stundom uttryckligt förbud mot arbetsinställelse under avtalstiden och som konsekvens därav bestämdes, att meningsskiljaktigheter skulle hänskjutas till paritetiskt sammansatta förlikning- eller skiljenämnder. Sådana nämnder, avseende i regel endast slitandet av s. k. rättstvister, infördes tidigt i riksavtalen inom mekaniska verkstadsindustrien, elektriska installationsfacket, tobaksindustrien, byggnadsfacken, de enskilda järnvägarna och de typografiska yrkena. I några fall sökte man även skapa garantier för arbetsfredens bevarande vid avtalens utlöpningstid. Inom tobaksindustrien gavs sålunda åt förhandlingsordningen en längre giltighetstid än åt avtalet om de egentliga arbetsvillkoren. Utlöpningstiden för riksavtalet inom byggnadsfacken (allmänna bestämmelser) sammanföll ej heller med lokalavtalens och skulle den upprättade riksskiljenämnden fungera tre månader efter det riksavtalet utlöpt, under vilken tid gällde förbud mot arbetsinställelse på grund av tvist om upprättande av nytt riksavtal. De enskilda järnvägarnas huvudavtal innehöll absolut strejkförbud och stadgade, att fastställandet av lokala löneavtal finge, liksom alla övriga meningsskiljaktigheter, avgöras av skiljedomstol. Typografavtalet upptog bestämmelser om en avtalsnämnd, under ledning av ord-

föranden i typograffackets skiljedomstol, för träffande av nytt avtal. Vid kommunala verk och arbeten fanns en tendens till införande av motsvarande garantier mot arbetsinställelser som vid de enskilda järnvägarna, en utveckling som dock hämmades genom 1908 och 1909 års arbetsinställelser på området.

De nu anförda exemplen äro samtliga hämtade från näringsgrenar, inom vilka arbetsgivarna icke tillhörde Svenska Arbetsgivareföreningen utan voro organiserade i fristående arbetsgivarsammanslutningar var på sitt område. När Svenska Arbetsgivareföreningen, som vid sitt första framträdande (1902) var en ren försvarsorganisation med strejkförsäkringen som grund, inom kort förändrades till en organisation med bestämda positiva uppgifter i avseende å avtalspolitiken gentemot fackförbunden, blev dess närmaste mål att inom hela sitt verksamhetsområde genomföra enhetliga avtalsbestämmelser beträffande vissa principiella frågor, främst angående arbetsgivarens rätt att ensam leda arbetet och att bestämma om arbetsstyrkans sammansättning. En förutsättning för en positiv arbetsgivarpolitik inom en förening, bestående av ett flertal yrkesförbund med kollektivavtal utlöpande vid olika tidpunkter, var emellertid att vid konflikt inom ett eller flera förbund övriga förbund kunde vid behov effektivt bispringa, oberoende av om kollektivavtal vore i gällande kraft eller icke för deras del. I överensstämmelse med den praxis, som härutinnan utbildades, infördes också i kollektivavtalen bestämmelse om rätt till s. k. sympatilockout. För arbetarparten fastslogs samtidigt rätten att vidtaga sympatistrejk. I fråga om regler för behandling av under avtalstiden uppkommande tvister om avtals tolkning eller tillämpning stadgades i avtalen, där Svenska Arbetsgivareföreningen var part, att förhandlingar skulle äga rum i viss ordning, innan arbetsinställelse finge tillgripas. I samband med att Verkstadsföreningen, som tidigare accepterat skiljedom i tolkningstvister, anslöt sig till Arbetsgivareföreningen, blev skiljedomsförfarande i sådana tvister avtalsfäst även inom dennas verksamhetsområde.

Vid regeringens ingripande för medling i 1909 års storstrejk erhöllo de därför särskilt förordnade förlikningsmännen jämväl i uppdrag att söka åvägabringa en sådan överenskommelse mellan arbetsgivarnas och arbetarnas huvudorganisationer (Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen), »att störande avbrott i arbetets gång genom arbetsinställelser må i görligaste mån för framtiden kunna förebyggas». Vid förhandlingarna diskuterades olika förslag till en förhandlingsordning, men ledde dessa förslag, vilka åsyftade skapandet av en riksöverenskommelse mellan Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen, avsedd att ungefär motsvara »Septemberforliget» i Danmark, icke till positivt resultat.

2. Arbetsgivar- och arbetarorganisationer.

Betydelsen och räckvidden av den rättsordning, som ehuru icke lagfästad numera faktiskt existerar på arbetsmarknaden i vårt land, avhänger helt av organisationsväsendets omfattning och de befintliga organisationernas allmänna

konstitution, ansvarskänsla och auktoritet gentemot medlemmarna. Av de särskilda redogörelserna för organisationsförhållandena i vårt land (sid. 55 och 66) framgår, att de fackliga organisationerna nått en betydande kvantitativ utveckling. Inom den egentliga industrien synas omkring 60 % av de sysselsatta arbetarna vara anslutna till fackliga arbetarorganisationer. Samma siffra betecknar arbetsgivarföreningarnas relativa utbredning, mätt efter antalet hos föreningsmedlemmarna anställda arbetare.

Svenska Arbetsgivareföreningen.

På arbetsgivarsidan ligger tyngdpunkten i organisationsrörelsen hos Svenska Arbetsgivareföreningen. Till denna voro år 1926 anslutna 1 985 arbetsgivare med en arbetarstam av 254,292 personer. Föreningen består av 35 industriförbund, ett ortförbund (Allmänna Arbetsgivareföreningen i Skåne) och den s. k. Allmänna Gruppen (sammansatt av större och mindre firmor, vilka icke kunnat inordnas i yrkesförbunden). Arbetsgivareföreningen representerar huvudsakligen storindustrien, medan mindre företagare och särskilt hantverkets utövare merendels antingen äro oorganiserade eller sammanslutna i fristående organisationer. Därtill komma några självständiga större arbetsgivarsammanslutningar inom arbetsområden av speciell karaktär.

Svenska Arbetsgivareföreningens konstitution kännetecknas av en stark centralisation. Genom föreskriften i stadgarna, att anslutna förbund och enskilda medlemmar i dessa icke få ingå kollektivavtal med arbetarorganisation eller avdelning av sådan, utan att hava inhämtat Arbetsgivareföreningens godkännande av avtalsförslaget, har i princip hela avtals- och lönepolitiken lagts i föreningens hand. Likaledes är beslutanderätten förlagd till Arbetsgivareföreningen i fråga om tillgripande av stridsåtgärder. Lockout får sålunda icke proklameras av enskilt förbund eller av till sådant ansluten enskild arbetsgivare, utan att Arbetsgivareföreningen lämnat sitt godkännande av en dylik åtgärd. Då föreningen vidare har att besluta om utbetalning av ersättning vid konflikter (strejker och lockouter), äger den också häri stark befogenhet att inverka på de enskilda förbundens och arbetsgivarnas göranden och låtanden. Den som förklarar lockout utan att Arbetsgivareföreningens godkännande erhållits, får sålunda icke någon ersättning. Då fråga är om ersättning för strejk, äger föreningen undersöka orsaken till strejken och sättet för densammas tillblivelse. Härvid gäller, att ersättning icke skall utbetalas, om vederbörande arbetsgivare, utan befogad anledning eller då konjunkturerna icke så påfordrat, vidtagit åtgärder, som försämrat arbetarnas ställning, och sådant befinnes ha orsakat eller främjat strejken, eller därest arbetsgivaren vägrat vidtaga de åtgärder, som från Arbetsgivareföreningens sida påfordrats för strejkens avvärjande eller upphävande.

Det kraftigaste maktmedel, varöver Arbetsgivareföreningen förfogar gentemot anslutna arbetsgivare, utgöres av de s. k. garantiförbindelserna — anvisningar på särskilda efter antalet sysselsatta arbetare beräknade belopp (1926 å tillhopa 46 milj. kr.), som av varje särskild delägare deponerats hos Arbetsgivareföreningen bl. a. såsom garanti för fullgörande av hans förpliktelser och åtaganden gentemot föreningen. Med anlitande av dessa garantiförbindelser kan skadestånd utkrävas av arbetsgivare, exempelvis då han uppsåtligt brutit mot

det ovan anförda stadgandet angående träffande av kollektivavtal med arbetarorganisation eller då han underlåtit ställa sig på vederbörligt sätt fattat lockoutbeslut till efterrättelse. I båda dessa fall kan arbetsgivaren därjämte uteslutas ur föreningen.

Också inom de särskilda förbunden är centralisationsprincipen i stort sett konsekvent genomförd. De olika förbundens stadgar förete emellertid i sina ordalag variationer, som synas tyda på olika grader i fråga om centralisation.

Inom vissa förbund är det förbjudet för den enskilde arbetsgivaren att förhandla med arbetarnas organisation, med mindre förbundsstyrelsen (eller kretsstyrelsen) lämnat sitt medgivande därtill. Inom andra förbund får arbetsgivaren utan sådant medgivande förhandla med enskilda arbetare men ej med arbetarorganisation. I något fall ålägges arbetsgivaren allenast rapportskyldighet till förbundsstyrelsen rörande alla underhandlingar, som föras mellan honom och fackförening eller fackförbund. I fråga om träffande av kollektivavtal gäller som regel, att arbetsgivaren är skyldig att på förhand inhämta medgivande och godkännande av såväl förbundets som Arbetsgivareföreningens styrelse. Emellertid medgives arbetsgivaren rätt, åtminstone inom vissa förbund, att träffa avtal med sina arbetare, ehuru ej med deras organisation, men bör han därom på förhand underrätta förbundsstyrelsen. Det förekommer även att åt arbetsgivaren förbehålles rätten att själv fastställa avlöningen till sina arbetare och därmed sammanhängande villkor och bestämmelser, ehuru det förbjudes honom att utan förbundsstyrelsens medgivande ingå bindande avtal i berörda hänseenden. Inom flera viktiga förbund bindes medlemmarnas rörelsefrihet — också där det icke är fråga om kollektivavtal — i det de åläggas skyldighet att ställa sig till efterrättelse de föreskrifter, som förbundsstyrelsen meddelar beträffande löner och arbetsförhållanden i övrigt, och att ej vidtaga mera omfattande löneregleringar utan förbundsstyrelsens medgivande. Inom en och annan näringsgren stadgas att arbetsgivaren under särskilda omständigheter och förbehåll kan träffa förberedande avtal med arbetarorganisationen på eget beråd.

Frågor rörande tillgripande av lockout vid enskilt företag (s. k. enskild lockout) äro inom samtliga förbund underkastade prövning inom förbundsstyrelsen, som med till- eller avstyrkande överlämnar den enskilde arbetsgivarens framställning härom till Arbetsgivareföreningen för slutgiltigt beslut. Frågor rörande mera omfattande lockout äro kringgärdade med ytterligare bestämmelser. I regel fordras för att förbundsstyrelsen skall kunna med tillstyrkande hänskjuta sådan fråga till Arbetsgivareföreningen, att den fattar beslut härom enhälligt eller med kvalificerad majoritet. Nås icke sådan enhällighet eller majoritet, avgöres frågan om till- eller avstyrkande av förbundsmötet — i allmänhet dock endast såvitt kvalificerad majoritet också här förefinnes.

När konflikt hotar hos enskild arbetsgivare, är denne i regel skyldig ingiva anmälan härom till förbundsstyrelsen (eller kretsstyrelsen), vilken har att söka bilägga tvisten. Anmälan skall likaledes ske, när strejk utbrutit. Därvid underrättas jämväl Arbetsgivareföreningen. I öppen dag ligger, att förbundsstyrelsen — liksom också Arbetsgivareföreningen i vissa fall — genom sitt

deltagande i de av konflikten föranledda förhandlingarna äger möjlighet till direkt påverkan på vederbörande arbetsgivare. Inom åtminstone ett förbund (stenindustrien) föreskrives, att arbetsgivare, som påkallat förbundsstyrelsens medverkan vid förhandling med arbetarna eller deras organisation, är skyldig underkasta sig förbundsstyrelsens därav föranledda beslut.

Flera av de olika förbundsstadgarna innehålla bestämmelser om påföljder — uteslutning eller skadestånd — för brott mot stadgarnas föreskrifter. Dessa bestämmelser äro givetvis särskilt effektiva inom de förbund, där medlemmarna — förutom den till Arbetsgivareföreningen lämnade garantiförbindelsen — lämnat en sådan också till förbundet.

Av det anförda framgår, att Arbetsgivareföreningen och de till densamma anslutna förbunden äga möjlighet att utöva en långt gående och effektiv kontroll över de enskilda medlemmarnas mellanhavanden med arbetarna.

Fristående arbetsgivarorganisationer.

Utanför Svenska Arbetsgivareföreningen stå som nämnts ett antal hantverksorganisationer, av vilka de viktigaste äro Sveriges Bageriidkareförening, Sveriges Bleck- och Plåtslageriarbetsgivareförbund, Sveriges Målarmästareförening och Sveriges Skräddarmästares Centralförening. De tre sistnämnda tillhörde någon tid (1919—1922) Svenska Arbetsgivareföreningen men lämnade densamma, delvis på grund därav att de icke ville underkasta sig vid denna tid genomförda skärpta bestämmelser för delägarskap i Arbetsgivareföreningen. Bageriyrkets arbetsgivarorganisation har fört en från Svenska Arbetsgivareföreningen principiellt avvikande politik i så måtto, att den med sin motpart överenskommit om ömsesidigt organisationstvång.

Av större omfattning än de nu nämnda äro de fyra fristående arbetsgivarorganisationerna inom transportväsendet till lands och sjöss, jordbruket och tidningsfacket: Svenska (enskilda) Järnvägarnas Arbetsgivareförening, Sveriges Redareförening, Svenska Lantarbetsgivarnes Centralförening och Svenska Tidningsutgivareföreningens Arbetsgivaresektion. Ifrågavarande organisationer intaga en särställning främst därigenom att de, med hänsyn till arbetets natur inom respektive områden, icke kunna använda sig av lockoutvapnet. Detsamma är förhållandet med Svenska Städernas Förhandlingsorganisation, vars verksamhet dock väsentligen är av rådgivande natur och som därför icke kan betraktas som arbetsgivarorganisation i vanlig mening. Mellan Svenska Arbetsgivareföreningen samt redarnas och lantarbetsgivarnas organisationer är etablerat ett visst samarbete, vars organ är De Svenska Arbetsgivareföreningarnas Förtroenderåd.

Landsorganisationen.

Den sammanhållande fackorganisationen på arbetarsidan — Landsorganisationen i Sverge — omfattar 34 fackförbund med sammanlagt över 400 000 medlemmar. I egenskap av huvudorganisation intar Landsorganisationen icke motsvarande position som Svenska Arbetsgivareföreningen. Centralisationsprincipen har icke genomförts i samma utsträckning som på arbetsgivarsidan. Ledningen av den aktiva löne- och avtalspolitiken gentemot ar-

betsgivarna ligger icke hos Landsorganisationen utan hos de särskilda förbunden. Landsorganisationens uppgift är väsentligen av defensiv art: att lämna fackförbunden ekonomiskt understöd vid konflikter. Landsorganisationen kan närmast karakteriseras som en fackföreningsrörelsens återförsäkringsanstalt.

Såsom närmare framgår av redogörelsen för arbetarorganisationernas stadgar (sid. 72) tillerkännas de anslutna förbunden ett stort mått av rörelsefrihet, begränsad huvudsakligen av risken för ett förbund, som handlar stadgevidrigt, att mista Landsorganisationens konfliktunderstöd. Sådant understöd är dock relativt lågt — maximum 6 kr. per medlem och vecka. Några andra maktmedel gentemot medlemmarna förfogar icke Landsorganisationen över, vilket vore en nödvändig förutsättning för en starkare maktkoncentration.

Vad särskilt angår beslutanderätten om vidtagande av arbetsinställelse, ligger denna väsentligen hos de anslutna förbunden vart för sig. Om en igångsatt strejk omfattar högst 3 % av vederbörande förbunds medlemsantal, har förbundet endast att anmäla strejkens utbrytande. Har strejken större omfattning, prövar Landsorganisationens ledning om den bör godkännas. Därest strejk kan förväntas komma att föranleda lockout, skall dock samtycke inhämtas på förhand av Landssekretariatet, eventuellt representantskapet. Blockad och bojkott kan anordnas av varje särskild förbundsstyrelse. Landssekretariatet kan inverka på blockadåtgärd endast i det fall, att åtgärden drabbar jämväl annat förbunds medlemmar och det sistnämnda förbundet icke velat lämna sitt samtycke till åtgärdens vidtagande. Landssekretariatets inflytande i sådana frågor är närmast såsom medlare mellan skiljaktiga förbundsintressen. Uraktlåter ett förbund vid tillgripande av stridsåtgärd att följa bestämmelserna i Landsorganisationens stadgar eller rättar det sig icke efter Landssekretariatets beslut (i fråga om större strejk eller strejk, som kan medföra lockout), synes den enda påföljden bliva förlust av konfliktunderstöd från Landsorganisationen vid ifrågavarande konflikt. För några andra åtgärder mot tredskande medlem lämna icke stadgarna stöd. Förekommande bestämmelse om uteslutning av förbund avser endast fall av försummelse att inom viss tid inbetala förfallna avgifter.

Emellertid har givetvis Landsorganisationen tillfälle att påverka de anslutna förbundens politik i olika hänseenden. Dess ställning som den samlade arbetarrörelsens centralledning och representant utåt förlänar Landsorganisationen en moralisk pondus av betydande mått. Dess ledning äger rätt att låta sig representera vid förbundens förhandlingar med arbetsgivarna, vilket också plägar ske, ehuru i mindre utsträckning. Åliggandet att avgiva utlåtande över framställningar om godkännande av vissa stridsåtgärder ger likaledes möjlighet att utöva inflytande på förbundens åtgöranden.

Landsorganisationens relativt begränsade uppgift har gjort, att tyngdpunkten med avseende å löne- och avtalsrörelser gentemot arbetsgivarna ligger hos fackförbunden. Inom dessa är återigen i allmänhet en betydande maktkoncentration genomförd. Av grundläggande betydelse i sådant hänseende är den omständigheten, att förbundsmedlemmarnas gemensamma tillgång, understödskassan, handhaves av förbundsledningen. De lokala fackföreningarna ha i regel

inga andra penningmedel till förfogande än vad som erfordras till bestridande av deras administrationskostnader. Det saknas dock icke exempel på att en förbundsavdelning kunnat åvägabringa »privat» kassa av ingalunda föraktlig storlek, över vilkens användning förbundsledningen stått utan egentligt inflytande och med stöd av vilken avdelningen kunnat föra en mera självständig politik.

De olika förbundens stadgar, i vad angår handläggningen av frågor om åtgärder gentemot arbetsgivarna, förete åtskilliga variationer och vidlådas för övrigt stundom av oklarhet och ofullständighet. Sistnämnda förhållande medför svårighet att bestämt fixera en del förbunds konstitution. Beträffande vissa förbundsstadgar råder tveksamhet i fråga om sambandet eller skiljaktigheten mellan olika slag av angivna åtgärder mot arbetsgivare, såsom »framställning», »lönerörelse», »strejk» o. s. v. Delvis torde detta förklaras av bestämmelsernas successiva påbyggande. Uttryck och definitioner, som tillkommit under fackföreningsrörelsens första år, hava vid senare, med hänsyn till nya förhållanden, företagen revidering bibehållits oförändrade, varigenom konsekvens och fasthet i stadgarnas uppbyggnad kommit att i någon mån brista.

Efter vad upplysts, är emellertid praxis i fråga om behandlingen av hithörande spörsmål i stort sett densamma inom alla till Landsorganisationen hörande förbund. Särskilt beträffande igångsättandet av lönerörelser o. d. torde dock stadgarnas varierande bestämmelser ge anledning till avsevärda faktiska skiljaktigheter inom olika förbund. Hos vissa sådana har sålunda den centrala ledningen att i sista hand besluta om en framställning eller lönerörelse får påbörjas, inom andra däremot begränsas förbundsstyrelsens befogenhet härutinnan och tillägges vederbörande avdelnings beslut avgörande verkan, åtminstone i vissa fall. Det synes sålunda ej vara uteslutet, att en avdelning genom framställande av krav kan skapa en sådan situation, som faktiskt binder förbundsledningens handlingsfrihet i fortsättningen.

Så tillvida kan fackförbundens konstitution betecknas som centralistisk, att strejk får tillgripas först efter det förbundsstyrelsen godkänt beslut därom. Är det fråga om en arbetsnedläggelse inom förbundets verksamhetsområde i dess helhet, företages allmän omröstning bland medlemmarna, vars resultat givetvis blir avgörande för styrelsens beslut. Men med avseende å en enskild avdelnings önskan att igångsätta strejk har förbundsstyrelsen enligt stadgarna vidsträcktare bestämmanderätt. Strejkbeslutet skall konfirmeras av styrelsen för att strejken skall vara »godkänd». Styrelsen äger alltså att pröva avdelningens framställning ur skilda synpunkter och, om så befinnes påkallat, förbjuda strejken. Skulle den det oaktat gå i verkställighet, har styrelsen att vägra avdelningen ekonomiskt strejkunderstöd. Sådant utgår nämligen endast vid av förbundsstyrelsen godkänd konflikt. Med stöd av sin auktoritet kan förbundsledningen vidare söka bringa avdelningen att följa givna direktiv, men något medel — utöver vägran att understödja — har dock icke tillagts styrelsen för att tvinga en tredskande avdelning att böja sig. I något enstaka fall torde beslut om uteslutning av vederbörande avdelning ha fattats, men vanligen ifrågasättes icke en sådan åtgärd.

I flertalet förbunds stadgar utsäges tydligt, att understöd kan utgå endast vid strejk, vars igångsättande förbundsstyrelsen på förhand medgivit. Inom några förbund stadgas åter allenast, att förutsättning för understöd är strejkens godkännande av förbundsstyrelsen. Exempel på att prövningen av en strejk ägt rum och tillstånd därtill lämnat i efterhand, åtminstone formellt sett, saknas icke. Å andra sidan kan av protokoll vid en del förbunds kongresser inhämtas, hurusom avdelningar, vilka på eget ansvar igångsatt strejk och vägrats understöd av styrelsen, sedermera med negativt resultat vädjat till förbundskongressen om utfående av understöd.

Som ovan framhållits är befogenheten att medgiva eller vägra utbetalandet av konfliktunderstöd väsentligen det enda effektiva medel, som förbundsstyrelsen har i sin hand gentemot självrådiga avdelningar. Några ansvarsbestämmelser finnas eljest icke. Därav följer, att om en avdelning utan egentlig olägenhet kan avstå från pekuniärt understöd, den på eget ansvar kan företaga stridsåtgärder.

Fristående fackförbund.

Utanför Landsorganisationen stå ett antal arbetarförbund, beroende på att de av huvudsakligen ekonomiska skäl icke funnit sig böra söka anslutning till densamma eller att de med hänsyn till föreliggande organisationsplan inom Landsorganisationen (industriförbundsplanen) icke medgivits inträde såsom självständiga förbund. De flesta av dessa förbund äro numerärt sett av ringa betydelse. Endast ett 10-tal hava mera än 1,000 medlemmar, av vilka det största är Svenska Textilarbetareförbundet med omkring 16,000 medlemmar. Tillsammas representera ifrågavarande fackförbund omkring 60,000 arbetare.

Med avseende å sin organisatoriska byggnad äro dessa förbund av samma typ, som de till Landsorganisationen anslutna förbunden. De representera sålunda det centralistiska organisationssystemet med konfliktunderstödet som bärande princip.

Den syndikalistiska organisationen.

Av en helt annan struktur är den syndikalistiska organisationen — Sveriges Arbetares Centralorganisation. Dess konstitution kännetecknas främst av långt driven decentralisation, med beslutanderätten i alla ur arbetsfredssynpunkt viktiga frågor förlagd till lokalt begränsade sammanslutningar.

Den syndikalistiska organisationens medlemsnumerär har stannat vid relativt blygsamma siffror. Sedan 1920 har medlemsantalet hållit sig vid 30 à 40,000. För närvarande uppgår det till omkring 37,000. Syndikalismen har vunnit utbredning mest inom anläggningsbranschen och skogsarbetet. »Byggnadsindustriarbetarefederationen» omfattar cirka 12,000 och »skogsarbetarefederationen» cirka 10,000 medlemmar. Inom fabriksindustrien är endast ett försvinnande fåtal arbetare anslutna till denna organisation.

Riksorganisationen är sammansatt av *lokala samorganisationer* (L. S.), »vilka sammansluta alla på platsen (orten) varande arbetare på sätt som förestavas av deras uppgift att genom denna organisation övertaga ledningen av samhället». Övriga organisationsenheter äro *driftssektionen* (alla arbetare hos ett arbetsföretag), *industrisyndikatet* (alla arbetare inom en viss bransch på en ort), *federationen* (samtliga syndikat inom en viss industri, exempelvis byggnads-

industrien) samt *industridepartementet* (utgörande en förbindelseled mellan de olika federationerna inom en näringsgrupp, exempelvis trävaruindustrien i vidsträckt bemärkelse). Såsom centralpunkt för organisationen i dess helhet fungerar *centralkommittén*, vars *arbetsutskott* är förlagt till Stockholm.

Arbetsutskottet har, förutom administrativa uppgifter, att bistå de lokala samorganisationerna med råd och upplysningar. Dess kassör har vidare att handhava »den gemensamma understödsförmedlingen», som bildats genom från de lokala samorganisationerna insända kontingenter. Efter vissa i stadgarna angivna regler utbetalas från denna »förmedling» på rekvisition av vederbörande lokala samorganisation understöd vid strejk eller lockout, dock först från och med den andra veckan av konflikten.

Rätten att besluta om konflikt och biläggande av sådan tillkommer varje organisationsenhet, som konflikten berör, nämligen driftssektionen, om konflikten endast berör ifrågavarande företags arbeten, syndikatet, om den berör flera företag inom samma verksamhet, och lokala samorganisationen, om den berör alla arbetare på platsen. Emellertid skall beslut om de åtgärder, som skola vidtagas, fattas tillsammans med den lokala samorganisationens styrelse, vilken också handhaver de lokala stridsfonderna. De lokala samorganisationerna kunna därför sägas utgöra grunden för hela den syndikalistiska organisationsbyggnaden.

3. Stridsmetoder.

Vid uppkommande konflikter mellan arbetsgivare och arbetare gäller det för båda parterna att försöka försvåra motpartens ekonomiska förvärvsverksamhet.

Arbetsgivarnas främsta vapen är härvid arbetarnas avstängning från sysselsättning. Arbetaren är i allmänhet beroende av regelbunden sysselsättning, varför han genom en sådan åtgärd mister nödiga medel för sitt uppehälle. Då avstängningen riktar sig mot en kollektivitet av arbetare, har den formen av lockout; gäller den enskilda arbetare, framträder den som bojkott (s. k. svarta listor). Det senare vapnet kan också av arbetsgivare användas mot osolidariska kolleger, motsvarande arbetarnas inbördes bojkott. Den ene arbetsgivaren söker här stoppa den andres förvärvsverksamhet för att viss grupp av arbetare må avstängas från sysselsättning. Denna stridsform plägar kallas sekundär bojkott.

För *arbetarna* gäller det i striden mot arbetsgivarna att förhindra produktionen och det viktigaste medlet härtill är undandragandet av den produktionsfaktor de råda över, nämligen arbetskraften. Arbetsnedläggelse och förhindrande av tillströmning av ny arbetskraft — strejk och blockad — äro arbetarnas väsentligaste kampmedel. Som komplement härtill kommer ofta tvång mot andra arbetare för att vinna deras solidaritet, s. k. sekundär bojkott eller prickning. Vidare kunna arbetarna försöka hämma avsättningen av vederbörande företags produkter genom konsumtions-

bojkott. Betingelser för ett framgångsrikt användande av sistnämnda kampmedel torde emellertid mera sällan förefinnas. Så är även fallet med s. k. leverans- eller varubojkott, d. v. s. hindrande av verksamheten genom att undandraga andra produktionsmedel än arbetskraft; dessa äro ju i regel icke underkastade arbetarnas förfogande eller kontroll. I en särställning stå obstruktion (ca canny) och sabotage, utförande av otillfredsställande arbete eller förstörande av värden, samt hemlig blockad (registersystem).

Vad angår lockouter och strejker, har förekomsten och innebörden av dessa de viktigaste stridsmedlen i arbetstvister sedan lång tid tillbaka gjorts till föremål för ingående officiella undersökningar. Från och med år 1903 föreligga årsredogörelser för arbetsinställelser, utgivna till en början av Kommerskollegium och numera av Socialstyrelsen. Ur redogörelserna må här återgivas följande översikt över antalet arbetsinställelser under vart och ett av åren 1903—1925 ävensom antalet av arbetsinställelserna berörda arbetsgivare och arbetare samt antalet därigenom förlorade arbetsdagar.

Arbetsinställelser under åren 1903—1925.

År	Strejker			Lockouter			Arbetsinställelser av blandad karaktär			Hela antalet			Antal förlorade arbetsdagar
	Antal	Arbetsgivare	Arbetare	Antal	Arbetsgivare	Arbetare	Antal	Arbetsgivare	Arbetare	arb.-inst.	arbetsgivare	arbetare	
1903	109	256	5,970	16	96	982	17	126	17,619	142	478	24,571	642,000
1904	169	383	8,299	12	62	1,218	34	153	2,731	215	598	12,248	386,000
1905	152	325	13,186	12	12	456	25	510	19,264	189	847	32,906	2,390,000
1906	239	668	15,050	8	12	560	43	49	3,045	290	729	18,655	479,000
1907	243	498	11,278	23	37	5,669	46	283	6,593	312	818	23,540	514,000
1908	229	473	17,187	38	125	2,672	35	826	20,498	302	1,424	40,357	1,842,200
1909	102	7,707	229,248	22	451	71,364	14	30	1,137	138	8,188	301,749	11,799,700
1910	66	127	3,420	5	5	101	5	14	150	76	146	3,671	39,000
1911	85	150	4,940	9	1,759	15,145	4	11	491	98	1,920	20,576	569,800
1912	108	168	5,797	4	337	2,166	4	284	2,017	116	789	9,980	292,100
1913	118	203	9,574	1	1	17	—	—	—	119	204	9,591	303,300
1914	105	181	8,832	8	64	5,368	2	2	185	115	247	14,385	620,500
1915	70	100	4,277	7	7	813	3	3	29	80	110	5,119	83,300
1916	218	474	19,287	2	2	41	7	23	1,383	227	499	20,711	474,700
1917	458	1,399	45,019	8	8	1,016	9	17	666	475	1,424	46,701	1,108,800
1918	668	1,756	50,377	10	10	756	30	923	10,090	708	2,689	61,223	1,436,400
1919	414	1,977	69,980	10	10	727	16	376	10,334	440	2,363	81,041	2,295,900
1920	455	1,952	42,657	9	544	37,988	22	458	58,394	486	2,954	139,039	8,942,500
1921	302	1,913	44,053	22	38	742	23	371	4,917	347	2,322	49,712	2,663,300
1922	354	1,069	43,547	11	17	287	27	174	31,845	392	1,260	75,679	2,674,600
1923	192	488	42,995	6	158	21,506	8	153	38,395	206	799	102,896	6,907,400
1924	238	704	19,495	11	22	1,545	12	151	2,936	261	877	23,978	1,204,500
1925	211	994	20,438	15	550	117,772	13	33	7,568	239	1,577	145,778	2,559,700

Som synes upptager statistiken dels strejker och lockouter, dels arbetsinställelser av blandad karaktär. Till sistnämnda slag äro hänförda sådana arbetsinställelser (ett fåtal), vilkas karaktär det icke varit möjligt att bestämt

avgöra, samt vidare sådana arbetsinställelser, beträffande vilka utbrottet skett i form av strejk men arbetsinställelsen sedermera utvidgats genom av arbetsgivarparten vidtagen lockout.

I nu berörda statistiska redogörelser hava icke upptagits till särskild behandling andra stridsmedel än lockouter och strejker. Bland övriga stridsmedel äga ju bojkotter och blockader ofta intimt samband med arbetsinställelser och bliva sålunda i någon mån siffermässigt belysta i arbetsinställelsestatistiken. Emellertid förekomma ej sällan sådana åtgärder, utan att arbetsnedläggelse föreligger. Man vidtager exempelvis blockad för att hindra tillströmningen av arbetskraft under den tid en lönerörelse förberedes eller då avtalsunderhandlingar pågå o. s. v.

Utmärkande för bojkott- och blockadåtgärderna är hänvändelsen till tredje man. Dylika åtgärder kunna därför med hänsyn till sina verkningar sträcka sig längre än arbetsinställelserna. Det torde emellertid vara förenat med synnerligen stora svårigheter att klart fixera och ge uttryck åt ett dylikt förhållande. En undersökning i syfte att få fram en måttstock på blockad- och bojkottväsendets räckvidd och betydelse i olika hänseenden måste förutsätta detaljprövning av en mängd individuella fall, ej sällan i kretsar utanför de stridande parterna. Härtill kommer att åtgärderna kunna försiggå i hemlighet.

Till belysande av hithörande spörsmål hava vissa undersökningar verkställts, vilka återfinnas i specialutredningarna under kapitlet blockad- och bojkottmetoder i arbetstvister. För undersökningarna har man i väsentlig mån haft att tillgå annonser och notiser i dagliga och fackliga tidningar. Materialet ger vid handen, att det är ett mycket betydande antal blockader och bojkotter, som falla utanför de egentliga arbetskonflikterna — lockouterna och strejkerna. Detta är fallet särskilt inom vissa näringsgrenar, såsom byggnads- och anläggningsbranschen samt skogsarbetet. Framhållas må, att fackförbundens årsrapporter, sammanställda i Landsorganisationens årsberättelser, mera sällan redovisa blockader och bojkotter. Anledningen härtill synes vara den, att förbundens avdelningar i stor utsträckning självständigt företaga sådana åtgärder, i den mån de icke påkalla understöd från förbundens sida. Vidare kommer en väsentlig del av blockaderna på den syndikalistiska organisationen.

Vad särskilt angår den sistnämnda organisationen, skiljer den sig från övriga arbetarorganisationer i fråga om stridsmetoder bl. a. därigenom, att den principiellt erkänner och anbefaller *obstruktion* och *sabotage*. Till belysande av denna stridsmetod må återgivas följande ur det »uttalande i taktikfrågan», som influtit i den syndikalistiska organisationens stadgar:

»Eftersom arbetarna alltmera tvingas föra striden inom arbetet, framspringer som bästa kampmedel sabotagen i dess olika former, som obstruktion, nedsättning av arbetsintensiteten, överdrivet väl utfört arbete, och alla arter av sabotage, som arbetarnas praktiska erfarenhet kan anvisa.»

— — — — —

»Då strejkbryteri är lönerörelsernas farligaste fiende, bör man se till att man på ett intelligent sätt får den maskinella arbetskraften att göra solidaritetsstrejk med den manuella (den levande), så att därigenom upptagandet av arbetet medelst strejkbrytare försvåras.»

»Skulle arbetet likväl komma i gång med hjälp av strejkbrytare, bör man försöka att bland dem få placera kamrater från andra platser, som kunna åstadkomma störningar eller stoppningar av arbetsprocessen.»

— — — — —

»Då man bör se till, att man under striden förlorar minsta möjliga antal arbetsdagar, bör det undersökas, om icke irritationsstrejken (ett upprepat återkommande av hastiga, spontana arbetsnedläggelser för en eller ett par dagar, följt av samlat återgående) kan vara ett lämpligt vapen.»

4. Kollektivavtal.

Av specialutredningen rörande kollektivavtalen (sid. 112) framgår, att denna avtalsform nått en mycket betydande utbredning i vårt land. Inom den egentliga industrien och byggnadsverksamheten äro omkring $^3/_4$ av de sysselsatta arbetarna direkt berörda av kollektivavtal. Också inom transportverksamheten har man allmänt accepterat kollektivavtalet, varemot detsamma på jordbrukets område har relativt begränsad tillämpning beroende på fackorganisationernas ringa omfattning. För skogsbruket och handeln kan kollektivavtalsformen ännu så länge sägas vara utan större betydelse.

I stort sett motsvaras kollektivavtalets rayon av de fackliga organisationernas verksamhetsområden. Vid till Svenska Arbetsgivareföreningen och till övriga förut nämnda arbetsgivarföreningar hörande arbetsföretag är den kollektiva avtalsformen fast förankrad, i den mån motparten representeras av till Landsorganisationen anslutna fackförbund eller vissa fristående förbund, som hava sin verksamhet ordnad efter samma principer som Landsorganisationen. En huvudpunkt på dessa organisationers program är just upprättandet av kollektiva avtal.

En motsatt ståndpunkt intages av den syndikalistiska organisationen. Dess program och taktik innebär bl. a., att ingångna uppgörelser icke få vara bindande för längre tid utan böra när som helst kunna hävas. Kollektivavtal gällande för viss tid och med bestämd uppsägningstid kunna sålunda i allmänhet icke träffas, där en syndikalistisk organisation är kontrahent på arbetarsidan. Uppgörelse om »arbetsvillkor tills vidare» är den mycket lösliga form, som här kommer till användning.

I kollektivavtalen sammanfattas och nedskrivas de resultat, vartill parterna kommit vid förhandlingar. Avtalen utgöra alltså en kodifikation av arbetsvillkor och rättsregler, i den mån parterna gemensamt kunnat fastställa sådana. Av särskilt intresse för här ifrågavarande utredning äro de delar av kollektivavtalsrätten, som hava mera påtaglig betydelse för arbetsfreden.

Kollektivavtalen äro ju att betrakta som mellan parterna på arbetsmarknaden ingångna fredsfördrag, avsedda att undanröja tvisteämnen och trygga arbetets lugna fortgång. Deras effektivitet härutinnan beror på ett flertal faktorer, av vilka de viktigaste äro avtalstidens längd, de avtalsslutande parternas (organisationernas och deras medlemmars) vilja och förmåga att lojalt uppfylla i avtalen åtagna förpliktelser, avtalsbestämmelsernas fullständighet och

otvetydighet, samt reglerna och anordningarna för slitande av uppkommande tvister.

Giltighetstid. Före världskriget erhöllo kollektivavtalen i stor utsträckning fleråriq giltighet. De snabba förändringarna i prisnivån och penningvärdet under krigsåren och den följande »fredskrisen» samt den osäkerhet, som till följd därav utmärkte det ekonomiska livet, omöjliggjorde upprätthållandet av längre avtalsperioder. Det ett-åriga avtalet blev regeln under denna tid. Från år 1923 förmärkes en viss tendens till förlängning av giltighetstiden, dock alltför svag för att kunna sägas vara allmän. Det övervägande antalet mera betydande kollektivavtal träffas allt fortfarande på ett år. Visserligen har under åren 1923—26, såsom en följd av det alltmer stabiliserade allmänna ekonomiska läget, ett icke oväsentligt antal avtal utan uppsägning förlängts år för år, men kvar står dock att kollektivavtalen i regel icke ingås för längre tid än ett år. Av de under år 1925 träffade avtalen fingo 80 % en giltighetstid av ett år (eller mindre).

Avtalsbrott. Med avseende å frågan, huruvida vederbörande avtalsslutande parter lojalt rätta sig efter överenskomna bestämmelser, torde med fog kunna säges, att förhållandena i det stora hela varit tillfredsställande i vårt land. Kollektivavtalet har i allmänhet visat sig bestå provet, där ej särskilt starka påfrestningar gjort sig gällande. Organisationerna betrakta det som en hederssak att respektera ingångna avtal. En motsatt hållning skulle ju för övrigt snart göra kollektivavtalet meningslöst och verka upplösande på organisationerna.

Emellertid kan å andra sidan konstateras, att brott mot kollektivavtal förekomma då och då. Detta framgår bl. a. av den officiella statistiken rörande arbetsinställelser. I Socialstyrelsens årsredogörelser i ämnet meddelas summariska uppgifter om förekomsten av avtalsbrott, varur nedanstående tablå sammanställts. Betonas må, att statistiken bygger på uppgifter från parterna och avse *framställda beskyllningar* från den ena eller andra partens sida i berörda hänseende. Rättsligt konstaterande av saken har förekommit endast i undantagsfall.

År	Hela antalet arbetsinställelser	Därav arbetsinställelser, vid vilka avtalsbrott *uppgivits* ha förekommit			Därav brott mot kollektivavtal
		från arbetsgivarsidan	från arbetarsidan	tillsammans	
1903—1912	1,877	191	329	458	159
1913—1922	3,389	143	826	907	700
1923	206	13	38	45	39
1924	261	14	61	65	63
1925	239	14	62	70	66
Tillsammans	5,972	375	1,316	1,545	1,027

Avtalsbrott uppgivas alltså ha förekommit vid 1,545 eller 25.9 % av hela antalet arbetsinställelser. Motsvarande procentsiffra i fråga om brott mot kollektivavtalsbestämmelser är 17.2 %.

De av arbetarna begångna avtalsbrotten angivas i regel ha bestått i nedläggandet av arbetet utan iakttagande av i kollektivavtal föreskrivna förhandlingsregler. Arbetsgivarna uppgivas ha brutit avtal genom att icke i rätt tid ha utbetalat avlöning, att utan giltig orsak ha avskedat arbetare eller att på annat sätt gjort sig skyldiga till egenmäktigt förfarande, och anger man på arbetarsidan ofta arbetsgivarnas ifrågavarande åtgärder som anledning till att arbetarna begått avtalsbrott.

Tvister om avtals tolkning och tillämpning (rättstvister).

Kollektivavtalen ha icke blott kvantitativt utan även med avseende å innehållet undergått en betydande utveckling. I regel förekomma numera i avtalen mycket utförliga bestämmelser om arbets- och lönevillkoren. Men trots den utvecklade avtalstekniken uppkomma ofta under avtalstiden spörsmål, som icke varit direkt förutsedda vid avtalets ingående. Parterna ställas tid efter annan inför tolknings- och tillämpningsproblem, som kräva en snabb lösning. Tvister på grund av att parterna hysa olika meningar om ett avtals tolkning eller tillämpning i särskilt fall (rättstvister) äro helt visst mycket vanliga. Fullständiga uppgifter härutinnan stå icke att erhålla. Den officiella statistiken ingår på arbetstvister endast i den mån de förorsakat arbetsinställelser, och ej heller i denna del lämnar den, såsom i det följande skall visas, tillräckliga upplysningar för bedömande av vilken roll rättstvisterna spelat.[1]

Inom Landsorganisationen har man med ledning av rapporter från de anslutna förbunden från och med år 1912 sammanställt uppgifter angående antalet förekommande *tvister om tillämpning av gällande avtal* med därav berörda arbetsgivare och arbetare. Ur ifrågavarande statistik är omstående tablå hämtad, som även angiver, i vilken utsträckning tvister av ifrågavarande art bilagts genom förhandling resp. skiljedom (utan att arbetsinställelse förekommit) samt i vilken omfattning de föranlett arbetsinställelse (strejk eller lockout).

Av samtliga i tablån redovisade tvister hava något mer än två tredjedelar ($^2/_3$) avgjorts utan att arbetsinställelse inträffat.

De återgivna siffrorna torde böra betecknas såsom minimisiffror. Med sannolikhet kan antagas, att rapportföringen i fråga om tvister, som ej lett till stridsåtgärder, varit långt ifrån uttömmande. En jämförelse med föreliggande uppgifter angående offentliga skiljedomsinstituts medverkan till dylika tvisters avgörande synes även bekräfta antagandet, att så varit förhållandet. Så redovisades t. ex. år 1921 i Landsorganisationens berättelse endast tre tvister såsom avgjorda genom skiljedom, medan av särskilda skiljedomare handlagts icke mindre än 126 tvister, av vilka 115 blevo avdömda. Även för de följande åren äro Landsorganisationens uppgifter om genom skiljedom bilagda tvister avsevärt lägre än antalet genom statens särskilda skiljedomare avgjorda tvister. Härtill kommer ett betydande antal tolkningstvister, som handlagts

[1] Då uttrycket *rättstvister* — den allmänt vedertagna beteckningen på tvister om kollektivavtals tolkning och tillämpning — på sina håll blivit missförstådd, må anmärkas, att denna beteckning givetvis icke innebär, att tvisterna ifråga icke skulle hava någon ekonomisk betydelse för parterna. Vad som avses är, att de ekonomiska eller andra intressen, varom tvisten rör sig, äro reglerade i avtalet och att tvisten således blir en tvist om avtalets tolkning eller tillämpning. Tvister, vilka röra icke avtalsreglerade förhållanden, hava — något oegentligt — blivit benämnda *intressetvister* till skillnad från rättstvister.

År	Hela antalet *tvister om tillämpning av gällande avtal*			Därav tvister bilagda utan arbetsinställelse						Därav tvister förorsakande arbetsinställelse		
				genom förhandling			genom skiljedom					
	Tvister	Ag.	Arb.	Tvister	Ag.	Arb.	Tvister	Ag.	Arb.	Tvister	Ag.	Arb.
1912	24	42	2,851	9	18	1,421	6	15	1,201	9	9	229
1913	16	21	1,919	4	7	1,010	1	1	300	11	13	593
1914	19	34	3,257	6	21	2,978	1	1	20	12	12	252
1915	24	25	3,433	14	14	1,706	3	3	1,400	7	8	327
1916	77	121	5,488	54	97	3,910	6	6	556	17	21	1,023
1917	54	77	1,937	33	36	933	5	8	754	16	34	175
1918	52	284	6,763	32	32	4,983	3	24	375	17	228	1,482
1919	149	239	5,290	104	121	2,996	1	1	10	44	51	790
1920	109	131	1,690	72	86	1,034	—	—	—	37	45	659
1921	154	270	2,756	99	205	1,988	3	3	56	51	61	785
1922	168	259	5,536	101	145	3,019	12	52	547	54	61	1,958
1923	130	135	3,979	96	99	2,931	16	18	746	17	17	285
1924	247	250	5,274	145	145	3,749	9	8	92	88	90	1,317
1925	367	457	5,216	221	305	3,731	—	—	—	141	146	1,321
Tillsammans	**1,590**	**2,345**	**55,389**	**990**	**1,331**	**36,389**	**66**	**140**	**6,057**	**521**	**796**	**11,196**

av den centrala skiljenämnden. Framhållas må, att nästan alla tvister, som avgjorts av särskilda skiljedomare och av den centrala skiljenämnden, berört fackförbund tillhörande Landsorganisationen och att dessa tvister endast i få undantagsfall varit förenade med arbetsinställelse.

I nedanstående tablå äro sammanställda uppgifter, hämtade ur den officiella statistiken, för åren 1903—1925 rörande dels hela antalet i Sverige inträffade arbetsinställelser med därav berörda arbetare (med undantag av 1909 års storstrejk), dels arbetsinställelsernas fördelning med hänsyn till deras *huvudorsaker:*

År	Hela antalet		Lönefrågor		Föreningsrätten		Begäran om kollektivavtal		Andra organisationsspörsmål	
	Arb. inst.	Arbetare	Arb. inst.	Arbetare	Arb. inst.	Arbetare	Arb. inst.	Arbetare	Arb. inst.	Arbetare
1903—1912 . .	1,877	268,055	1,195	173,580	50	6,271	147	11,140	66	4,394
1913—1922 . .	3,389	503,201	2,628	423,171	33	1,323	159	26,791	40	2,859
1923	206	102,896	137	54,285	2	12	4	22,028	1	86
1924	261	23,976	178	18,826	—	—	11	681	2	180
1925	239	145,778	160	38,015	2	23	15	588	—	—
Tillsammans	**5,972**	**1,043,906**	**4,298**	**707,877**	**87**	**7,629**	**336**	**61,228**	**109**	**7,519**

Av tablån framgår att »lönefrågor» varit huvudorsaken till flertalet konflikter (över 70 %). Tvister om »arbetares antagande och avskedande» ävensom »begäran om kollektivavtal» hava utgjort konfliktanledning i resp. 8.2 och 5.6 % fall. Övriga orsaksgrupper kunna sägas ha spelat relativt liten roll såsom huvudorsaker till arbetsinställelser. »Tolkning av avtal» har vållat 79 arbetsinställelser (1.3 %) med 24,358 berörda arbetare (2.3 %).

Av här ifrågavarande rubricering framgår icke, om en konfliktorsak bör betecknas såsom »rättstvist» (tolkning eller tillämpning av avtal) eller »intressetvist» (ej avtalsreglerade förhållanden), enär det i regel är tvistefrågans sakliga innebörd, som varit bestämmande för rubriceringen. Till gruppen »tolkning av avtal» ha hänförts företrädesvis endast sådana fall, där parterna själva angivit tolkningsfrågan såsom huvudtvist. Men i regel rubricera parterna tvisten med hänsyn till den sakliga innebörden. En ackordstvist, som kan vara beroende på olika tolkning av prislistan, karakteriseras ofta såsom lönefråga; tvist om »arbetares antagande och avskedande» bottnar stundom i olika uppfattning av kollektivavtalets tillämpning o. s. v. Endast i något enstaka fall har i statistiken angivits, att en tvist haft en såväl rättslig som saklig sida. Så t. ex. äro för år 1915 upptagna tre arbetsinställelser under rubriken lönefrågor, men anmärkes tillika att tvisterna gällt tolkning av avtal.

För belysande av nu berörda förhållande har en särskild undersökning verkställts rörande arbetsinställelser under *år 1924*. Därvid har till en början undersökts i vad mån arbetsinställelser ägt rum under kollektivavtals giltighetstid eller ej, och har det framgått, att av sammanlagt 261 inträffade arbetsinställelser 75 förekommit mellan parter, som varit bundna av kollektivavtal.

Emellertid är det synnerligen vanskligt att avgöra, om den ena eller andra parten vid dessa sistnämnda arbetsinställelser kunnat med skäl åberopa gällande avtal som stöd för sin ståndpunkt i de tvistefrågor, som föranlett arbetsinställelse. Tillgängliga protokoll och handlingar lämna icke alltid tillräckliga upplysningar. Och då, såsom i de flesta fall, frågorna icke varit föremål för rättsligt avgörande, måste omdömet bliva mer eller mindre subjektivt. Med denna reservation må anföras följande siffror.

Av de 75 arbetsinställelserna, som år 1924 inträffat under kollektivavtals

Personliga förhållanden		Arbetstiden		Arbetares antagande och avskedande		Arbetets anordning		Tolkning av avtal		Andra orsaker	
Arb. inst.	Arbetare	Arb. inst.	Arbetare	Arb. inst.	Arbetare	Arb. inst.	Arbetare	Arb. inst.	Arbetare	Arb. inst.	Arbetare
39	1,859	62	5,373	181	19,361	42	2,546	41	20,986	54	22,545
55	5,264	118	13,260	223	19,165	43	3,596	28	2,798	62	4,974
—	—	4	21,197	22	1,986	10	1,111	4	361	22	1,830
—	—	4	302	24	1,178	9	574	4	145	29	2,090
—	—	—	—	38	3,586	10	680	2	68	12	102,818
94	**7,123**	**188**	**40,132**	**488**	**45,276**	**114**	**8,507**	**79**	**24,358**	**179**	**134,257**

giltighetstid, synas 21 (med 1,673 berörda arbetare) haft sin orsak i tvister, vilka icke kunnat hänföras till någon avtalsbestämmelse. De hava avsett tilläggsbetalning för vissa arbeten eller ersättning för detaljarbeten, som ej reglerats i avtalen, upprättande av ackordspris o. d.

Vid de återstående 54 arbetsinställelserna (5,342 berörda arbetare) synes däremot huvudorsaken varit tvist, rörande vilken den ena eller bägge parterna

åberopat någon punkt i kollektivavtalet.[1] Sålunda har i 16 fall tvisten gällt tillämpning av bestämmelser om arbetares antagande och avskedande, i 12 fall lönebestämmelser, i 9 fall arbetets ledning eller anordning, i 3 fall avlönings utbetalning, i övriga 14 fall tolkning eller tillämpning av olika bestämmelser i avtal, såsom om semesterersättning, arbetstidens förläggning och fördelning m. m.

Rättstvisters behandling.

I kollektivavtalen förekommande bestämmelser om s. k. rättstvisters behandling kunna uppdelas på två huvudtyper: sådana som endast förutsätta förhandlingsförfarande och sådana som avse jämväl skiljedomsförfarande såsom sista utväg för slitande av dylika tvister.

Gemensamt för båda systemen är obligatorisk förhandling mellan parterna och deras organisationer samt förbud mot stridsåtgärd, innan sådan förhandling ägt rum. Enligt den förstnämnda huvudtypen är tvistens behandling, avtalsmässigt sett, avslutad i och med att förhandling mellan organisationerna ägt rum. Har resultat ej uppnåtts, förfaller tvistefrågan såsom oavgjord eller har part rätt att tillgripa stridsåtgärd för genomdrivande av sin mening. Bestämmelser av denna innebörd påträffas i kollektivavtalen inom ett flertal mera betydande näringsgrenar.

Den andra huvudtypens kännemärke är, att utöver obligatoriskt förhandlingsförfarande tillkommer som sista instans skiljedom. Om man genom förhandlingar ej vinner enighet och någon part icke vill låta sig nöja därmed, äger den hänskjuta tvisten till bindande avgörande genom skiljedom. I sådana fall får stridsåtgärd icke under några förhållanden tillgripas i anledning av rättstvist. Skiljedomssystemet är för närvarande genomfört i avtalen inom ett avsevärt antal näringsgrenar, av vilka de viktigaste äro mekaniska verkstadsindustrien, byggnadsverksamheten, enskilda järnvägar, kommunala verk och arbeten, sjöfarten och jordbruket.

Kollektivavtalens förhandlings- respektive skiljedomsbestämmelser äro till sin utformning av växlande beskaffenhet. I somliga avtal har man nöjt sig med mycket summariska regler, i andra har man åter givit mera i detalj gående föreskrifter om förhandlings- och skiljedomsproceduren. Som närmare omtalas i specialutredningen (sid. 118) finnas i allmänhet inga på förhand konstituerade förhandlings- och skiljenämndsorgan, utan tillsättas sådana vid påkommande behov. I vissa fall äro dock permanenta nämnder inrättade med fast sammansättning och bestämd arbetsordning. Det framgår även, att begreppet »rättstvist» definieras på olika sätt i olika avtal och att ordalydelsen härutinnan icke alltid är uttömmande och otvetydig. Bristande stringens i formulering synes ibland ha givit anledning till tvekan, huruvida viss tvistefråga varit att anse som rättstvist eller ej.

Övriga tvister under avtalstiden.

Kollektivavtalen hava, som nämnt, med tiden blivit alltmer detaljrika och uttömmande till sitt innehåll. Det oaktat torde det vara ofrånkomligt att — särskilt på områden med mera invecklad arbetsprocedur — nya problem och förhållanden uppstå under avtalstiden, vilka kräva sin lösning. För avgörande av dylika icke avtalsreglerade förhållanden finnas inga enhetliga normer i

[1] Detta innebär givetvis icke konstaterande, att avtalsbrott förelegat i samband med arbetsinställelserna.

kollektivavtalen.[1] Åtskilliga avtal sakna varje bestämmelse om huru frågor och eventuella tvister av sådan beskaffenhet skola handläggas, låt vara att man faktiskt i allmänhet tillämpar de vanliga reglerna för förhandling i tvister. Enligt andra avtal skola förhandlingar obligatoriskt föras mellan parter och deras organisationer i avsikt att söka uppnå överenskommelse. Endast i några få undantagsfall har man givit hithörande bestämmelser sådan form, att slutgiltig lösning utan tillgripande av stridsåtgärd är avtalsmässigt garanterad. Beträffande det fall, att förändrade arbetsmetoder eller nya maskiner och dylikt föranleda justering av eller tillägg i gällande ackordsprislista har man dock i många avtal (flertalet inom fabriksindustrien och byggnadsverksamheten) fastställt specialregler, varigenom slutligt avgörande på fredlig väg garanterats under avtalstiden i sådana frågor.

Förhandling om nytt avtal.

I fråga om behandlingen av de för arbetsfreden betydelsefullaste ärendena, nämligen frågor om nya avtal, innehålla kollektivavtalen merendels inga särskilda regler, annat än att uppsägning av gällande avtal skall ske viss tid (vanligen tre månader) före utlöpningsdagen. Härutinnan har under tidernas lopp av parterna utbildats viss ordning, som dock kan växla med hänsyn till olika industriers förhållanden. Så långt föreligger en enhetlig praxis, att förhandling om nytt avtal upptages någon tid innan det gamla avtalet upphört att gälla. I några avtal återfinnes även särskilt stadgande om tidpunkten för underhandlings påbörjande. Beträffande gången av och formerna för underhandlingar förekommer skiftande praxis. Organisationsväsendets gestaltning och kollektivavtalens karaktär (riks- eller lokalavtal) medföra och förutsätta i viss mån olika förhandlingsförfarande på olika områden. Vad angår betydelsefullare avtal, är förhandlingsproceduren i regel centraliserad och tämligen ensartad, ehuruväl permanenta eller eljest mera fast organiserade förhandlingsinstitutioner saknas. De särskilda yrkes- och fackförbundens ledningar bilda här en kärna, som uppehåller kontinuitet i fråga om förhandlingsproceduren. I vissa fall — särskilt när fråga är om lokala avtal — synas däremot garantierna för omsorgsfull prövning och utredning av tvistespörsmålen vara svagare.

Mera ingående bestämmelser om förfaringssättet vid upprättandet av nya avtal förekomma i de parallellavtal med längre giltighetstid än löneavtalen, som tillskapats inom vissa arbetsområden av stor betydelse för vitala samhällsintressen: enskilda järnvägar och kommunala verk. Genom åtskilliga detaljföreskrifter har man här sökt bygga en fast ordning för behandlingen av hithörande spörsmål. Permanenta organ hava även inrättats för avgörande av sådana frågor genom skiljedom, ehuruväl anlitandet av skiljedomsutvägen är frivilligt. Tvungen skiljedom i tvister om nya avtal gällde åren 1908—1918 på järnvägsområdet och 1919—1922 vid vissa städers arbeten, men förekommer

[1] Beträffande förekomsten av dylika tvister under avtalstiden och i anledning därav uppkomna arbetsinställelser föreligga icke uppgifter i den officiella statistiken. Enligt den ovan å sid. 43 omtalade specialundersökningen rörande arbetsinställelser år 1924 inträffade detta år 75 arbetsinställelser under kollektivavtalets giltighetstid, av vilka 21 syntes ha haft sin orsak i sådana förhållanden, som icke varit reglerade i avtalen.

nu endast beträffande ett par personalgrupper med tjänstemannamässig ställning.

Arbetstvister av större betydelse bliva så gott som alltid föremål för ingående förhandlingar, innan andra åtgärder vidtagas. Av statistiken över arbetsinställelser framgår emellertid, att i ett avsevärt antal fall förhandling icke förts rörande tvister, som föranlett arbetsinställelse. Av de under senaste 5-årsperiod (1921—25) inträffade arbetsinställelserna föregingos 952 av förhandlingar, under det att i 493 fall (34 %) dylika icke ägde rum. Sistnämnda arbetsinställelser voro av mindre omfattning.

Varseltid.

Vad beträffar mera omfattande arbetsinställelser, förekommer numera nästan undantagslöst, att underrättelse lämnas någon tid i förväg om dess igångsättande. Vid lokala konflikter synes däremot arbetet ofta inställas utan varning eller efter mycket kort tidsfrist. Några enhetliga eller allmänt erkända regler om iakttagande av viss varseltid finnas icke. I vart fall saknas föreskrifter av hithörande slag i kollektivavtalen, undantagandes i några få fall. Enligt riksavtalen vid mekaniska verkstäder och inom elektriska installationsfacket skola parterna iakttaga resp. 6 och 3 dagars varsel. Inom bryggerinäringen stadgas en varseltid av 4 dagar och inom pappersmasseindustrien av 24 timmar.

III. ALLMÄNNA VERK OCH ARBETEN, KOMMUNIKATIONER OCH JORDBRUK.

I den offentliga diskussionen om arbetsfredsproblemet — såväl i riksdagen som i tidningspressen och eljest — har särskild uppmärksamhet ägnats vissa arbetskonflikter på grund av de därav berörda verksamhetsgrenarnas speciella karaktär och samhälleliga betydelse. Man har sålunda framfört yrkanden på långt gående åtgärder från statsmakternas sida till förebyggande av s. k. *allmänfarliga arbetskonflikter*, d. v. s. konflikter av större betydelse för vitala samhällsintressen.

I fråga om innebörden av begreppet »allmänfarliga konflikter» hava emellertid i viss mån olika synpunkter gjort sig gällande. Från somliga håll har man lagt huvudvikten på det av konflikten träffade företagets karaktär av offentligt arbetsföretag. Där *staten* eller *kommunen* framträder som arbetsgivare, vore det sålunda eo ipso statsmakternas rätt och plikt att vidtaga effektiva åtgärder till förhindrande av arbetsnedläggelse. Förutsättning borde även förefinnas — bl. a. med hänsyn till samhällets genomförda demokratisering — för ett verksamt stöd i sådant hänseende av den allmänna opinionen. Härtill komme den fundamentala omständigheten, att av staten och kommunerna drivna företag i stor utsträckning tillgodosåge för medborgarna oundgängliga eller i allt fall synnerligen viktiga behov, varför deras avstannande skulle medföra allvarliga vådor för samhällslivets lugna fortgång.

Sistnämnda synpunkt torde i allmänhet ligga till grund för kravet på särskilda garantier mot s. k. allmänfarliga konflikter. Varje störning av arbetsron vid verk och arbeten av *allmännyttig natur* innebure en sådan olägenhet och ett så allvarligt hot mot samhällsmekanismens normala funktion, att arbetsinställelse på ifrågavarande områden icke kunde tolereras. Vid sådan syn på frågan kunde kravet på lagstiftarens ingripande icke begränsas till allenast det allmännas egna företag, utan måste det jämväl innefatta enskilda företag med motsvarande för samhället vitala uppgifter.

I diskussionen av hithörande spörsmål har framhållits skillnaden mellan sådana »allmännyttiga» företags och vanliga affärsföretags ställning som arbetsgivare. Medan de senare kunna använda sig av mot strejkvapnet svarande kampmedel — lockout — äro de förstnämnda förhindrade därtill. De tvingas på grund av verksamhetens art att på allt sätt söka begränsa en arbetsinställelses omfattning, under det att övriga arbetsgivare genom utvidgning

av konflikten till ett vidare område kunna kraftigt ingripa för att bringa striden till ett hastigt slut.

Den *statliga företagsamheten* har ju på senare tiden utvidgats högst väsentligt. Jämte rena förvaltningsuppgifter, hägnandet av rättsordningen samt rikets skyddande mot yttre fiender har tillkommit en betydande verksamhet, inriktad på tillgodoseende av olika behov av mer eller mindre allmän natur. Vid utövandet av den senare arten av företagsamhet använder sig staten i viss utsträckning av inom det privata näringslivet gängse former och villkor i fråga om anställandet av arbetare. Visserligen har det för statsverksamheten eljest karakteristiska tjänstemannabegreppet överförts även på dessa nya områden, men detta har i allmänhet icke utsträckts till sådana grupper av arbetstagare, som utföra kroppsarbete. Dylika förekomma i större utsträckning företrädesvis inom kommunikationsverken samt vid försvarsväsendets fabriker och verkstäder. Det sammanlagda antalet arbetare med mera kontinuerlig sysselsättning på dessa områden uppgår till omkring 20 000. Kollektivavtal har införts för vissa arbetargrupper vid järnvägarna, telegraf- och telefonväsendet, vattenfallsverken samt arméns verkstäder. Dessa kollektivavtal beröra cirka 7 500 arbetare.

Beträffande här ifrågavarande arbetens karaktär — bl. a. med hänsyn till den större eller mindre vikten ur allmän synpunkt av arbetets jämna fortgång — hänvisas till för varje verk utförd specialundersökning (sid. 173). Framhållas må, att den egentliga driften vid kommunikationsanstalterna i väsentlig mån handhaves av personal i tjänstemannaställning. Vad beträffar försvarsväsendet, torde flottans varv vid vissa tidpunkter av året få anses vara ytterst känsliga för störningar i arbetet, detta med hänsyn till då brådskande reparations- och utrustningsarbeten.

I fråga om *stadskommunernas* verk och arbeten torde av den särskilda utredningen härom (sid. 197) framgå, att vissa dithörande grenar kunna anses vara i eminent grad samhällsviktiga. Sådana äro främst sjukvårdsanstalter, gas-, vatten- och elektricitetsverk samt vidare renhållningsverk, spårvägar och övriga kommunikationsanstalter. Hithörande arbeten utföras huvudsakligen av personal i arbetarställning, för vilken kollektivavtalsformen i stor utsträckning vunnit tillämpning. Städernas arbetare uppgå sammanlagt till omkring 18,000, av vilka ungefär två tredjedelar äro sysselsatta inom verk och anstalter av ovannämnd karaktär, medan återstoden användes för utförande av övriga allmänna arbeten (gatu-, planeringsarbeten m. m.).

Vad särskilt angår *sjukvårdsanstalter* hänvisas till specialundersökningen i det följande å sid. 208, som berör sjukvårdspersonal vid såväl den statliga och kommunala som den enskilda sjukvården. Av personalen synas endast examinerade sköterskor, kontorspersonal och förmän innehava verklig tjänstemannaställning, medan den stora stammen av lägre sjukvårds- och ekonomipersonal (tillhopa inemot 10 000) torde betrakta sig såsom mera likställd med arbetarkategorien. Detta framgår bl. a. därav, att den sökt få anställningsvillkoren ordnade enligt för arbetare vanliga former. Kollektivavtal har emellertid införts endast vid några få sjukvårdsinrättningar.

Inom de delar av transportväsendet, som falla utom de statliga kommunikationsanstalterna, märkas främst de *enskilda järnvägarna* och *sjöfarten*. På dessa både områden äro, såsom närmare utvecklas i specialutredningarna å sid. 212 och 229, omfattande arbetsgivar- och arbetarorganisationer verksamma och äro arbetsförhållandena reglerade genom kollektivavtal. Anmärkningsvärt är att den kollektiva avtalsformen här kommit i bruk för all slags personal, icke endast för arbetargrupperna utan även för befattningshavare med kvalificerat arbete, jämförliga med de statliga verkens tjänstemän. De enskilda järnvägarnas hela arbetstagarkår — över 20 000 — har sålunda sina arbets- och löneförhållanden fastställda i kollektivavtal. Inom sjöfarten tillämpas kollektivavtal för såväl befäl som manskap å den maskindrivna handelsflottan, företrädesvis i vad den är representerad av arbetsgivarorganisationerna på området, men i viss utsträckning även beträffande oorganiserade rederier. Av handelsflottans cirka 23 000 arbetstagare torde ungefär halva antalet vara direkt berört av kollektivavtal.

På sistone har inom transportväsendet *automobiltrafiken* påkallat uppmärksamhet även ur för denna utredning speciella synpunkter. En alldeles enorm utveckling under de sista åren har gjort den till ett transportmedel av utomordentlig betydelse. Så har exempelvis i vissa städer busstrafiken helt eller delvis ersatt spårvägarna. Som förbindelseled till städernas och övriga större samhällens förorter och för den mera lokalt begränsade trafiken överhuvud taget har automobilväsendet fått vidsträckt användning och i viss mån begränsat järn- och spårvägarnas samt ångbåtarnas betydelse, företrädesvis i fråga om persontrafiken.

Till belysande av denna hastigt växande näringsgrens omfattning hava inhämtats uppgifter om motorfordonens och den å dem anställda personalens antal under hösten 1926. Ifrågavarande uppgifter, som erhållits från Överståthållarämbetet i Stockholm samt länsstyrelserna, avse den *yrkesmässiga automobiltrafiken* uppdelad på automobilomnibussar, övriga personautomobiler och lastautomobiler. Med hänsyn till att de till buds stående uppgifterna i vissa avseenden icke varit alldeles uttömmande — detta gäller särskilt frågan om antalet av sådana godkända automobilförare, som tillika äro ägare av automobiler — kunna endast ungefärliga tal angivas.

	Antal registrerade och i yrkesmässig trafik varande automobiler	Antal godkända förare tillika ägare av automobil	Antal godkända förare övriga	Hela antalet godkända förare
Omnibussar	2,300	1,400	3,100	4,500
Övriga personautomobiler	15,000	11,000	14,000	25,000
Lastautomobiler	6,000	3,000	5,000	8,000
	Tillsammans 23,300	**15,400**	**22,100**	**37,500**

De angivna siffrorna för antalet förare torde få anses vara något för höga, då i de meddelade uppgifterna i vissa fall äro såsom »godkända» upptagna förare, vilka vid redovisningstillfället icke utövade förarverksamhet. Tablån utvisar i allt fall, att den på detta område sysselsatta personalen utgör en

betydande yrkesgrupp. »Övriga godkända förare», vilka tydligtvis äro att betrakta som lönarbetare, uppgå till ungefär samma antal som de enskilda järnvägarnas hela personalbestånd. Jämte förare har man också att räkna med ett antal personer, anställda hos hithörande företag som biljettförsäljare, reparatörer m. m.

Automobilförarna synas endast till en mindre del vara organiserade. Inemot 2,000 äro anslutna till Svenska Automobilförareförbundet. Ett ungefär lika stort antal torde tillhöra Svenska Transportarbetareförbundet. För droskbilchaufförer hava sedan åtskilliga år tillbaka kollektivavtal varit i tillämpning och under sista tiden ha sådana avtal slutits i allt större utsträckning även för automobilbussarnas personal.

I samband med automobiltrafikens utveckling har *vägunderhållet* fått ökad betydelse. Den hastigt fortgående industrialiseringen av vägarbetena har aktualiserat arbetarfrågan på detta område.

Såsom ett modernt kommunikationsmedel av speciell art torde vidare *tidningspressen* böra uppmärksammas i detta sammanhang. Inställandet av tidningars tryckning och distribution berör ju allmänheten på ett alldeles särskilt sätt. Tidningstryckeriernas särställning inom tryckeribranschen framträdde utåt genom den förut enhetliga arbetsgivarorganisationens tudelning år 1916. Medan civiltryckerierna anslöto sig till Svenska Arbetsgivareföreningen, bildade tidningstryckerierna en särskild, fristående organisation: Svenska Tidningsutgivareföreningens Arbetsgivaresektion. Denna organisation omfattar 112 tidningsfirmor (145 dagliga tidningar) med cirka 2,350 anställda typografer. Det riksavtal, som reglerar arbetsförhållandena vid tidningstryckerierna, innehåller, såsom framgår på annat ställe (sid. 126 och 131), alldeles speciella regler ifråga om tvisters behandling, ansvarsbestämmelser m. m., vilka icke äga motsvarighet i riksavtalet för civiltryckerierna. Anmärkas må att inom tidningsbranschen ofta förekommer s. k. blandad drift, i det att tidningstryckeri är kombinerat med civiltryckeri. I sådana fall tillämpas tidningsavtalet även för personalen å civilavdelningen.

Ett 20-tal socialdemokratiska tidningar träffade under namnet »Aktiebolaget Samorganisationen» år 1925 kollektivavtal med Typografförbundet. Avtalet är av samma lydelse som förut nämnda riksavtal utom i en punkt, nämligen ifråga om arbetets ledning m. m. Här infördes en form av driftsråd, innebärande att arbetsgivaren äger i samråd med personalen leda och fördela arbetet samt antaga och avskeda arbetare.

Det nu berörda kollektivavtalsväsendet avser, som nämnts, tryckeriernas arbetare men ej tidningarnas redaktions- eller kontorspersonal.

De *elektriska kraftverkens* betydelse för det nutida samhället torde icke närmare behöva framhävas. Kraftverken äro dels s. k. primära kraftverk, vilka själva producera kraft, och dels s. k. sekundära kraftverk, vilka icke hava egen kraftkälla utan distribuera kraften.

Bland *primära kraftverk* märkes de statliga, vid vilka frambringas (och distribueras) ungefär $^1/_4$ av all elektrisk energi i vårt land. Motsvarande tal för städernas kraftverk är ungefär $^1/_{10}$. Kraftkällorna i enskild

ä g o representera en generatoreffekt av 816 100 kva. (kilovoltampère), d. v. s. cirka 65 % av samtliga kraftverks installerade generatoreffekt. Dessa enskilda kraftverk med egen kraftkälla äro dels s. k. distributionsverk och dels s. k. industriverk. De sistnämnda, producerande cirka 450 000 kva., använda energien huvudsakligen för eget industriellt bruk, men leverera också i åtskilliga fall kraft till andra närliggande industriföretag eller till distributionsföreningar och liknande avnämare av elektrisk ström.

De *sekundära kraftverken* producera icke, som nämnts, elektrisk kraft, utan hava uteslutande till uppgift att transformera och distribuera den från ovan omtalade egentliga kraftverk levererade energien. De utgöras till övervägande delen av s. k. elektriska distributionsföreningar, vilka abonnera kraft för medlemmarnas räkning.

I nedanstående tablå hava sammanställts uppgifter rörande antalet kraftverk av olika slag, kraftkällornas styrka samt storleken av den för verkens skötsel anställda arbetarstammen.

	Antal verk	Generator-effekt, kva.	Arbetar-antal
Egentliga kraftverk	*1,749*	*1,270,100*	*5,134*
därav distributionsverk (statliga, kommunala och enskilda)	859	812,100	3,505
» industriverk	890	458,000	1,629
Sekundära kraftverk	*1,670*	—	*835*
Tillsammans	**3,419**	**1,270,100**	**5,969**
Av kraftverken äro			
statens kraftverk	8	315,000	326
städernas »	95	139,000	1,400
övriga »	3,316	816,100	4,243

I fråga om arbetsvillkorens reglering vid hithörande företag hänvisas för statens och städernas del till de särskilda redogörelserna härför (sid. 173 och 197). Vad de enskilda kraftverken beträffar, uppgivas kollektivavtal ha träffats vid åtskilliga större kraftstationer, avseende maskinister och linjearbetare. Som kontrahent å arbetarsidan står vanligen Elektriska Arbetareförbundet. De s. k. elektriska distributionsföreningarna sakna ju i regel egentliga kraftstationer, utan transformeras strömmen vid varje ansluten egendom. Föreningsgöromålen ombesörjas i allmänhet av någon föreningsmedlem, men vanligen finnes anställd en yrkeskunnig elektriker med uppgift att hålla distributionsnätet i stånd.

Med hänsyn till *jordbrukets* grundläggande betydelse för landets livsmedelsförsörjning har, i samband med under de senare åren inträffade lantarbetarkonflikter, uppmärksamheten inriktats på frågan om särskilda åtgärder för att bereda skydd mot störningar i arbetet inom denna näringsgren. De från industriens förhållanden avvikande betingelser, under vilka jordbruket arbetar, hava härvid också aktualiserat spörsmålet om lämplig arbetsavtalsform för jordbruket. Såsom närmare belyses i specialutredningen å sid. 235, har på sistone den kollektiva avtalsformen blivit en betydelsefull faktor härutinnan. Detta synes bliva fallet i ännu högre grad, sedan numera legostadgan upphört att gälla, ehuruväl de organisationer, som uppbära kollektivavtalen inom jordbruket, äro

av relativt begränsad omfattning. Lönarbetarna inom jordbruket beräknas uppgå till omkring 100,000. Av dessa äro endast cirka 10 % organiserade och sålunda berörda av de utav organisationerna slutna kollektivavtalen. Indirekt torde emellertid dessa avtal hava tillämpning för avsevärt större antal arbetare. De löner och andra villkor, som ingå i avtalen, bliva nämligen i stort sett normerande även för utom organisationerna stående arbetsgivare och arbetare.

SPECIALUTREDNINGAR

RÖRANDE

ARBETSFREDSFRÅGAN I SVERIGE

I. Arbetsgivarföreningar.

1. Arbetsgivarföreningarnas omfattning.

Föreningsväsendets uppblomstring på arbetarsidan i slutet av förra århundradet framkallade snart en motrörelse bland arbetsgivarna. Denna utvecklades först inom hantverket. Vid sidan av och ur de existerande hantverksföreningarna bildades på olika platser »mästarföreningar», företrädesvis inom byggnadsbranschen, med uppgift att utgöra en motvikt mot arbetarnas organisationer. Dessa sammanslutningar kunde dock ej betecknas som arbetsgivarföreningar i modern mening. Sådana tillkommo först i början av 1900-talet, närmast som en följd av fackföreningsrörelsens konsolidering i Landsorganisationen och arbetarorganisationernas »generalmönstring» vid 1902 års politiska storstrejk. Sistnämnda år på hösten konstituerades Svenska Arbetsgivareföreningen såsom en central försvarsorganisation bland storindustriens arbetsgivare. Samtidigt ägde en sammanslagning rum av sedan några år tillbaka existerande arbetsgivarorganisationer inom metall- och maskinindustrien till Sveriges Verkstadsförening. År 1903 sammanknötos vidare ett antal arbetsgivarföreningar inom byggnadsbranschen samt närstående hantverks- och transportyrken i Centrala Arbetsgivareförbundet. De två sistnämnda föreningarna kvarstodo såsom fristående organisationer till resp. åren 1917 och 1918. Verkstadsföreningen anslöt sig som yrkesförbund till Svenska Arbetsgivareföreningen. Centrala Arbetsgivareförbundet upplöstes och i dess ställe bildades några riksorganisationer av olika yrkesgrupper, vilka vunno inträde i Arbetsgivareföreningen.

Svenska Arbetsgivareföreningen omfattar de flesta större arbetsgivare inom industrien. Antalet delägare utgjorde år 1925 1,985 med ett sysselsatt arbetarantal av i medeltal 254,292. Fördelningen på olika förbund framgår av följande förteckning:

	Antal delägare	Antal arbetare
Sveriges Verkstadsförening	238	42,708
Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp	234	30,875
Sveriges Textilindustriförbund	120	28,586
Järnbruksförbundet	68	26,740
Sågverksförbundet	72	20,084
Pappersmasseförbundet	53	16,315
Sveriges Pappersbruksförbund	40	12,901
Svenska Skofabrikantföreningen	48	6,963
Svenska Väg- och Vattenbyggarnas Arbetsgivareförbund	33	6,422
Byggnadsämnesförbundet	87	6,049
Sveriges Byggmästareförbund	311	5,781
Västra Sveriges Gatstensindustriidkareförbund	13	4,318

	Antal delägare	Antal arbetare
Sveriges Konfektionsindustriförbund	41	4,014
Bryggeriarbetsgivareförbundet	58	3,908
Grängesbergskoncernens Gruvförbund	3	3,655
Sveriges Bokbinderiidkares Arbetsgivareförbund	56	3,256
Sveriges Träindustriförbund	53	3,213
Södra Sveriges Stuvareförbund	57	2,798
Sveriges Choklad-, Konfekt- och Karamellfabrikanters Arbetsgivareförbund	15	2,659
Allmänna Arbetsgivareföreningen	133	2,566
Sveriges Tryckeriers Arbetsgivareförbund	75	2,490
Sveriges Småglasbruksförbund	14	2,488
Mellansvenska Gruvförbundet	16	1,928
Rörledningsfirmornas Riksförbund	57	1,812
Svenska Garveriidkareföreningen	35	1,732
Elektriska Arbetsgivareföreningen	80	1,580
Norrlands Stuvareförbund	23	1,413
Sveriges Kvarnyrkesförbund	22	1,160
Norra Bohusläns Granitindustriförbund	8	1,114
Stockholms Handelsarbetsgivareförbund	54	946
Sveriges Buteljglasbruksförbund	6	838
Sveriges Litografiska Tryckeriägares Förbund	30	832
Svenska Detaljisternas Sömnadsindustriförbund	12	697
Trollhättans Elektrokemiska Arbetsgivareförbund	7	574
Sveriges Fönsterglasbruksförbund	3	484
Västra Sveriges Storstensindustriidkareförbund	8	268
Västra Sveriges Gruvvirkesindustriförbund	6	125
Tillsammans	2,189	254,292

På grund av att åtskilliga företag tillhöra flera förbund bör från den här angivna medlemssumman avdragas 204, varvid erhålles den på föregående sida upptagna siffran — 1,985 — på delägarantalet.

Utanför Svenska Arbetsgivareföreningen stå ett 20-tal viktigare arbetsgivarsammanslutningar. Deras medlemsantal samt det ungefärliga antalet hos dem sysselsatta arbetare framgå av nedanstående förteckning:

	Antal medlemmar	Antal arbetare
Svenska Järnvägarnas Arbetsgivareförening	90	20,000
Svenska Lantarbetsgivarnes Centralförening	800	15,000
Värmlands och Västra Bergslagens Skogsarbetsgivareförening	20	12,000
Sveriges Redareförening	120	9,100
Sveriges Trafikbilägares Riksförbund	3,200	5,400
Sveriges Restaurangförening	150	5,000
Sveriges Bageriidkareförening	265	2,800
Sveriges Segelfartygsförening	125	2,650
Sveriges Målarmästareförening	300	2,500
Svenska Tidningsutgivareföreningens Arbetsgivaresektion	112	2,350
Sveriges Charkuteri- och Slakteriidkares Riksförbund	300	2,000
Sveriges Skräddarmästares Centralförening	340	1,700
Skärgårds- och Mälarflottornas Rederiförening	14	1,200
Svenska Frisörföreningen	960	1,000
Kanalflottans Rederiförening	34	940
Stockholms Bageriindustriförening	7	600
Sveriges Bleck- och Plåtslageriarbetsgivareförbund	80	560
Pälsvaruarbetsgivareföreningen	35	500
Musiketablissementens Förening	57	275
Sveriges Skorstensfejarmästares Riksförbund	90	270
Tillsammans	7,099	85,845

Bland arbetsgivarorganisationerna torde även böra nämnas Svenska Städernas Förhandlingsorganisation, till vilken äro anslutna 39 städer med omkring 14,000 arbetare. Denna organisation är, som namnet antyder, icke byggd på samma principer som övriga arbetsgivarföreningar. Dess uppgift är väsentligen att vara rådgivande och att lämna städernas myndigheter sakkunnigt biträde vid förhandlingar med kommunalarbetarnas organisation.

2. Arbetsgivarföreningarnas stadgar.

Svenska Arbetsgivareföreningen. Svenska Arbetsgivareföreningens ändamål är enligt dess stadgar, bl. a., att befrämja samverkan mellan arbetsgivare för tillvaratagandet av gemensamma intressen; att bistå arbetsgivare eller förbund av dylika vid uppkomna tvister mellan dem och deras arbetare eller dessas organisationer; samt att lämna delägare i föreningen ersättning på sätt, stadgarna bestämma, för skada genom strejk eller lockout.

Medlemmar i föreningen äro de särskilda anslutna yrkes- och ortförbunden och den s. k. allmänna gruppen (en sammanslutning av utanför yrkes- och ortförbunden stående arbetsgivare). Delägare i föreningen äro de enskilda arbetsgivare, som tillhöra sådant yrkes- eller ortförbund eller allmänna gruppen.

Arbetsgivareföreningens högsta beslutande myndighet är den årliga stämman, vid vilken medlemmarna (de anslutna förbunden) företrädas genom ombud. Varje medlem förfogar å stämman över ett antal röster, i visst förhållande till det ansvarighetsbelopp, varmed han ingått i föreningen. Mellan ordinarie stämmorna kan för uppgivet ändamål extra stämma hållas. På stämman skola behandlas sådana ärenden, som av fullmäktige eller styrelsen underställts föreningen eller som av medlem anmälts hos styrelsen till handläggning å stämma.

Medlemmarna (förbunden) utse årligen fullmäktige, vilkas antal står i viss proportion till arbetarantalet hos de anslutna arbetsgivarna. Fullmäktige skola besluta i vissa i stadgarna angivna ärenden samt i frågor, som enligt styrelsens mening äro av större vikt. Fullmäktige välja föreningens styrelse. I styrelsen skall varje medlem med ett arbetarantal av minst 15,000 vara representerad av minst en ledamot.

För anslutning till Arbetsgivareföreningen erfordras, att det inträdessökande yrkes- eller ortförbundets stadgar innehålla sådana bestämmelser, att förbundets medlemmar äro förpliktade fullgöra de förbindelser, som föreskrivas i Arbetsgivareföreningens stadgar. Förbundets stadgar skola innehålla föreskrift, att arbetsgivare, som är att betrakta såsom hantverkare, i regel icke må vinna anslutning till förbundet. Yrkesförbund, avsett för näring, som kan bedrivas såsom hantverk, kan icke bliva upptaget såsom medlem av Arbetsgivareföreningen, såvida icke de till förbundet anslutna arbetsgivarna kunna antagas sysselsätta mera än en tredjedel av arbetarantalet i yrket för hela riket.

Medlem- och delägarskap i föreningen upphör vid årsskifte, som inträffar näst efter sex månader, sedan uppsägning ägt rum.

Varje delägare (enskild arbetsgivare) skall, sedan han vunnit inträde i Svenska Arbetsgivareföreningen, erlägga en inträdesavgift samt en årlig avgift. Dessa avgifter utgå med viss procent å ett för delägaren bestämt »ansvarighetsbelopp», som beräknats efter medeltalet av de hos honom anställda arbetarna. Ansvarighetsbeloppet motsvarar i regel minst 200 kronor för anställd arbetare. Delägaren är vidare skyldig avlämna en förbindelse att utöver inträdes- och årsavgifter till föreningen inbetala en hans ansvarighetsbelopp motsvarande summa sex månader efter skedd uppsägning. Garantiförbindelserna utgöra tillsammans föreningens garantifond. Denna får anlitas allenast efter beslut av fullmäktige och i den mån andra medel ej finnas tillgängliga och i sådant fall allenast med högst 10 % varje gång under ett och samma halvår. Föreningens förvaltningskostnader bestridas av årsavgifterna. Vad som återstår av dessa tillföres jämte inträdesavgifterna en särskild fond, försäkringsfonden. Ur försäkringsfonden och, när dennas tillgångar blivit tömda, ur garantifonden utbetalas efter vissa regler ersättning vid strejk och lockout till de berörda arbetsgivarna.

I fråga om *arbetskonflikter* innehålla stadgarna följande bestämmelser. Hotar strejk att utbryta hos arbetsgivare i ett till föreningen anslutet förbund, äger styrelsen för detta förbund att efter framställning av arbetsgivaren vidtaga åtgärder för strejkens avvärjande. Anmälan om strejkhotet skall samtidigt göras till föreningens styrelse, som, om den så anser nödigt, har att samarbeta med förbundets styrelse för tvistens biläggande. Vid utbruten strejk skall arbetsgivaren ofördröjligen insända rapport till såväl förbundets som föreningens styrelse. I rapporten skall meddelande lämnas om alla sådana omständigheter, som med strejken äga sammanhang. Det åligger förbundets styrelse att lämna arbetsgivaren allt det biträde, som kan tjäna till biläggande av den uppkomna striden, och skall föreningens styrelse i sådant syfte samarbeta med förbundets styrelse.

Arbetsgivare, hos vilken *strejk* utbrutit, erhåller av Arbetsgivareföreningen, därest han varit ansluten till densamma minst tre månader, ersättning med ett belopp, motsvarande $^1/_2$ % av ansvarighetsbeloppet per söckendag. Det stadgas emellertid, att föreningen icke är skyldig ersätta någon del av den genom strejken uppkommande förlusten, om arbetsgivaren, utan befogad anledning eller då konjunkturerna så icke påfordrat, vidtagit åtgärder, som försämrat arbetarnas ställning, och sådant finnes hava orsakat eller främjat strejk eller arbetsgivaren vägrat vidtaga de åtgärder, Arbetsgivareföreningens styrelse eller fullmäktige påfordrat för strejkens avvärjande eller upphävande.

Arbetsgivare, som vill förklara *lockout*, skall därom ingiva anmälan till sitt förbund med angivande av skälen för lockouten och densammas beräknade omfång. Styrelsen för förbundet skall omedelbart lämna meddelande därom till Arbetsgivareföreningens styrelse med angivande, om lockouten anses befogad, varefter sistnämnda styrelse avgör, om lockouten godkännes och om arbetsgivaren sålunda är berättigad till ersättning. Också av förbund företagen lockout skall på förhand underställas Arbetsgivareföreningens styrelse för godkännande. I annat fall utbetalas icke någon ersättning från föreningen. Har för-

eningens styrelse vägrat godkänna framställning om lockout, kan emellertid förbundet eller arbetsgivaren, som beröres därav, påkalla ärendets hänskjutande till fullmäktiges avgörande.

Om framställning gjorts, att lockout skall proklameras, avsedd att gälla förbund eller arbetsgivare, som icke förklarat sig villiga deltaga i lockouten, eller om Arbetsgivareföreningens styrelse anser, utan att sådan framställning inkommit, att skäl förefinnas för proklamerande av dylik lockout, skall styrelsen hänskjuta ärendet till fullmäktige.

Fullmäktige äga påbjuda lockout, men erfordras härför $^4/_5$ majoritet. Finnes icke bland fullmäktige sådan majoritet, äga de med enkel majoritet hänskjuta frågan till stämman, som med $^3/_4$ majoritet kan påbjuda lockouten. Av Arbetsgivareföreningens styrelse, fullmäktige eller stämma fattat lockoutbeslut är varje ansluten och av beslutet berörd arbetsgivare skyldig ställa sig till efterrättelse, vid äventyr att eljest utgiva skadestånd.

Vid godkänd lockout utgår ersättning till av densamma berörda arbetsgivare efter samma grunder som vid strejk. Dock utgår ersättning också till arbetsgivare, som icke varit ansluten till föreningen under minst tre månader, i de fall då lockouten blivit godkänd efter framställning av styrelsen för ett förbund eller påbjudits av fullmäktige eller stämman.

Utan särskilt medgivande av stämman utgår för arbetsinställelse vid samma avdelning av ett verk ersättning ej för längre tid än sammanlagt 12 månader under en period av fem år.

I § 23 av Arbetsgivareföreningens stadgar angivas vissa skyldigheter, som arbetsgivarna ha att iakttaga i sitt förhållande till arbetarna. Ansluten arbetsgivare förbjudes sålunda att under pågående strejk eller lockout eller därefter, i strid mot styrelsens behörigen kungjorda beslut, i arbete använda strejkande eller utestängd arbetare från andra verk och företag eller eljest understödja sådana; börande styrelsen vidtaga lämpliga åtgärder för möjliggörande av dessa bestämmelsers efterlevnad.

I samma § 23 stadgas vidare, att till föreningen anslutet förbund eller enskild arbetsgivare, som vill ingå kollektivt avtal med fackförening, fackförbund eller annan arbetarorganisation, skall underställa föreningens styrelse förslag därtill, och må ej dylikt avtal upprättas utan styrelsens godkännande. I samtliga sådana avtal skall intagas bestämmelse, att arbetsgivaren har rätt att fritt antaga och avskeda arbetare, att leda och fördela arbetet och att begagna arbetare från vilken förening som helst eller arbetare, stående utanför förening.

Bortsett från de i stadgarna angivna påföljderna vid underlåtenhet att erlägga föreskrivna avgifter stipuleras *straffpåföljd* för enskild arbetsgivare, som icke ställer sig vederbörligt lockoutbeslut till efterrättelse eller som avsiktligt bryter mot föreskriften i § 23. I båda fallen uteslutes han ur föreningen och ålägges dessutom ett skadestånd å belopp, som fullmäktige prövar skäligt bestämma. Skadeståndet får dock högst bestämmas till garantiförbindelsens belopp.

De särskilda yrkesförbunden. De till Svenska Arbetsgivareföreningen anslutna förbunden äro till sin organisatoriska byggnad i stort sett likartade. Högsta beslutande myndighet är sålunda den årliga stämman (förbundsmötet, årsmötet). Mellan stämmorna — extra stämma kan när så påkallas sammanträda — handhaves förbundets angelägenheter av en förbundsstyrelse (överstyrelse). Vissa förbund äro uppdelade i kretsar, vilkas egna angelägenheter ombesörjas av det årliga kretsmötet och av kretsstyrelsen. Inom Byggmästareförbundet finnas tre olika led: lokalföreningarna, som ledas av särskilda styrelser, distrikten, vilkas angelägenheter handhavas av det årliga distriktsmötet samt av distriktsstyrelsen, och förbundet, som ledes av det årliga förbundsmötet och av förbundsstyrelsen.

Förbundens stadgar upplysa i regel icke, huruvida förbunden disponera över egna fonder, ur vilka understöd eventuellt kunna lämnas åt medlemmar, som råkat i strid med arbetarna. Vanligen föreskriva stadgarna allenast, att medlem skall till förbundet inbetala den särskilda avgift, som ordinarie förbundsstämma äger bestämma vid förekommande behov. Inom vissa förbund stipuleras skyldighet för medlemmarna att erlägga dels inträdesavgift och dels det årliga belopp, som erfordras för täckande av kostnaderna för förbundsstyrelsens verksamhet. Några förbund synas åter hava särskilda fonder för utbetalande av konfliktunderstöd. Så föres exempelvis inom Verkstadsföreningen en viss del av inträdesavgifterna till en särskild understödsfond, och inom Järnbruksförbundet har förbundsmötet befogenhet att med $^3/_4$ majoritet besluta om uttaxering av ett belopp, motsvarande högst 20 kronor per år och arbetare, att användas till extra ersättning vid arbetskonflikter eller för bildande av en fond härför.

Ett mindre antal förbunds stadgar ålägga medlemmarna skyldighet att till förbundet avgiva särskilda ansvarsförbindelser vid sidan av dem, som de avlämnat till Svenska Arbetsgivareföreningen. Medlems ansvarsförbindelse är enligt Byggmästareförbundets stadgar förfallen till betalning vid brott mot i avtal eller av förbundet eljest fastställda arbets- och lönevillkor samt vid åsidosättande av lockoutbeslut. Inom Norra Bohusläns Granitindustriförbund utgör ansvarsförbindelsen säkerhet för medlems erläggande av föreskrivna avgifter samt för honom eventuellt ådömda bötesbelopp. Inom exempelvis Sågverksförbundet och Norrlands Stuvareförbund utgöra ansvarsförbindelserna fonder för utbetalande av understöd i händelse av arbetskonflikt.

Enligt stadgarna för flertalet förbund kunna frågor, som avse främjande av de näringar, förbundsmedlemmarna idka, men som falla utom rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetare, visserligen upptagas till överläggning, men de få icke göras till föremål för beslut. Förbundens uppgifter och befogenheter äro sålunda väsentligen begränsade till arbetarfrågor. De äro i främsta rummet förhandlings- och stridsorganisationer. Med hänsyn härtill är det naturligt, att stadgarnas viktigaste föreskrifter handla om sättet för förande av förhandlingar och träffande av kollektiva uppgörelser med arbetarna samt om arbetskonflikter.

Vad först rör *förhandlingar med arbetarna*, förekommer inom ett betydande antal förbund bestämmelse, att arbetsgivare icke må förhandla med arbetarnas organisationer (varmed dock ej avses enskilda arbetslag), med mindre förbundsstyrelsen därtill lämnat sitt medgivande. Medlem äger däremot full frihet att förhandla med icke organiserade arbetare eller enskilda organiserade arbetare. Inom vissa förbund åläggas emellertid den enskilde arbetsgivaren allenast rapportskyldighet till förbundsstyrelsen, när han inlåter sig i förhandling med arbetarorganisation. För Norra Bohusläns Granitindustriförbund gäller sålunda, att »alla underhandlingar, av vad slag de vara må, som föras mellan enskild medlem och fackförening eller fackförbundet, skola omedelbart inrapporteras till styrelsen». Inom Garveriidkareföreningen ålägges medlemmen »att låta sig angeläget vara att till styrelsen anmäla, när underhandlingar med arbetare skola förekomma». Textilindustriförbundets medlemmar äga rätt att förhandla med arbetarorganisation efter medgivande av kretsstyrelse.

I några förbunds stadgar förekomma inga generella regler om förhandlingar med arbetarna utan endast bestämmelser om sådana förhandlingar, som röra *träffande av kollektivavtal*, i vilket fall förbundsstyrelsens medverkan föreskrives eller förutsättes. I vart fall underrättas förbundsstyrelsen om att sådana förhandlingar pågå. Samtliga förbunds stadgar innehålla nämligen, i överensstämmelse med bestämmelsen i § 23 av Arbetsgivareföreningens stadgar, föreskrift, att medlem icke får träffa kollektivt avtal med arbetarorganisation, förrän förslag till avtal underställts såväl förbundets som Arbetsgivareföreningens styrelser och blivit av båda styrelserna godkänt. Berörda skyldighet föreligger, enligt somliga förbunds stadgar, i fråga om samtliga avtal med arbetarna eller deras organisationer; enligt andra gäller den endast, när fråga är om kollektivavtal med arbetarorganisation. Sålunda föreskrives i Sågverksförbundets stadgar, att innan förbundsmedlem sluter avtal med sina arbetare, b ö r han underrätta förbundsstyrelsen och avvakta dess yttrande; vill han ingå kollektivavtal med arbetarorganisation, s k a l l han underställa avtalsförslaget sin förbundsstyrelse.

Inom vissa förbund tillerkänna stadgarna förbundsstyrelsen viss befogenhet jämväl i fråga om löner och liknande spörsmål, då dessa icke regleras genom kollektivavtal. Såsom exempel på hithörande stadgebestämmelser må återgivas följande. Verkstadsföreningen: Ej heller må medlem, innan överstyrelsens medgivande inhämtats, i förhållande till arbetarnas organisationer avgiva några utfästelser med avseende å löne- och arbetsförhållanden, som avvika från de föreskrifter, överstyrelsen kan hava meddelat. — Elektriska Arbetsgivareföreningen: Då riksavtal ej finnes, är medlem skyldig att ställa sig till efterrättelse de föreskrifter, styrelsen meddelar beträffande löner och arbetsförhållanden i övrigt. — Konfektionsindustriförbundet: Medlem må ej heller, ehuru fråga ej är om kollektivt avtal, vidtaga förändringar i arbetarnas löner eller sådana arbetsvillkor, om vilka bestämmelser bruka införas i kollektiva avtal. — Bryggeriarbetsgivareförbundet: Ej heller må mera omfattande löneregelring av förbundsmedlem vidtagas utan förbundsstyrelsens godkännande. — Inom Garveriidkareföreningen förbjudes medlem att utan styrelsens medgivande »bevilja

allmän löneförhöjning eller avkortad arbetstid». Enligt Textilindustriförbundets stadgar är medlem förbjuden vidtaga mera omfattande lönereglering utan kretsstyrelsens godkännande.

Ovan refererade bestämmelser syfta uppenbarligen till att i förbundsstyrelsens hand lämna möjlighet för åvägabringande av en jämn och enhetlig lönenivå. Ifrågavarande synpunkt har fått ett pregnant uttryck i Norra Bohusläns Granitindustriförbunds stadgar, enligt vilka »medlem förpliktar sig att vid sina stenhuggerier inom förbundets område, både de, som nu finnas, och de som framdeles möjligen upprättas eller förvärvas, icke betala till sina stenhuggare arbetspris, överstigande de inom distriktet gällande prislistorna». Medlem, som överträder denna förpliktelse, »ådrager sig därigenom att vid anfordran till förbundet utgiva skadestånd motsvarande dubbla beloppet av den arbetslön, han i strid mot sagda förpliktelser utbetalt».

Inom Träindustriförbundet stadgas i princip, att »medlem äger själv fastställa avlöningen till sina arbetare och därmed sammanhängande villkor och bestämmelser», men ålägges honom tillika skyldighet, vid risk att eljest bliva ur förbundet utesluten, att inhämta förbundsstyrelsens godkännande ifråga om minimilönens förändrande.

Inom nyssnämnda förbund samt Byggnadsämnesförbundet finnes därtill stadgat, att ordnings- och arbetsregler, som en medlem vill för tillämpning i sin fabriksdrift införa, skola på förhand underställas förbundsstyrelsens godkännande.

Ifråga om uppkommande *arbetstvister* föreskriva stadgarna i regel en omfattande rapportskyldighet för den berörde arbetsgivaren. Utbryter tvist eller hotar strejk, skall sålunda anmälan ingivas till förbundsstyrelsen — i några fall till kretsens eller lokalföreningens styrelse — och åligger det denna att ofördröjligen utreda anledningen till tvisten och söka i godo bilägga densamma. Då strejk utbryter, ingives likaledes anmälan, tillika med uppgifter rörande densammas orsaker, omfattning m. m. I överensstämmelse med Svenska Arbetsgivareföreningens stadgar skall också denna förening underrättas om utbruten strejk. Genom befogenheten att genom ombud deltaga i de av arbetstvisten föranledda förhandlingarna äger givetvis förbundsstyrelsen möjlighet till direkt påverkan på vederbörande arbetsgivare. Inom åtminstone ett förbund, Norra Bohusläns Granitindustriförbund, synas stadgarna tillerkänna förbundsstyrelsen ledningen av dylika förhandlingar. Det stadgas nämligen, att medlemmen vid tvist mellan honom och hans arbetare »är berättigad erhålla biträde av förbundets styrelse. Förekommer i sådan tvist förhandling med arbetarna eller deras organisationer, är styrelsen skyldig därvid medverka. Medlem, som påkallar styrelsens biträde, måste underkasta sig styrelsens därav föranledda beslut.»

Ifråga om förfarandet vid tillgripandet av *lockout* innehålla stadgarna i regel bestämda föreskrifter, som i allt väsentligt ansluta sig till dem, som finnas angivna i Arbetsgivareföreningens stadgar. Vad först rör förfarandet vid enskild lockout har enligt flertalet förbunds stadgar den enskilda medlem,

som vill förklara lockout mot sina arbetare, att därom på förhand göra anmälan till förbundsstyrelsen, som med till- eller avstyrkande överlämnar framställningen till Svenska Arbetsgivareföreningen. Inom några förbund föreskrives, att vederbörande krets- (distrikt-) styrelses yttrande skall av förbundsstyrelsen inhämtas i frågan. I ett par fall synes frågan om till- eller avstyrkandet av framställning om enskild lockout avgöras av förbundsmötet — i ett fall kräves härför kvalificerad majoritet.

Enligt Väg- och Vattenbyggarnas Arbetsgivareförbunds stadgar är själva beslutet rörande lockouten förlagt till förbundsstyrelsen, eventuellt till stämman, dock först sedan Arbetsgivareföreningens styrelse tagit ställning till lockoutframställningen. Det stadgas nämligen att, därest man ej lyckas att förlikningsvis bilägga tvisten, »skall förbundsstyrelsen fulltalig sammanträda för att pröva, om lockout beträffande större eller mindre delen av arbetsstyrkan vid det i konflikt iråkade företaget bör tillgripas, och för att efter inhämtat medgivande från Svenska Arbetsgivareföreningens styrelse därom besluta. Förbundsstyrelsens beslut om lockout skall vara enhälligt; uppnås ej enighet, hänskjutes frågan till stämmans prövning.»

Medan sålunda beslut om tillstyrkande av enskild lockout i allmänhet kan ske med enkel majoritet inom förbundsstyrelsen, är förklarandet av u t v i d g a d eller a l l m ä n l o c k o u t kringgärdat med längre gående garantier. I flertalet förbund avgöres frågan om till- eller avstyrkande av sådan lockout av förbundsmötet (stämman) och i allmänhet erfordras för tillstyrkande kvalificerad majoritet. Inom vissa förbund kan dock frågan avgöras av förbundsstyrelsen, om denna är enhällig eller beslutar med viss kvalificerad majoritet. Uppnås ej enhällighet eller föreskriven majoritet, hänskjutes frågan till förbundsmötet (stämman) och kräves härvid i regel kvalificerad majoritet för tillstyrkande beslut.

Inom några förbund, exempelvis Buteljglasbruksförbundet, Småglasbruksförbundet och Norrlands Stuvareförbund, saknas bestämmelser angående lockout.

De olika förbundens stadgar innehålla rörande *konfliktunderstöd* i allmänhet allenast en kortfattad hänvisning till den ersättning vid strejk och lockout, som utbetalas av Svenska Arbetsgivareföreningen. Ett par förbunds stadgar upptaga emellertid föreskrifter angående supplerande understöd i vissa fall. Sålunda äger inom Verkstadsföreningen överstyrelsen, »om och i den mån den så finner skäligt, med anlitande av föreningens understödsfond tilldela medlem ekonomiskt understöd» och inom Sågverksförbundet utbetalas till medlem, hos vilken råder strejk eller enskild av förbundsstyrelsen godkänd lockout, från och med tionde dagen av arbetsinställelsen ett understöd, motsvarande 2 % av hans ansvarighetsbelopp per söckendag.

Nämnas må, att enligt Sågverksförbundets stadgar understöd kan särskilt beviljas medlem för blockerat arbetes återupptagande med arbetsvilliga. Stadgandet är av följande lydelse: »Är, sedan mera omfattande lockout blivit avlyst, ett förbundsmedlem tillhörigt arbetsföretag ändock av arbetarna effektivt blockerat, eller har strejk utbrutit vid ett till förbundet anslutet företag,

må förbundsstyrelsen taga under övervägande, huruvida icke arbetet bör där upptagas med arbetsvilliga. Finner styrelsen, efter kretsstyrelsens hörande eller undersökning på platsen, skäl därtill, och har till följd av förbundsstyrelsens beslut medlemmen upptagit arbetet, vare han berättigad att av förbundet bekomma understöd för varje söckendag med 2 % av beloppet av hans till förbundet utfästa ansvarighet, beräknat för varje vid företaget sysselsatt arbetare, dock högst det antal, för vilket medlemmen anmälts tillhöra förbundet. Sådant understöd utgår alltid för en tid av tre månader, och, därest förbundsstyrelsen efter utgången av nämnda tid finner förhållandena på arbetsplatsen fortfarande vara sådana, att medlemmen äger befogat anspråk på gottgörelse, skall med understöds utbetalande fortgå, intill dess styrelsen med hänsyn till ändrade förhållanden finner skäl indraga understödet.»

I överensstämmelse med stadgandet i § 23 av Arbetsgivareföreningens stadgar innehålla förbundens stadgar förbud för medlemmarna att under pågående strejk eller lockout sysselsätta strejkande eller lockoutade arbetare. Vidare åläggas medlemmarna, enligt några förbunds stadgar, att till förbundsstyrelsen insända förteckning över de av strejk eller lockout berörda arbetarna. Förbudet mot anställande av vissa arbetare utsträckes i några fall till att avse jämväl andra än av strejk och lockout direkt berörda arbetare. Så t. ex. gäller förbudet enligt Garveriidkareföreningens stadgar också hos medlem av föreningen anställda arbetare under den tid förhandlingar om arbetsavtal hos honom pågå. Verkstadsföreningens stadgar föreskriva: »Medlem är ock förbjudet att eljest, då överstyrelsen i anledning av konflikt utfärdat förbud mot anställande av vissa arbetare, bereda sysselsättning eller på annat sätt understödja sådan arbetare.» I Norra Bohusläns Granitindustriförbunds stadgar föreskrives, att förbudet mot anställning av strejkande eller lockoutad arbetare jämväl skall gälla beträffande arbetare, som deltager i s. k. hemlig blockad mot en medlems arbetsplats. Enligt samma stadgar har förbundsstyrelsen befogenhet att »för förbundets räkning sluta avtal med utomstående arbetsgivare eller arbetsgivarföreningar angående avvisandet av strejkande eller utestängda arbetare eller dylikt».[1]

Det kan också förtjäna påpekas, att några förbunds stadgar innehålla vissa föreskrifter rörande anställandet av arbetare även under tider, då fred råder å arbetsmarknaden. Sålunda ha de anslutna arbetsgivarna inom Pappersbruksförbundet och Väg- och Vattenbyggarnas Arbetsgivareförbund ålagts, att vid antagande och entledigande av arbetare ställa sig till efterrättelse av förbundet fastställt betygssystem, och inom Garveriidkareföreningen åläggas medlemmarna, att icke i sitt arbete antaga yrkesarbetare, förrän denne visat sig vara från föregående arbetsgivare skild.

I ett par förbunds stadgar finnas föreskrifter angående förfaringssätt gentemot *osolidariskt uppträdande* eller *illojal konkurrens* från arbetsgivare, stående utanför förbundet. Allmänna Arbetsgivareföreningens i Malmö stadgar in-

[1] Beträffande här behandlade spörsmål hänvisas även till redogörelsen för arbetsgivarnas bojkott, sid. 133.

nehålla sålunda en paragraf av följande lydelse: »Skulle biläggandet av konflikt bliva försvårad genom illojal konkurrens eller ensidigt ingående på arbetarnes fordringar från icke-föreningsmedlemmars sida, må styrelsen, där sådant sig göra låter, efter föregående varning till dessa tillställa eventuella leverantörer av materialier åt arbetsgivare ett cirkulär med uppfordran att skriftligen förbinda sig upphöra att leverera materialer åt nämnda arbetsgivare med rätt för styrelsen att, i fall sådan förbindelse vägras, påbjuda föreningens medlemmar att icke använda dessa leverantörer.»

Flertalet förbunds stadgar innehålla bestämmelser om uteslutning ur förbundet av medlem, som bryter mot stadgarna eller förbundsstyrelsens beslut, motarbetar förbundet eller på annat sätt genom sitt åtgörande skadar förbundets intressen. Bestämmelserna hava i regel kringgärdats av starka garantier. Endast inom några förbund har förbundsstyrelsen befogenhet att besluta i sådana frågor och då i regel endast, när den är enhällig. I allmänhet skola sådana frågor avgöras av förbundsmötet (stämman), där för beslut om uteslutning inom flertalet förbund kräves kvalificerad majoritet.

Beträffande övriga viktigare arbetsgivarorganisationer — icke tillhörande Svenska Arbetsgivareföreningen — lämnas vissa upplysningar på vederbörliga ställen i det följande.

II. Arbetstagarorganisationer.

1. Organisationsrörelsens omfattning.

Den moderna organisationsrörelsen tog sin början bland industriarbetarna på 1870-talet, då fackföreningar bildades inom en del yrken. Under de båda följande årtiondena ägde en konsolidering rum, i det att de lokalt arbetande fackföreningarna sammanslötos i fackförbund, omfattande fackföreningar inom ett yrke eller, mera sällan, inom en industri i hela landet. Den för fackförbunden gemensamma centralorganisationen — Landsorganisationen — tillkom år 1898. Till denna ha så småningom de flesta större arbetarorganisationer i landet anslutit sig.

Fackföreningarnas påtagliga och stora framgångar i arbetet för höjandet av kroppsarbetarklassens ekonomiska och sociala ställning torde ha kraftigt medverkat till den vittomfattande organisationsrörelse, som under de sista årtiondena framträtt inom samhällets övriga löntagargrupper. En mängd nya organisationer hava uppstått, varjämte sammanslutningar, som tidigare närmast hade karaktären av kamrat- och diskussionsklubbar, ombildats till att mera direkt tjäna syftet att tillvarataga medlemmarnas intressen som löntagare. Föreningsrörelsen har spritt sig till de flesta löntagargrupper, vare sig i tjänstemanna- eller arbetarställning. Inom nära nog alla samhällsområden har man numera att räkna med organisationer, som på olika sätt söka göra sig gällande i frågor rörande löntagarnas arbetsförhållanden och lönevillkor.

Landsorganisationen och de till densamma anslutna förbunden äro ju att betrakta som *kamporganisationer*. I verksamheten för förbättrandet av arbetarnas levnadsvillkor använda de sig av den organiserade arbetsnedläggelsen som vapen. Med samma medel räkna även åtskilliga utom Landsorganisationen stående föreningar av arbetare, vilket däremot i regel icke torde vara fallet beträffande organisationerna bland löntagargrupper, icke tillhörande kroppsarbetarklassen. Såsom av det följande framgår äro emellertid gränslinjerna mellan de antydda organisationstyperna svävande. Vissa föreningar, bestående av personer i tjänstemanna- eller befälsställning, synas ha sin verksamhet fotad på samma principer som arbetarorganisationerna. Av större betydelse för arbetsfredsproblemet äro dock, åtminstone för närvarande, endast de sistnämnda, d. v. s. de egentliga kamporganisationerna. Utredningen avser därför huvudsakligen sådana organisationer, medan de övriga beröras endast i korthet.

Landsorganisationen och andra kamporganisationer.[1] Vid årsskiftet 1925/26 voro till Landsorganisationen anslutna 34 förbund med sammanlagt 384,617 medlemmar. Under år 1926 ökades medlemsantalet, bl. a. därigenom att Svenska Sjömans-Unionen efter sammanslagning med Svenska Eldare-Unionen vann inträde i Landsorganisationen. Hela antalet arbetare, tillhörande Landsorganisationen utgjorde i början av år 1927 något över 400,000. Fördelningen av arbetarantalet på de 34 förbunden var vid årsskiftet 1925/26 följande:

	Antal medlemmar
Svenska Metallindustriarbetareförbundet	70,998
» Grov- och Fabriksarbetareförbundet	43,252
» Järnvägsmannaförbundet	34,872
» Sågverksindustriarbetareförbundet	33,354
» Pappersindustriarbetareförbundet	26,135
» Kommunalarbetareförbundet	17,656
» Skogs- och Flottningsarbetareförbundet	16,023
» Transportarbetareförbundet	15,493
» Livsmedelsarbetareförbundet	13,547
» Byggnadsträarbetareförbundet	12,178
» Träindustriarbetareförbundet	10,162
» Sko- och Läderindustriarbetareförbundet	9,584
» Skrädderiarbetareförbundet (1/1 1927: Beklädnadsarbetareförbundet)	8,920
» Handelsarbetareförbundet	8,206
» Stenindustriarbetareförbundet	7,990
» Typografförbundet	7,445
» Murareförbundet	5,394
» Gjutareförbundet	5,074
De Förenade Förbunden	4,913
Svenska Måleriarbetareförbundet	4,900
» Bryggeriindustriarbetareförbundet	4,582
» Gruvindustriarbetareförbundet	3,842
» Eldare-Unionen	3,735
» Bokbindareförbundet	3,590
» Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet	3,034
» Tobaksindustriarbetareförbundet	2,803
» Bleck- och Plåtslagareförbundet	1,537
» Hatt- och Pälsindustriarbetareförbundet	1,498
Internationella Litografiska Förbundet	1,045
Skandinaviska Sadelmakare- och Tatpetserareförbundet	1,030
Svenska Frisörbiträdesförbundet	653
» Kakelugnsmakareförbundet	638
Försäkringsfunktionärernas Förbund	273
Svenska Tunnbinderiarbetareförbundet	261
Tillsammans	**384,617**

Alltsedan år 1909 har frågan om ändring av organisationsformen varit aktuell inom Landsorganisationen. Från början hade yrkessynpunkten varit utslagsgivande vid fackföreningarnas sammanförande i riksförbund, men så småningom hade gjort sig gällande krav på den s. k. industriförbundsprincipens genomförande. Dessa krav togo gestalt i ett av Landsorganisationens kongress år 1909 gjort principuttalande. Fackförbunden skulle ersättas med *industriförbund*, vilka senare skulle omfatta alla arbetare — oberoende av yrkesförhållanden — som voro sysselsatta inom samma industri. Ytterligare uttalanden i frågan gjordes vid Landsorganisationens följande kongresser, varjämte omorganisationsplanen blev föremål för utredning av Landssekretariatet. 1922 års kongress beslöt »att på nytt upptaga frågan om genomförande av industri-

[1] Beträffande den syndikalistiska organisationen se sid. 70.

förbund och att understryka det av 1909 års kongress fattade beslutet om en successiv övergång till rena industriförbund, med åliggande för Landssekretariatet att ordna denna övergång så, att den är till fullo genomförd i och med utgången av år 1925».

Landssekretariatet utarbetade år 1924 en plan för industriförbundens sammansättning, som i stort sett var byggd på ovan angivna principer. I överensstämmelse med denna plan, enligt vilken Landsorganisationen skall bestå av 33 industriförbund, skedde i viss utsträckning överflyttningar av medlemmar och avdelningar mellan olika förbund samt sammanslagning av olika yrkesförbund inom samma industri. Vidare bildade vissa yrkesförbund, som önskade tillsvidare fortbestå som självständiga förbund, »karteller» med uppgift att bl. a. åstadkomma samarbete vid lönerörelser. Sådana karteller föreligga nu mellan förbunden inom metall- och maskinindustrien (mekaniska verkstäder, gjuterier m. m.), trävaruindustrien (skogsavverkning, flottning, sågverksrörelse, pappersmasse- och papperstillverkning), »bokindustrien» (tryckerier, litografiska och kemigrafiska anstalter, bokbinderier) samt byggnadsindustrien (murare, träarbetare, byggnadsgrovarbetare, plåtslagare, elektriker, målare m. fl.). Då emellertid övergången till industriförbund sålunda icke blev helt genomförd inom bestämd tid och omorganisationen hade väckt opposition inom en del förbund, upptogs frågan ånyo till behandling på 1926 års kongress. Därvid beslöt man bl. a. att uppfordra vederbörande förbund att påskynda verkställandet av den beslutade omorganisationen. De förbund, som bildat karteller, uppmanades att bedriva arbetet inom dessa på sådant sätt, att förutsättning skapades för en snar sammanslagning.

Utanför Landsorganisationen stå ett antal arbetarförbund, av vilka somliga icke vunnit anslutning till Landsorganisationen, enär de icke i enlighet med industriförbundsplanen beslutat uppgå i befintliga industriförbund, medan andra icke funnit sig böra söka inträde i densamma på grund av de därmed förenade kostnaderna eller av andra orsaker. Bland hithörande förbund av någon betydelse (år 1926) må till en början nämnas följande:

	Antal medlemmar
Svenska Textilarbetareförbundet	16,413
» Lantarbetareförbundet	7,000
» Sjömans-Unionen (tillhör år 1927 Landsorganisationen)	5,000
Sveriges Lokomotivmannaförbund	4,892
Upplands Lantarbetareförbund	4,000
Svenska Elektriska Arbetareförbundet	3,848
Telegraf- och Telefonmannaförbundet	2,794
Svenska Automobilföreareförbundet	1,900
Sveriges Hotell- och Restaurangpersonals Förbund	1,700
Nya Stewartsföreningen	1,100
Svenska Insjö- och Skärgårdsflottans Förbund	600
» Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet	385
» Vävlagareförbundet	346
Föreningen Sjöfarande Kvinnor	330
Svenska Skorstensfejeriarbetareförbundet	306
Sveriges Pappersmaskinföreareförbund	186
Tillsammans	50,800

Vad särskilt angår statsverkets arbeten — vid vilka även åtskilliga av de i det föregående uppräknade förbunden (Järnvägsmanna- och Lokomotivmannaförbunden, Telegraf- och Telefonmannaförbundet, Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet m. fl.) ha medlemmar sysselsatta — har år 1923 bildats en sammanslutning — Statstjänarnas Centralorganisation — bestående av ett antal organisationer, som icke tillhöra Landsorganisationen. Bland dessa förbunds medlemsantal är en del att hänföra till kategorien lönarbetare i vanlig mening, medan somliga grupper inneha ställningen av tjänstemän av lägre grad. Till Statstjänarnas Centralorganisation äro anslutna följande förbund:

	Antal medlemmar
Svenska Postmannaförbundet	4,121
Försvarsverkens Civila Personals Förbund	4,029
Sveriges Lokomotivmannaförbund, i vad angår statsanställda (jfr ovan)	—
Svenska Tullmannaförbundet	1,965
» Hospitalspersonalens Förbund	1,947
Telegrafverkets Personalförbund	860
Svenska Hospitalens Ekonomipersonals Förbund	840
Sveriges Fångvårdsmannaförbund	650
Telegrafverkets Trafikpersonalförbund	540
Statens Vattenfallsverks Tjänstemannaförbund	280
Centralförvaltningens Personalförening (tidigare Statens Vaktmästares Förening)	350
Tillsammans	**15,582**

Såsom redan inledningsvis framhållits, kan i många fall tvekan råda, huruvida vissa föreningar bland arbetstagare böra betecknas som kamporganisationer eller ej. Detta är fallet med några av de nyss nämnda föreningarna och även beträffande vissa av här nedan uppräknade, vilka bestå av personal — inom och utom stats- och kommunalförvaltningen — i befäls- och förmansställning eller eljest med mera kvalificerade arbetsuppgifter.

	Antal medlemmar
Sveriges Arbetsledareförbund	5,000
Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningarnas Centralförening	2,730
Svenska Polisförbundet	2,535
Sveriges Fartygsbefälsförening	2,200
Svenska Maskinbefälsförbundet	2,200
» Järnvägarnas Kontorspersonalsförbund	2,010
» Musikerförbundet	1,800
Sveriges Farmaceutförbund	900
Svenska Sjukhuspersonalsförbundet	890
Lotsförbundet	750
Fyrpersonalens Förening	350
Sveriges Radiotelegrafistförening	150
Tillsammans	**21,515**

Framhållas må att av sist berörda organisationer åtminstone Svenska Maskinbefälsförbundet och Svenska Musikerförbundet använt sig av strejk- och blockadvapnet som medel i lönekampen. Den kollektiva avtalsformen har funnit tillämpning för flertalet av dessa organisationer.

Summan av medlemsantalet i alla de föreningar, som ovan uppräknats och som sammanförts under rubriken »Landsorganisationen och andra kamporga-

nisationer», uppgår till omkring 475,000. Denna siffra kan alltså sägas ange den samlade fackföreningsrörelsens kvantitativa omfattning (oberäknat syndikalister, jfr nedan).

Vad angår fackorganisationernas relativa utbredning, må erinras att förhållandena härutinnan äro synnerligen varierande inom olika delar av näringslivet. Medan inom jordbruk, skogsbruk och handel endast några få procent av lönarbetarna tillhöra fackföreningar, är procenttalet organiserade inom exempelvis sjöfarten cirka 75 %, inom tobaksindustrien inemot 90 %, inom pappersindustrien cirka 70 % o. s. v. Genomsnittligt för hela den egentliga industrien uppgår antalet fackligt organiserade till omkring 60 % av de sysselsatta arbetarna.

Den syndikalistiska organisationen. Under 1909 års storstrejk, som ju blev en hård påfrestning på Landsorganisationen, väcktes bland en del arbetargrupper till liv ett starkt missnöje med fackföreningsrörelsens organisationsformer, dess allmänna politik och taktik. Man riktade sig bl. a. mot den centralisering av lönerörelserna m. m. och det ledarevälde, som ansågs kännetecknа såväl yrkesförbunden som de planerade industriförbunden. Dessa borde ersättas av lokala samorganisationer (L.S.), sammansatta av arbetarna på varje ort — oberoende av yrke eller sysselsättning. Härigenom skulle de eljest ofrånkomliga tvisterna mellan olika organisationer undvikas, administrationskostnaderna nedbringas och framför allt arbetarorganisationens slagkraft bliva större och kunna bättre utnyttjas i »en ständig kamp mot kapitalismen».

Omedelbart efter storstrejken bildades L.S. på en del platser, och år 1910 konstituerades en rikssammanslutning av L.S., Sveriges Arbetares Centralorganisation (S.A.C.). Det syndikalistiska organisationssystemet, som från början tedde sig nog så enkelt, har med åren blivit alltmera invecklat. Stommen utgöres allt fortfarande av de lokala samorganisationerna, som operera självständigt, men därjämte ha tillkommit såväl lägre organisationsenheter (driftssyndikat och industrisyndikat) som högre sådana (federationer och industridepartement). Federationen består av alla arbetare inom en viss industri. Enligt gällande organisationsplan finnas ett 40-tal sådana federationer (jfr Landsorganisationens 33 industriförbund), av vilka emellertid endast några få hava nämnvärt antal medlemmar. Dessa äro:

	Antal medlemmar
Byggnadsindustriarbetarefederationen	12,606
Skogsarbetarefederationen	10,513
Byggnadsämnesfederationen	2,731
Metallindustriarbetarefederationen	2,235
Sågverksindustriarbetarefederationen	2,234
Gruvarbetarefederationen	1,913
Pappersindustriarbetarefederationen	1,548
Lantarbetarefederationen	1,139
Tillsammans	**34,919**

Övriga federationer hava tillhopa endast omkring 2,000 medlemmar. Det sammanlagda antalet syndikalistiskt organiserade arbetare uppgår till omkring 37,000.

Övriga fackorganisationer. Såväl inom statsverket som på den enskilda arbetsmarknaden finnes — förutom de i det föregående nämnda arbetarorganisationerna — ett stort antal personalsammanslutningar, som, utan att vara kamporganisationer, likväl torde böra hänföras till fackliga organisationer. Många av dessa synas visserligen i väsentlig mån bevara en sällskaplig karaktär eller ägna sig åt speciella kårintressen. Men därjämte ha de på sistone tagit sig an de moderna fackföreningarnas uppgifter att främja arbetsförmedlingen inom yrket, bilda understödsfonder m. m. samt att i löne- och andra med anställningen sammanhängande frågor föra sina medlemmars talan inför arbetsgivarna.

Här nedan följer en uppräkning av viktigare hithörande föreningar, grupperade allt efter medlemmarnas sysselsättning inom olika arbetsområden.

Centralförvaltningen:
Statsförvaltningens Tjänstemannaförening.
De centrala ämbetsverkens icke-ordinarie befattningshavares Förening.
Föreningen Kvinnor i Statens Tjänst.

Lokalförvaltningen:
Föreningen Sveriges Landsfogdar.
Sveriges Häradsskrivareförening.
Yrkesinspektionens Tjänstemannaförening.

Järnvägar:
Trafiktjänstemännens Riksförbund.
Statens Järnvägars Befälsförbund.
Sveriges Statsbanors Stationsmästarförening.
Statens Järnvägars Ban- och Maskiningenjörsförening.
» » Trafikinspektörsförening.
» » Ban-, Maskin- och Trafikdirektörers Förening.
» » Ban- och Maskininspektörs- samt Underinspektörsförening.
Svenska Statsbanornas Lokomotivförarförening.
Statsbanornas Kvinnliga Tjänstemannaförening.

Telegrafverket:
Svenska Telegraftjänstemännens Förening.
Telegrafverkets Ingenjörsförening.
» Radiotelegrafistförening.
» Verkstads Tjänstemannaförening.
Linjemästarföreningen vid Telegrafverket.
Kvinnliga Telegrafpersonalens Förening.
Telegrafverkets Kvinnliga Kontorspersonalsförening.

Postverket:
Posttjänstemännens Förening.
Postmästarföreningen.
Sveriges Poststationsföreståndareförening.
Kvinnliga Postföreningen.

Vattenfallsverken:
Statens Vattenfallsverks Kontorspersonals Tjänstemannaförening.
Tjänstemannaföreningen vid Statens Väg- och Vattenbyggnader.
Trollhätte Kraftverks Linjeunderbefäls Förening.

Tullverket:
Sveriges Allmänna Tulltjänstemannaförening.

Fångvården:
Svenska Fångvårdssällskapet.

Ecklesiastikstaten:
Allmänna Svenska Prästföreningen.
Sveriges Allmänna Organistförening.

Undervisningsanstalter:
Läroverkslärarnas Riksförbund.
Sveriges Extralärares Förening.
» Allmänna Folkskollärareförening
» Folkskollärarförbund.
» Folkskollärarinneförbund.
» Småskollärarinneförening.
» Slöjdlärarinneförening.
Svenska Skolkökslärinnornas Förening.
» Seminarielärarföreningen.
Småskolseminariernas Lärarförening.
Sveriges Kommunala Ungdomsskolors Lärarförening

	Svenska Folkhögskolans Lärarförening.
	» Dövstumlärarsällskapet.
	Kungl. Bibliotekets och Universitetsbibliotekens Tjänstemannaförening.
	Kungl. Musikaliska Akademiens ämbetsmäns och lärares Förening.
Hälso- och sjukvård:	Allmänna Svenska Läkarföreningen.
	Sveriges Läkarförbund.
	Svenska Provinsialläkarföreningen.
	» Lasarettsläkareföreningen.
	Allmänna Svenska Sjuksköterskeföreningen.
	Svenska Länsveterinärföreningen.
	Sveriges Tandläkarförbund.
Hospitalen:	Föreningen Hospitalsförvaltningens Tjänstemän.
	Hospitalens Uppsyningspersonalsförening.
	» 1:e Skötarpersonalsförening.
	Överskötarnas Förening.
	Föreningen för Maskinmästare och maskinister vid Statens Hospital.
Armén:	Svenska Underofficersförbundet.
	» Musikunderofficerarnas Riksförbund.
	» Furirförbundet.
	Arméns Fabrikers och Tyganstalters Tjänstemannaförening.
Marinen:	Marinens Civila Tjänstemannaförbund (Karlskrona).
	Flottans Civila Tjänstemannaförening (Stockholm).
	» Kontoristsällskap (Stockholm).
	» Pensionskassas Tjänstemannaförening.
Skogsvården:	Föreningen Sveriges ordinarie Jägmästare.
	Extra Jägmästarnas Förbund.
	Svenska Forstmästarnas Förbund.
	Sveriges Kronojägarförbund.
Lantmäteriet:	Sveriges Lantmätareförening.
Kommunal verksamhet:	Svenska Kommunaltjänstemannaförbundet.
	Stockholms stads Tjänstemäns Förening.
	» » Kvinnliga Tjänstemäns Förbund.
	Sveriges Fattigvårdsfunktionärers Riksförbund.
Bank- och försäkringsverksamhet:	Svenska Bankmannaföreningen.
	Riksbankens Tjänstemannaförening.
	Försäkringstjänstemannaföreningen.
Affärsyrket:	Svenska Kontoristföreningarnas Förbund.
	Svenska Bokhandelsmedhjälparföreningen.
	» Handelsagenternas Förening.
	Sveriges Brukstjänstemannaförening.
	Mercurischartauanerna (f. d. elever vid Schartau).
	Svenska Ekonomföreningen (f. d. elever vid Handelshögskolan).
	Kontors- och Handelsanställdas Förening i Stockholm.
Fria, intellektuella yrken:	Svenska Teknologföreningen.
	Sveriges Advokatsamfund.
	» Författarförening.
	Svenska Journalistföreningen.
	» Skådespelarföreningen.

Mellan vissa tjänstemannaföreningar inom statsförvaltningen äger ett fortlöpande samarbete rum. Organet härför är Sveriges Statstjänstemannanämnd, som representerar 32 föreningar med tillhopa omkring 6,000 medlemmar.

2. Arbetarorganisationernas stadgar.

Arbetarorganisationernas stadgar innehålla ett rikhaltigt material för studium av fackföreningsrörelsens konstitution, dess ändamål, arbetsmetoder m. m. Den följande undersökningen avser emellertid icke att ge en uttömmande skildring härutinnan, utan begränsas densamma till allenast sådana stadgebestäm-

melser, som kunna anses ha omedelbart intresse för arbetsfredsfrågan. Så är fallet med stadgarnas regler för organisationernas politik gentemot arbetsgivarna och särskilt för handläggandet av frågor om tillgripande av kampmedel. Ett försök har gjorts att systematiskt behandla hithörande bestämmelser, att inordna dem under de olika moment, som pläga förekomma vid organisationernas mellanhavanden med arbetsgivarna. På grund av betydande skiljaktigheter inom olika förbund beträffande stadgarnas uppställning och disposition hava emellertid svårigheter mött för en genomförd systematik. Analysen av stadgebestämmelsernas innebörd har även försvårats av ibland förefintliga ofullständigheter eller inadvertenser hos desamma.

Framhållas må att vid undersökningen fästs avseende väsentligen endast vid stadgarnas ordalag, men att vid sidan härav i vissa fall synes i praktiken ha utvecklats en tillämpning, som i någon mån avviker från ordalydelsen.

Undersökningen omfattar stadgarna för dels Landsorganisationen, dels till Landsorganisationen anslutna förbund jämte vissa med dem jämförliga fristående arbetarorganisationer av större betydenhet, dels slutligen den syndikalistiska organisationen.

A. *Landsorganisationen.*

Landsorganisationens uppgift är, enligt dess stadgar, bl. a.

att verka för likformigt uppträdande från de anslutna organisationernas sida, såväl i allmänhet som särskilt i fråga om förhållandet till arbetsgivarna och deras organisationer;

att efter lämpliga former söka sammansluta befintliga fackföreningar i förbund; samt

att ömsesidigt understödja de till Landsorganisationen anslutna organisationerna vid de tillfällen, då arbetsgivarna genom lockout söka hindra organisationsarbetet eller arbetarnas försök att förbättra sina avlöningsförhållanden; ävensom vid alla tillfällen, då föreningsrätten hotas och arbetarna utestängas vid försök att bilda organisationer, samt vid lönenedsättningar.

Landsorganisationens beslutande myndigheter äro Landssekretariatet, representantskapet och kongressen. Kongressen, som sammanträder allenast å den tid, som bestämmes å föregående kongress (tidigare vart 3:e år, numera i regel vart 5:e), är Landsorganisationens högsta beslutande myndighet. Under tiden mellan kongresserna är representantskapet, som är sammansatt av ombud för de anslutna fackförbunden i visst förhållande till deras medlemsantal, den högsta beslutande myndigheten. Landssekretariatet är Landsorganisationens styrelse och beslutar i alla de frågor, som icke anses böra hänskjutas till representantskapet.

Med avseende å villkor för anslutning till Landsorganisationen gäller följande. Anslutning kan varje förbund i Sverige vinna, som består av arbetare inom en eller flera närbesläktade industrier (industriförbund), fack eller yrken (fackförbund), ävensom förening i avsaknad av möjlighet för anslutning till förbund av förenämnt slag, därest organisationen i fråga erkänner Landsorganisationens ändamål och är villig följa dess stadgar. Förening, som utträtt

ur det förbund den skall tillhöra eller som har rättighet att inträda i ett sådant, kan ej upptagas i eller tillhöra Landsorganisationen såsom enskild förening eller enskilt förbund. Ett villkor för vinnande av anslutning är vidare, att förbund upptager viss minimikontingent. Avgiften till Landsorganisationen är 40 öre i månaden för varje helt betalande förbundsmedlem. Av denna avgift överföras 26 öre till reservfonden, vilken utgör Landsorganisationens stridsfond och varur understöd, efter vissa bestämmelser, kunna utbetalas vid strejk och lockout. Fondens minimibelopp är bestämt till en milj. kr. Förbund, som icke inom loppet av två månader betalt förfallna avgifter, skall anses ha utträtt ur Landsorganisationen.

Landsorganisationen är sammansatt av förbund, som vart för sig äga beslutanderätt i alla viktigare frågor. Dess konstitution har därför närmast federativ karaktär. Självstyrelseprincipen utesluter emellertid icke, att Landsorganisationen kan utöva inflytande på förbundens verksamhet. Vissa bestämmelser i stadgarna giva Landsorganisationen direkt befogenhet att inverka på ett enskilt förbunds åtgöranden; andra bestämmelser ålägga de enskilda förbunden vissa begränsningar i deras fria handlande. Iakttagandet av sådana bestämmelser är i allmänhet en förutsättning för att det enskilda förbundet skall kunna komma i åtnjutande av ekonomiskt understöd från Landsorganisationen, när det befinner sig i konflikt. Sådant understöd, vilket utgår ur Landsorganisationens reservfond, utgör högst sex kr. för helt betalande medlem per vecka. Det utbetalas vid lockout och i vissa fall även vid strejk. Det utgår dock endast i det fall att minst 3 % av förbundets medlemmar äro indragna i striden och blott för det antal medlemmar, som överstiger 3 %. För att kunna erhålla understöd fordras vidare, att förbundet minst $^1/_2$ år tillhört Landsorganisationen. Undantag från denna regel stadgas emellertid för det fall, att nybildad förening råkar i strid för föreningsrätten. I sådant fall utgår understödet från stridens början, annars först efter 14 dagar efter stridens utbrott.

Stadgarna giva Landssekretariatet befogenhet att, när omständigheterna så anses påfordra, deltaga i förhandlingar mellan anslutna arbetarorganisationer och arbetsgivarna.

När ett anslutet förbund planerar tillgripandet av strejk, om vilken kan antagas att den kan föranleda en lockout av så stor omfattning, att Landsorganisationens understöd skulle erfordras, skall förbundsstyrelsen inrapportera förhållandet till Landssekretariatet, och därvid bifoga alla med saken sammanhängande upplysningar (§ 7, mom. 2). Mera kategoriskt och därtill av betydligt större räckvidd är det följande momentet (§ 7, mom. 3): »Ingen strejk får tillgripas, som kan väntas föranleda lockout, med mindre sekretariatet därtill lämnat sitt bifall.» Landssekretariatet har att inom loppet av åtta dagar avgiva utlåtande, huruvida sådan strejk med Landsorganisationens understöd får tillgripas eller ej. Godkänner ej Landssekretariatet sådan fordran på Landsorganisationens understöd, kan förbundet vädja till representantskapet. Är det fråga om en lockout av synnerligen stor omfattning, skall Landssekretariatet så skyndsamt att förbundet inom 14 dagar kan erhålla besked, in-

fordra representantskapets utlåtande antingen genom korrespondens eller genom inkallande till möte. Det beslut representantskapets flertal därvid fattar blir avgörande.

Stadgarna innehålla vidare vissa bestämmelser, som avse att åstadkomma samverkan vid lönerörelser mellan förbund, som hava medlemmar anställda inom samma yrke eller industri eller hos samma arbetsgivare. Avgörandet av under dylik gemensam lönerörelse till omprövning framkomna förslag, såväl som påbörjandet och avslutandet av konflikt, sker därvid gemensamt av samtliga av lönerörelsen berörda förbund.

Beträffande blockad av arbetsplats eller varor stadgas (§ 9, mom. 4), att sådan åtgärd kan med bindande kraft beslutas allenast av en förbundsstyrelse. Blockad, som träffar även arbetare tillhörande andra yrkesgrupper, får ej beslutas med mindre styrelsen för det eller de förbund, till vilka övriga arbetare äro anslutna, därtill lämnat sitt bifall. Kan enighet mellan förbundsstyrelserna i sådant fall ej ernås, skall saken inrapporteras till Landssekretariatet, som då avgör frågan. Understöd till de medlemmar, som deltaga i sympatiblockad, skall betalas av det förbund, som begärt sympatiblockadens företagande, eller av Landsorganisationen, i det fall, att Landssekretariatet påkallat sådan sympatiblockad. Upprop om bojkott utfärdas av förbundsstyrelse.

Så fort ansluten organisation beröres av strejk eller lockout — även sådan av mindre omfattning och vid vilken understöd från Landsorganisationen ej kan påräknas — skall anmälan härom ingivas till Landssekretariatet.

Det fastslås såsom en plikt för de anslutna organisationerna att iakttaga, att eventuella konflikter icke erhålla större omfattning och djupare ingripande än som omständigheterna nödvändigt betinga.

Då arbetsgivarorganisation gör anfall i form av lockout å till Landsorganisationen anslutet förbund, äger representantskapet rätt att i samråd med vidkommande förbundsstyrelse och avdelningar besluta om alla de åtgärder, som kunna anses lämpliga att vidtagas i anledning av föreliggande förhållande.

B. *Fackförbund anslutna till Landsorganisationen.*

I stort sett äro de till Landsorganisationen anslutna förbunden av en tämligen likartad byggnad. Ett förbunds högsta beslutande myndighet är kongressen, vilken sammanträder i allmänhet vart tredje eller femte år. Under tiden mellan kongresserna är förbundsstyrelsen den beslutande myndigheten i förbundsangelägenheterna. Inom vissa förbund kunna viktigare ärenden hänskjutas till ett representantskap — i några fall till allmän omröstning.

Avdelningarnas (fackföreningarnas) ställning inom förbundet är i allmänhet noga fixerad; grundstadgar för avdelningarna äro ofta nog antagna av kongressen. I det förhållandet, att förbundets strejkfonder och övriga kassor handhavas av förbundsstyrelsen och att denna har att disponera deras användande i enlighet med stadgarnas föreskrifter, ligger givetvis ett moment, som är ägnat att giva förbundsstyrelsen nödig auktoritet gentemot avdelningarna och att skaffa respekt åt de för förbundet gällande stadgarna. Några särskilda bestäm-

melser om åtgärder mot avdelningar, som icke ställa sig förbundsstyrelsens beslut eller stadgarnas föreskrifter till efterrättelse, finnas i allmänhet icke. Undantag utgöra allenast Kommunalarbetare- och Byggnadsträarbetareförbunden. För det förstnämnda förbundet gäller, att avdelning skall uteslutas, som uppträder okollegialt och ej följer förbundsstyrelsens föreskrifter eller bryter mot stadgarna eller eljest icke ställer sig dem till efterrättelse. I Byggnadsträarbetareförbundets stadgar heter det, att avdelning kan av förbundsstyrelsen uteslutas ur förbundet endast om den ej uppfyller sina skyldigheter till förbundet eller vägrar att upphäva beslut, stridande mot stadgarna. Medan bestämmelser om uteslutning av tredskande avdelningar alltså äro sällsynta, äro bestämmelser om uteslutning av tredskande enskilda medlemmar synnerligen vanliga.

De ur arbetsfredssynpunkt relevanta begränsningar i avdelningarnas rörelsefrihet, som förekomma enligt de olika förbundens stadgar, skola i det följande upptagas till närmare granskning. Den mångfald olika bestämmelser och formuleringar, som härvid ifrågakommer, nödvändiggör emellertid ett uppdelande av de olika sidorna av problemet.

Framställande av fordringar till arbetsgivaren i löne- och andra frågor. I några förbunds stadgar göres en distinktion mellan lönerörelser, d. v. s. framställningar om förbättringar i fråga om löner eller arbetstid (vanligen avtalsuppsägningar), samt andra krav, avseende arbetsförhållandena. Distinktionen är emellertid ej klart och konsekvent genomförd. I några förbunds stadgar talas allenast om »lönerörelse». Ehuru i sådana fall formuleringen kan medgiva tvekan, lärer i praktiken anses självfallet, att alla slags krav innefattas häri. I det följande kommer först att behandlas den allmänna regeln för framställande av fordringar till arbetsgivaren. Därefter skola, i de fall där en skillnad i förfaringssättet i fråga om lönerörelse och andra krav låter sig konstatera, dessa skiljaktigheter närmare undersökas.

Den i förbundens stadgar vanligast förekommande bestämmelsen i här närmast ifrågavarande hänseende följer följande schema:

Medlemmar, som önska få någon fordran genomförd med avdelningens och förbundets bistånd, skola, innan någon framställning till arbetsgivaren göres, hänvända sig därmed till avdelningsstyrelsen, därvid lämnande alla de upplysningar, som med ärendet äga sammanhang. Ärendet förelägges sedan, jämte avdelningsstyrelsens utlåtande däröver, inför avdelningen. Såvida denna finner saken befogad och prövar att möjlighet finnes för genomförande, skall ärendet hänskjutas till förbundsstyrelsen. Därvid skall fordringarnas innebörd vara noga preciserad och upplysningar i olika hänseenden lämnas, exempelvis angående antalet av fordringarna berörda medlemmar och oorganiserade arbetare, den avsedda dagen för fordringarnas ingivande till arbetsgivaren m. m. Dylikt meddelande skall vara till förbundsstyrelsen insänt viss tid före den dag, avdelningen ämnar göra framställning till arbetsgivaren. Förbundsstyrelsen skall därefter lämna utlåtande (= fatta beslut), huruvida fordringarna kunna anses berättigade samt om inga hindrande skäl föreligga att på den angivna dagen ingå till arbetsgivaren med desamma. Förbundsstyrelsen äger, när tidpunkten anses olämplig eller andra skäl därtill föreligga, rätt bestämma, att fordringarnas framställande skall uppskjutas. Medlemmarna och avdelningen ha att ställa sig förbundsstyrelsens beslut härom till efterrättelse.

Innebörden av denna bestämmelse torde i korthet kunna angivas vara, att avdelningen som sådan skall godkänna kravet och att förbundsstyrelsen de facto har beslutanderätten i fråga om uppskjutande eller inhiberande av aktionen. Bestämmelser, som ansluta sig till ovannämnda schema, återfinnas inom ett flertal förbund: Bleck- och Plåtslagareförbundet, Bryggeriindustriarbetareförbundet, Byggnadsträarbetareförbundet, De Förenade Förbunden, Frisörbiträdesförbundet, Gjutareförbundet, Grov- och Fabriksarbetareförbundet, Gruvindustriarbetareförbundet, Handelsarbetareförbundet, Järnvägsmannaförbundet, Kakelugnsmakareförbundet, Kommunalarbetareförbundet, Litografiska förbundet, Livsmedelsarbetareförbundet, Metallindustriarbetareförbundet, Sko- och Läderindustriarbetareförbundet, Skogs- och Flottningsarbetareförbundet, Skrädderiarbetareförbundet, Stenindustriarbetareförbundet, Sågverksindustriarbetareförbundet, Transportarbetareförbundet och Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet.

I fråga om formulering och detaljbestämmelser i nu avsedd del skilja sig emellertid de olika förbundens stadgebestämmelser rätt väsentligt. Några sådana detaljer förtjäna att närmare angivas.

I allmänhet anses nyansluten avdelning icke äga befogenhet att göra framställning till arbetsgivaren. I några fall har införts uttryckligt krav på *viss tids medlemskap i förbundet, innan lönerörelse får påbörjas* eller andra fordringar framställas till arbetsgivaren. Så stadgas t. ex. hos Grov- och Fabriksarbetareförbundet: Avdelning skall ha tillhört förbundet minst sex månader och därunder fullgjort stadgade förpliktelser, innan framställning om löneförhöjning kan till någon förbundets åtgärd föranleda; efter förbundsstyrelsens prövning kan emellertid dispens lämnas vid lönenedsättning, vid upprättande av avtal för hel industri, vid större tillfälliga arbeten samt i fråga om rena säsongindustrier, då ny avdelning bildats vid säsongens början. — Kommunalarbetareförbundet: Avdelning skall ha tillhört förbundet i minst tre månader och under denna tid ha fullgjort stadgade skyldigheter, innan någon framställning om löneförhöjning eller andra åtgärder kan till någon förbundets åtgärd föranleda; förbundsstyrelsen kan dock medgiva undantag från denna regel, då särskilda skäl därtill äro för handen. — Handelsarbetareförbundet: Nytillträdande medlemmar äga icke rätt att få sina lönekrav framförda till arbetsgivaren, innan de fullgjort sina skyldigheter till förbundet i minst två månader. Undantag från denna bestämmelse kan dock göras för sådana, som leva under synnerligen dåliga omständigheter eller arbeta å plats, där ingen organisation funnits.

Inom några förbund (Frisörbiträdesförbundet, Gjutareförbundet, Gruvindustriarbetareförbundet, Järnvägsmannaförbundet och Skrädderiarbetareförbundet) gäller, att medlemmar, som önska få någon fordran genomförd hos arbetsgivaren, skola göra *skriftlig framställning* härom till avdelningsstyrelsen. För frisörer, järnvägsmän och skräddare stadgas dessutom, att sådan framställning skall vara försedd med *namnunderskrifter* av samtliga de medlemmar å arbetsplatsen, som önska sådan fordrans genomförande.

En ytterligare garanti mot framkommande av mindre väl övervägda fordringar utgör villkoret om *viss majoritet* bland b e r ö r d a m e d l e m m a r eller

inom avdelningen, innan begäran om att få framställa en fordran till arbetsgivaren kan till någon avdelningens, resp. förbundets åtgärd föranleda. Bestämmelser i sådant hänseende återfinnas i stadgarna för ett 15-tal förbund, varpå följande exempel må anföras.

De Förenade Förbunden: Avdelningens på platsen arbetande medlemmar skola med enkel majoritet ha godkänt förslaget, innan det kan till någon åtgärd föranleda. — Kommunalarbetareförbundet: Då fråga är om höjande av löner, erfordras $^2/_3$ majoritet bland berörda medlemmar vid sluten omröstning. — Handelsarbetareförbundet: I frågor angående höjande av timpenningen erfordras dels $^2/_3$ majoritet bland berörda medlemmar vid sluten omröstning och dels enkel majoritet inom avdelningen. — Inom Skrädderiarbetareförbundet kräves $^2/_3$ majoritet bland firmans arbetare, inom Grov- och Fabriksarbetareförbundet $^2/_3$ majoritet bland de direkt berörda medlemmarna och därtill sluten omröstning. — $^3/_4$ majoritet bland berörda medlemmar kräves inom Frisörbiträdes- och Gjutareförbunden. — Inom Byggnadsträarbetareförbundet gäller i överensstämmelse med den allmänna regeln, att avdelningens godkännande erfordras för kravets framställande; emellertid kan i fråga, berörande en specialgrupp, undantag göras härifrån, då $^2/_3$ av de berörda medlemmarna äro eniga.

Beträffande sättet för avdelningens godkännande av fordran föreskrives inom Livsmedelsarbetareförbundet, att sådant godkännande skall givas med enkel majoritet och vid öppen omröstning. I andra stadgar föreskrives $^2/_3$ majoritet i avdelningen (Bryggeriindustri- och Järnvägsmannaförbunden), $^2/_3$ majoritet av samtliga avgivna röster (Skogs- och Flottningsarbetareförbundet) eller $^2/_3$ majoritet av de genom sluten omröstning avgivna rösterna (Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet). Ett restriktivt moment ligger även i bestämmelsen, att för avdelningens godkännande kräves minst hälften av avdelningens hela medlemsantal. Dylika bestämmelser återfinnas inom Stenindustriarbetareförbundet — där förbundsstyrelsen dock kan medgiva undantag för en specialgrupp — samt inom Sågverksindustriarbetareförbundet.

För sistnämnda förbund gäller vidare, att fordran icke kan föranleda någon förbundets åtgärd, med mindre av samtliga yrkesutövare å arbetsplatsen *majoriteten* ($^2/_3$) *äro förbundsmedlemmar.*

Inom ungefär halva antalet förbund finnas bestämmelser om *tidpunkten, då ansökan om förbundsstyrelsens godkännande av fordran senast skall vara ingiven.* För de Förenade Förbunden och Järnvägsmannaförbundet gäller, att ansökan om förbundsstyrelsens godkännande skall insändas senast två veckor före den dag, då framställningen är avsedd att ingivas till arbetsgivaren. Undantag kunna emellertid medgivas, då fråga är om lönenedsättning. Inom Bryggeriindustriarbetare-, Byggnadsträarbetare-, Grov- och Fabriksarbetare-, Kommunalarbetare-, Stenindustriarbetare-, Sågverksindustriarbetare-, Transportarbetare- samt Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbunden är tidpunkten bestämd till fyra veckor före den avsedda dagen för framställningens ingivande till arbetsgivaren. Undantag från denna tidsbestämmelse får emellertid göras vid mera kortvarigt arbete, lönenedsättning, brytande av avtalet från arbetsgivarens sida samt då medlemmarna blivit indragna i ett annat förbunds konflikt med samma

arbetsgivare (Grov- och Fabriksarbetare- samt Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbunden), vid lönenedsättning eller annat brott mot gällande avtal från myndighets sida (Kommunalarbetareförbundet), vid lönenedsättning samt då medlemmarna indragits i annat förbunds konflikt med samma arbetsgivare (Stenindustri- och Sågverksindustriarbetareförbunden), vid lönenedsättning (Bryggeriindustriarbetareförbundet), då fråga är om mindre viktiga framställningar (Transportarbetareförbundet). — Inom Bleck- och Plåtslagare- samt Kakelugnsmakareförbunden skall ansökan vara insänd till förbundsstyrelsen senast fyra veckor före utgången av det gamla avtalets uppsägningstid. För sistnämnda förbund stadgas dock undantag vid lockout och vid brott mot prislista från arbetsgivarens sida. Inom Pappersindustriarbetareförbundet är tidpunkten fixerad till en månad före den avsedda dagen för framställningens ingivande till arbetsgivaren, inom Sadelmakare- och Tapetserareförbundet till en månad före utgången av gällande avtals uppsägningstid samt inom Handelsarbetareförbundet till åtta veckor före dagen för framställningens ingivande. Inom Skrädderiarbetareförbundet gäller en tidpunkt av två månader före utgången av avtalets uppsägningstid; sedan förbundsstyrelsen godkänt, att avtalet får uppsägas, skall avdelningen senast en månad före uppsägningstidens utgång till förbundsstyrelsen insända avtalsförslag. De strängaste bestämmelserna gälla inom Sko- och Läderindustriarbetareförbundet, där avdelning, som önskar ändring i gällande avtal eller prislista, skall, såvitt avtalets utlöpningstid icke är senare än den 1 maj, ha till förbundsstyrelsen senast i december månad föregående år inkommit med anhållan härom; under alla omständigheter skall anhållan om att få träda i lönerörelse vara till förbundsstyrelsen insänd senast tre månader före det gamla avtalets utgång eller före den tidpunkt, då avdelningen ämnar till arbetsgivaren avlämna förslag till avtal.

Bland de förbund, som — i stora drag sett — följa det ovan å sid. 76 skildrade schemat för beslut om framställningar till arbetsgivaren, finnas några, vilkas stadgar lämna avdelningarna större handlingsfrihet i speciella frågor. En antydan till *inskränkning i förbundsstyrelsens beslutanderätt* kan sägas ligga redan i bestämmelsen inom Litografiska Förbundet, att förbundsstyrelsen, därest den avslår en avdelningens begäran att få göra en framställning till arbetsgivaren, alltid skall motivera beslutet. Detsamma gäller i fråga om Järnvägsmannaförbundets bestämmelse, att anhållan (men ej fordran) kan till arbetsgivaren framställas av enskild avdelning i frågor, som röra förbättringar i platsförhållandena, detta dock på avdelningens egen risk. — Specialbestämmelser av här antydd art förekomma särskilt inom de förbund, där en bestämd skillnad göres mellan lönerörelser och andra framställningar till arbetsgivaren. Medan åt förbundsstyrelsen förbehålles det slutliga avgörandet i frågor om igångsättande av lönerörelser, överlämnas åt de enskilda avdelningarna att själva besluta rörande framställandet av vissa andra krav. De olika bestämmelser, som här åsyftas, framgå av följande exempel.

Grov- och Fabriksarbetare-, Kommunalarbetare-, Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbunden: I frågor om avtalsförslag eller annan fordran att till vederbörande arbetsgivare framställas eller om uppsägning av avtal gälla bestäm-

melser enligt det generella schemat (d. v. s. avdelningen godkänner för sitt vidkommande och förbundsstyrelsen beslutar definitivt); råkar däremot avdelning av annan anledning än ingående av nytt arbetsavtal i tvist med arbetsgivaren, skall den, samtidigt som den träder i förhandling med arbetsgivaren för tvistens biläggande, inrapportera den till förbundsstyrelsen. — Handelsarbetareförbundet: Ifråga om förslag angående genomförande av några förbättringar rörande löner eller arbetstid m. m. förfares i enlighet med det allmänna schemat. Då stridigheter uppstå mellan arbetarna och arbetsgivaren eller annan för förbundet viktig angelägenhet förekommer, skall avdelningsstyrelsen omedelbart söka utredning i saken samt om möjligt söka ordna den; rapport skall emellertid omedelbart ingivas till förbundsstyrelsen med förslag om vad som i saken bör åtgöras. — Sko- och Läderindustriarbetareförbundet: När avdelning önskar förändring i gällande avtal eller prislista förfares enligt förutnämnda schema. Önskar medlem av en avdelning rättelse i något å arbetsplatsen rådande missförhållande eller vill arbetsgivaren genomföra försämring i arbetsvillkoren eller åsidosätta gällande avtal, skall saken anmälas till avdelningsstyrelsen. Kan avdelningsstyrelsen icke själv ordna förhållandet, förelägges ärendet jämte avdelningsstyrelsens utlåtande för avdelningen, vilken har att pröva detsamma samt, efter övervägande av möjligheterna för fordringarnas genomförande, fatta beslut om vad i saken är att åtgöra. — Metallindustriarbetareförbundet: Vid planerad framställning om ändrade arbets- och lönevillkor skall alltid först verkställande utskottets (inom förbundsstyrelsen) utlåtande och beslut inhämtas. Utan verkställande utskottets godkännande beslut kan vederbörande grupp, klubb eller avdelning icke räkna med förbundets stöd. Vidtager arbetsgivaren förändringar av arbets- och lönevillkoren, som innebära försämringar, och arbetarna önska med förbundets stöd avvärja desamma, skall allt efter tvistefrågans omfattning och med vidtagande av nödiga utredningar ärendet överlämnas till styrelsen för vederbörande klubb eller avdelning, som har att medverka till upptagande av direkta förhandlingar med arbetsgivaren. I händelse av uppgörelse avgives slutrapport till verkställande utskottet, i annat fall förfares såsom vid planerad framställning om ändrade arbets- och lönevillkor (se allmänna schemat). — Byggnadsträarbetareförbundet: Vid framställning av fordringar till arbetsgivaren förfares enligt den generella regeln. Denna modifieras emellertid genom föreskriften, att om arbetsgivaren söker genomföra försämring i arbetsvillkoren eller åsidosätter gällande avtal eller eljest missförhållanden uppstå, skall saken anmälas till avdelningsstyrelsen. Kan denna icke själv ordna förhållandet, förelägges saken för avdelningen, som har att fatta beslut om åtgärder. Vid principiell tvist skall förbundsstyrelsen genast underrättas. — Transportarbetareförbundet: Önskar en medlem få någon fordran genomförd med avdelningens och förbundets bistånd, skall därmed förfaras i enlighet med det allmänna schemat. Uppstå misshälligheter mellan arbetarna och arbetsgivaren rörande arbetsvillkoren m. m., skall anmälan härom göras till avdelningsstyrelsen och saken föreläggas avdelningen. Förtroendemännen inom arbetslagen böra bemöda sig att genom

hänvändelse till arbetsförman eller arbetsgivaren bilägga mindre tvister för att förebygga, att dessa dragas inför avdelningen.

Såsom av det föregående torde ha framgått, kunna några förbund i avseende å reglerna för vidtagande av »framställning» till arbetsgivare icke inrangeras under det å sid. 76 anförda schemat. Så är exempelvis fallet med Bokbindareförbundet, Eldare-Unionen och Typografförbundet, vilka förbunds stadgar innehålla synnerligen kortfattade bestämmelser härutinnan. Bokbindareförbundet: Avdelningar eller enskilda medlemmar, som utan förbundsstyrelsens på förhand givna godkännande vidtaga sådana åtgärder, att konflikt utbryter, få därför ensamma bära ansvaret. Votering sker öppet, såvida ej sluten begäres. — Eldare-Unionen: Förbundsstyrelsen är förbundets högsta beslutande myndighet i alla frågor, i vilka kongressen eller representantskapet ej fattat beslut, dock ej i fråga om uppsägning eller godkännande av riksavtal, i vilket fall omröstning skall företagas bland medlemmarna. — Typografförbundet: Varje gång för hela landet träffat kollektivavtal rörande löne- och arbetsvillkoren för förbundets medlemmar utlöper, hålles året dessförinnan ordinarie förbundsmöte. Förslag av större vikt för förbundet kan av mötet, när detsamma ej vill slutgiltigt avgöra frågan, utsändas till omröstning inom förbundets avdelningar.

Inom Måleriarbetareförbundet gäller följande: Har inom avdelning, där förut ingånget avtal är med arbetsgivaren gällande, beslut fattats om avtalets uppsägning och nya fordringars framställande, skall, därest yrkande härom omedelbart framställes, beslutet sanktioneras på nästföljande sammanträde, innan det sättes i verkställighet. Sedan beslut om uppsägning fattats, skall meddelande härom omedelbart insändas till förbundsstyrelsen. Har avdelningen beslutat uppsäga avtalet, skall vid fattande av beslut rörande de nya fordringar, som skola tillställas arbetsgivaren, också detta beslut sanktioneras å ett nästföljande sammanträde, om yrkande härom omedelbart göres. Avskrift av avtalsförslaget skall tillställas förbundsstyrelsen. I avdelningar utan avtal förfares i tillämpliga delar på det ovan angivna sättet. — Dessa bestämmelser synas förlägga hela bestämmanderätten hos avdelningen. En annan tolkning skulle emellertid möjligen kunna göras med stöd av den bestämmelsen i stadgarna, att löneregleringar skola i främsta rummet tillåtas inom den eller de avdelningar, som i jämförelse med övriga platsers avlöningsförhållanden och levnadskostnaderna å den ifrågavarande platsen hade sämsta lönevillkoren. Vidare stadgas, att avdelning skall till förbundsstyrelsen ha insänt rapporter och avgifter t. o. m. senast tilländalupna månad, innan lönerörelse med förbundets stöd får igångsättas.

I Murareförbundets stadgar skiljes mellan å ena sidan beslut om uppsägning av gällande avtal och å den andra beslut om framläggande av förslag till avtal eller andra framställningar till arbetsgivare. Det heter: Har avdelning beslutat uppsäga gällande kollektivavtal, skall begäran om godkännande, innefattande motiven för beslutet, insändas till förbundet minst 2 månader före uppsägningstidens utgång. Anser förbundsstyrelsen, att uppsägning icke får

göras, och berör uppsägningen jämväl andra avdelningars avtal, kan avdelningen begära, att ärendet avgöres genom omröstning i de berörda avdelningarna. Förbundsstyrelsen skall då jämte eget utlåtande remittera ärendet till dessa avdelningar och infordra deras beslut i så god tid, att eventuell uppsägning kan verkställas. Vill avdelning, för vilken uppsägning av gällande avtal godkänts eller avtal ej är gällande, göra framställning till arbetsgivare om kollektivavtal, ändring i sådant avtals bestämmelser eller ackordspriser, skall ärendet behandlas vid avdelningens sammanträde. Sedan avdelningen fattat sitt beslut, skall avdelningsstyrelsen till förbundet insända en noggrann avskrift av den handling, i vilken fordringarna angivas, samt uppgiva vari och huru de skilja sig från förut gällande eller tillämpade villkor, huru många medlemmar som komma att beröras av saken, tiden då avdelningen anser att fordringarna böra genomföras samt för övrigt lämna alla de upplysningar den kan och som röra ärendet. Avskrift av fordringarna jämte övriga upplysningar skola vara insända till förbundsstyrelsen minst sex veckor innan förslaget är avsett att inlämnas till arbetsgivarna. Det åligger förbundsstyrelsen att granska förslaget och inom fyra veckor däröver avgiva utlåtande. Först sedan avdelningen vidtagit de eventuella ändringar, som förbundsstyrelsen, jämlikt förbundets stadgar och kongressbeslut föreslagit, äger den rätt att inlämna förslaget för underhandling till arbetsgivarna.

Regler rörande tillgripande av strejk. De vanligaste reglerna för det stadgeenliga strejkbeslutets tillkomst följa ett schema av följande innehåll:

Skulle det icke lyckas att medelst underhandling om de framställda fordringarna komma till önskat resultat, skola de medlemmar (avdelning, verkstadsklubb, grupp av medlemmar), saken i första hand berör, uttala sig om vad som vidare skall åtgöras. Dessa medlemmars beslut jämte avdelningens utlåtande däröver insändes ofördröjligen till förbundsstyrelsen och får arbetsnedläggelse icke äga rum, utan att förbundsstyrelsen godkänt sådant beslut och avdelningen blivit därom underrättad.

Det åligger förbundsstyrelsen att göra allt för att i godo och utan konflikt ordna förhållandena och skall fördenskull i varje särskilt fall härom givas bestämda förhållningsregler.

Först sedan alla av förbundsstyrelsen påbjudna försök att få frågan löst på fredlig väg visat sig icke medföra önskat eller godkänt resultat, äger avdelningen vädja till förbundsstyrelsen om förbundets stöd för vidtagande av kraftåtgärder, såsom eventuellt en arbetsnedläggelse för fordringarnas genomförande. Förbundsstyrelsen beslutar om och när en sådan kan få vidtagas, och bör därvid hänsyn tagas dels till ställningen inom förbundet och dels till förhållandena å den plats, där rörelsen pågår.

Det framgår, att de refererade bestämmelserna äro avfattade främst med tanke på lokalt uppkommande tvister. I övrigt karakteriseras de därav, att initiativet till strejk utgår från de berörda medlemmarna, att avdelningens godkännande erfordras samt att det slutliga avgörandet är förlagt till förbundsstyrelsen. Bestämmelser, som ansluta sig till detta schema, återfinnas i stadgarna för ett flertal förbund, huvudsakligen desamma som följde det allmänna schemat i föregående avdelning.

I fråga om detaljer förete emellertid de stadgar, som ansluta sig till förenämnda schema, rätt stora olikheter. Några sådana ur arbetsfredssynpunkt relevanta detaljbestämmelser skola här nedan belysas.

I åtskilliga fall kräves, att *avdelning skall ha tillhört förbundet viss minimitid*, innan den med förbundets stöd får tillgripa arbetsnedläggelse. För hithörande stadganden skall närmare redogöras i samband med frågan om villkoren för understöd från förbundet (se sid. 88).

Inom Järnvägsmannaförbundet gäller, såsom förutsättning för att strejk skall kunna tillgripas, att viss majoritet bland de berörda medlemmarna med sina *namnunderskrifter* försäkrat sig vilja nedlägga arbetet.

I vissa stadgar föreskrives uttryckligen, att vid beslut rörande arbetsnedläggelse *sluten omröstning* skall ske. Så är fallet inom Gruvindustriarbetare-, Handelsarbetare-, Kommunalarbetare-, Metallindustriarbetare- Murare- och Skrädderiarbetareförbunden. Inom Sågverksindustriarbetareförbundet gäller, att beslutet må fattas genom öppen eller sluten omröstning, beroende på av avdelningen före omröstningen fattat beslut, vilket helst bör ske medelst namnupprop. Inom några förbund skall beslutet fattas genom sluten omröstning, därest minst $^1/_4$ av de närvarande medlemmarna begära det.

En betydelsefull garanti emot tillkomsten av mindre väl övervägda strejkbeslut ligger vidare i föreskriften om viss *kvalificerad majoritet* bland de berörda medlemmarna eller inom avdelningen, för att förbundsstyrelsens godkännande skall kunna lämnas till den begärda arbetsnedläggelsen. Inom Bryggeriindustriarbetare- och Byggnadsträarbetareförbunden, De Förenade Förbunden, Grov- och Fabriksarbetare-, Handelsarbetare-, Järnvägsmanna-, Kakelugnsmakare-, Kommunalarbetare- samt Sågverksindustriarbetareförbunden stadgas, att strejk ej får igångsättas utan att minst $^2/_3$ av avdelningens på platsen arbetande medlemmar godkänt densamma. Inom Gjutare-, Gruvindustriarbetare-, Metallindustriarbetare- och Transportarbetareförbunden föreskrives $^3/_4$ majoritet bland de arbetare, som saken gäller.

För Stenindustriarbetareförbundet gäller, att avdelningen med minst enkel majoritet av sitt medlemsantal godkänner tillgripande av arbetsnedläggelse. Inom Skrädderiarbetareförbundet kräves $^2/_3$ majoritet av de avgivna rösterna i avdelningen vid möte, som är sammankallat för avgörande av strejkfrågor, och inom Litografiska Förbundet $^2/_3$ majoritet av avdelningens hela medlemsantal.

Skogs- och Flottningsarbetareförbundets stadgar föreskriva, såsom villkor för godkännande av strejkbeslut, $^2/_3$ majoritet bland de å platsen varande medlemmarna och därefter $^2/_3$ majoritet av samtliga i avdelningen avgivna rösterna.

Enligt Murareförbundets stadgar får arbetet icke nedläggas i en avdelning med mindre $^3/_4$ av samtliga vid på vederbörligt sätt sammankallat möte närvarande medlemmar rösta därför. Partiell arbetsinställelse får ej ske, såvida icke minst hälften av de medlemmar saken gäller dessutom äro eniga.

En ytterligare förutsättning för att strejk med förbundets stöd skall kunna komma till stånd är vidare det inom några förbund angivna kravet, att å arbets-

platsen i fråga *flertalet arbetare äro medlemmar av förbundet.* — Byggnadsträarbetareförbundet: För att förbundsstyrelsen skall kunna godkänna en arbetsnedläggelse, fordras att minst $^2/_3$ av arbetarna å platsen äro förbundsmedlemmar. — Metallindustriarbetareförbundet: I regel bör verkställande utskottet ej medgiva arbetsnedläggelse, med mindre minst $^2/_3$ av vederbörande arbetare äro organiserade.

En garanti torde också åsyftas i bestämmelsen att strejkbeslutet inom avdelning skall, därest någon omedelbart därpå yrkar, erhålla *sanktion på nästföljande avdelningssammanträde,* för att gälla såsom avdelningens beslut (Måleriarbetareförbundet).

En viss antydan till inskränkning i förbundsstyrelsens beslutanderätt i fråga om strejks tillgripande framskymtar i några av de nu behandlade förbundens stadgar. Enligt Gruvindustriarbetareförbundets stadgar gäller följande: Ingen arbetsnedläggelse (eller lockout) erhåller förbundets stöd, med vilken ej förfarits i enlighet med det generella schemat, försåvitt ej en ren och öppen föreningsrättskränkning föreligger eller påtaglig personlig förföljelse genom avskedande av medlemmar för deras agitatoriska verksamhet företagits av arbetsgivaren och således direkt hämndhandling kan spåras samt då fråga är om lönenedsättning, då avdelningen i samråd med förbundsstyrelsen kan vidtaga hastiga försvarsåtgärder och därmed även vid sådan konflikt erhålla förbundets ekonomiska stöd. Dock fordras alltid, att såväl avdelningen som förbundsstyrelsen varit i tillfälle behandla och stadgeenligt besluta om sådan konflikts tillkomst. Sedan fråga av art, som omförmäles i början av detta moment och således gäller försvarsrörelse, i behörigt skick inkommit till förbundsstyrelsen, har denna att, om vidkommande medlemmar så yrka och förhållandena sådant anses fordra, avgiva utlåtande så fort som möjligt. — Som synes skilja sig föreskrifterna i detta moment, trots början av detsamma, i realiteten icke från det generella schemat. — Transportarbetareförbundet: Vid särskilt trängande fall skall förbundsstyrelsen ha rättighet att giva tillstånd till omedelbar strejk. Misshälligheter mellan arbetarna och arbetsgivaren rörande arbetsvillkoren m. m. skola till avdelningsstyrelsen anmälas och föreläggas avdelningen. Innan avdelningen behandlat saken, få ej vidare åtgärder, såsom arbetsinställelse o. dyl. ifrågakomma. Undantag härifrån få göras endast för de fall, då det gäller att genom en ögonblicklig arbetsinställelse avvärja överhängande fara för arbetares liv. För framställningar till arbetsgivaren och vad därav kan följa, som ock i övrigt för på egen hand och utan förbundsstyrelsens på förhand givna godkännande, av enskild förbundsmedlem eller enskild avdelning vidtagna åtgärder, bära dessa ensamma ansvaret och åtnjuta i sådant fall intet understöd från förbundet. — Bestämmelserna synas böra tolkas på sådant sätt, att strejk vid lönerörelse o. d. endast kan tillgripas i enlighet med det allmänna schemat och att i vart fall anspråk på förbundets ekonomiska stöd icke kan göras annat än efter förbundsstyrelsens på förhand givna godkännande av strejken. Emellertid »legaliseras» vissa slag av strejker, ehuru förbundets understöd ej utgå vid desamma, nämligen av avdelningen behandlad strejk med

anledning av missförhållanden i fråga om arbetsvillkoren samt av enskilda medlemmar spontant tillgripen strejk för att rädda arbetskamrat från livsfarligt arbete.

I det följande refereras reglerna för strejks tillgripande i en del förbundsstadgar, där reglerna icke överensstämma med det allmänna schemats.

Livsmedelsarbetareförbundet: Då någon av förbundets avdelningar av förbundsstyrelsen fått prislista godkänd och denna ej av arbetsgivaren antages och ingen underhandling kan komma till stånd eller också arbetsförhållandena på en plats för övrigt äro av sådan beskaffenhet, att den lokala avdelningen anser arbetsnedläggelse nödvändig, få dock inga åtgärder från avdelningens sida vidtagas, förrän av förbundsstyrelsen befullmäktigad representant tillkallats och på platsen undersökt förhållandena samt försökt att genom underhandling med arbetsgivaren undvika strid. Lyckas ej detta, äger denne representant rätt att i samråd med avdelningen bestämma, om arbetsnedläggelse får igångsättas. Förbundsstyrelsens representant äger dock rätt att, om han anser ställningen kritisk, i samråd med förbundsstyrelsen med noga övervägande av avdelningens argument, emot avdelningens beslut neka avdelningen att igångsätta arbetsnedläggelse. För att arbetsnedläggelse skall tillåtas, fordras att avdelning tillhört förbundet i sex månader och att minst $^3/_4$ av de medlemmar, striden gäller, genom sluten omröstning rösta för densamma. I avdelningsstadgarna föreskrives dessutom, att arbetet ej kan nedläggas, med mindre minst $^3/_4$ av avdelningens medlemmar röstat för att nedlägga arbetet.

Tobaksindustriarbetareförbundet: Varje beslut om strejk skall underställas förbundsstyrelsens prövning och under inga omständigheter får strejk iscensättas, om förbundsstyrelsen vägrar godkänna densamma. Beslut om allmän strejk fattas av förbundet i dess helhet genom allmän omröstning. Beslut om strejk, gällande för viss yrkesgren, avgöres av resp. specialarbetare; dock skola alla beslut om strejk biträdas av minst $^4/_5$ av de i omröstningen deltagande. Röstningen sker medelst hemlig röstavgivning i därtill förhyrda lokaler. Varje avdelning äger rätt att väcka förslag till allmän omröstning. Förbundsstyrelsen äger rätt att vägra omröstning rörande förslag om tillgripande av strejk under avtalstiden. Om arbetarna å någon fabrik råka i tvist med arbetsgivaren, vare sig i löne- eller annan fråga, är det strängt förbjudet att lämna arbetet. Skulle sådant likväl ske, förlora arbetarna rätten till förbundets understöd.

Typografförbundet: Varje gång för hela landet träffat kollektivavtal rörande löne- och arbetsvillkoren för förbundets medlemmar utlöper, hålles året dessförinnan ordinarie förbundsmöte. Förslag av större vikt för förbundet kan av förbundsmötet, när detsamma ej vill slutligt avgöra sådan fråga, hänskjutas till omröstning inom förbundets avdelningar. Partiella strejker skola, innan de förklaras, ha förbundsstyrelsens sanktion. Anser förbundsstyrelsen den tillämnade strejken vara av omtvistlig natur, sammankallar styrelsen ofördröjligen kontrollnämndens ordförande och revisorerna, vilka gemensamt med styrelsen avgöra, om strejken skall anses vara berättigad eller ej. Anmäler av-

delningen, inom 14 dagar efter delgivningen, missnöje mot dylikt beslut, framlägges frågan till förbundsmedlemmarnas avgörande genom allmän omröstning.

Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet: Kan en lönerörelse icke utan strid medföra sådant resultat, att detsamma kan godkännas av vederbörande avdelning eller avdelningar, äga dessa att till förbundsstyrelsen göra framställning om arbetsnedläggelse. Förbundsstyrelsen äger rätt att, ifall skäl därtill föreligga, besluta om uppskjutande av stridens tillgripande. Vid sådant tillfälle, då $^1/_3$ av förbundets medlemmar eller däröver på en gång ifrågasätta att tillgripa arbetsnedläggelse, skall frågan härom genom allmän omröstning inom förbundet avgöras. Påbud om allmän omröstning skall vara åtföljt av förbundsstyrelsens till- eller avstyrkande. Arbetsnedläggelse får ej tillgripas, förrän förbundet genom allmän omröstning eller förbundsstyrelsen därtill lämnat medgivande. För beslut om strids tillgripande kräves $^2/_3$ majoritet av de genom sluten omröstning inom avdelningen avgivna rösterna.

Bleck- och Plåtslagareförbundet: Beträffande sättet för strejkbeslutets tillkomst gäller det ovan behandlade generella schemat, supplerat med åtskilliga föreskrifter. Sålunda kan ej arbetet nedläggas å en arbetsplats eller verkstad, såvida ej minst $^3/_4$ av de medlemmar, frågan berör, med sina namnunderskrifter försäkrat sig vilja nedlägga arbetet. Förbundsstyrelsen äger rätt att besluta att arbetsnedläggelse ej må äga rum. — Dessa bestämmelser modifieras emellertid genom stadgandet, att förbundsstyrelsen dock ej kan neka sådan arbetsnedläggelse, såvida beslutet därom är fattat med $^3/_4$ majoritet av de å avdelningsmötet närvarande samt att ärendet är till medlemmarnas kännedom ordentligt utannonserat. Sådan röstning företages sluten. Avdelning äger vidare rätt att, då enhälligt beslut därom är fattat, deltaga i av andra fack etablerade strejker och blockader.

Sadelmakare- och Tapetserareförbundet: Begäran om strejksanktion skall av avdelningen insändas till förbundet senast tre veckor innan strejken tänkes iscensatt. Avdelningarna äro skyldiga att på sammanträde behandla de råd och anvisningar, som lämnas av huvudstyrelsen. Till understöd vid av huvudstyrelsen godkända strejker utbetalas — — — — —. Vid omröstning angående strejk skall det vara $^3/_5$ majoritet för att strejken skall kunna komma till stånd. — Tvekan kan råda, huruvida dessa stadganden giva avdelningarna befogenhet att besluta om strejk. Emellertid föreslog huvudstyrelsen vid 1925 års kongress ett tillägg till stadgarna av innehåll, att ej anmälda strejker icke kunna stödjas av förbundet. Avdelningar, som stödja sådana, må själva bära ansvaret härför. Förslaget avslogs av kongressen.

Som redan förut framhållits reglera förbundens stadgar i allmänhet förfaringssättet vid uppkommande lokala tvistefrågor, d. v. s. när initiativet utgår från en avdelning eller de hos visst företag sysselsatta medlemmarna. Detta gäller såväl beträffande »framställande av fordringar» som »tillgripande av strejk». Endast i undantagsfall har man i stadgarna berört handläggningen av frågor om allmän lönerörelse inom ett förbund eller allmän arbets-

nedläggelse (Typografförbundet, Tobaksindustriarbetareförbundet). Vid sådana tillfällen, vilka på sistone — i och med riksavtalsformens utveckling — blivit allt vanligare, fattas i regel de avgörande besluten genom allmän omröstning bland förbundens medlemmar.

Bestämmelser om blockad och bojkott. Landsorganisationens stadgar innehålla de grundläggande reglerna för blockads tillgripande, nämligen att sådan åtgärd kan med bindande kraft beslutas allenast av förbundsstyrelse. I de särskilda förbundens stadgar finnas endast i några få fall bestämmelser härutinnan, och dessa ansluta sig i allmänhet till dem, som gälla i fråga om tillgripande av strejk. Något klart angivande av vad som bör förstås med »blockad» till skillnad från arbetsinställelse (strejk) förekommer icke.

Inom vissa förbund (Grov- och Fabriksarbetare-, Kommunalarbetare-, Bokbindare- samt Måleriarbetareförbunden) stadgas, att blockad e. d. ej får av avdelningen förklaras, förrän förbundsstyrelsen lämnat sitt medgivande därtill. — Blockad av arbetsplats samt bojkott av varor kan med bindande kraft beslutas endast av verkställande utskottet eller förbundsstyrelsen (Stenindustriarbetareförbundet). — Endast förbundsstyrelsen eller dess verkställande utskott äger rätt till blokadpåbud; detta dock först efter noggranna överväganden (Tobaksindustriarbetareförbundet).

Inom några förbund har huvudvikten lagts vid tillkännagivande angående blockaden eller bojkotten. Handelsarbetareförbundet: ingen bojkott, blockad eller meddelande om strejk får i tidningarna införas utan efter förbundsstyrelsens medgivande. — Sågverksindustriarbetareförbundet: ingen avdelning eller grupp därav äger rätt att utan förbundsstyrelsens godkännande utfärda tillkännagivande i någon form om strejk eller blockad. — Typografförbundet: Ingen avdelning eller grupp därav äger rätt att utan förbundsstyrelsens godkännande utfärda tillkännagivanden i någon form om blockad eller bojkott. Förbundets medlemmar äga ej skyldighet eller rättighet att ställa sig till efterrättelse blockad eller bojkott, som icke utfärdats eller godkänts av förbundsstyrelsen eller utfärdats i enlighet med bestämmelserna i Landsorganisationens stadgar.

I Byggnadsträarbetareförbundets stadgar finnes bestämmelse angående blockads avgränsande. Det föreskrives, att blockadmeddelande, som kungjorts av avdelningen eller förbundsstyrelsen, icke må omfatta annat arbete än sådant, som tillhör facket och ligger inom avdelningens verksamhetsområde.

Några förbund ha bestämmelser om medlemmarnas förhållande vid av annan organisation påbjuden blockad. Järnvägsmannaförbundet: Medlemmar, som anbefallas utföra något av inom Sverige erkänt fackförbund blockerat arbete, skola ofördröjligen därom underrätta avdelningsstyrelsen, vilken sätter sig i förbindelse med förbundsstyrelsen, samt ställa sig till noggrann efterrättelse av förbundsstyrelsen i varje särskilt sådant fall lämnade föreskrifter. — Metallindustriarbetareförbundet: Ingen avdelning eller grupp därav äger rätt att utan verkställande utskottets godkännande utfärda tillkännagivande i någon form om strejk, blockad eller bojkott. Förbundets medlemmar äga ej skyldig-

het eller rättighet att ställa sig till efterrättelse blockad- eller bojkottmeddelande, som icke utfärdats eller godkänts av verkställande utskottet eller Landssekretariatet.

Nämnas må vidare, att Transportarbetareförbundets kongress år 1922, med understrykande av Landsorganisationens stadgebestämmelser om blockader och bojkotter, beslöt uttala sig för att förbundets medlemmar vid andra facks konflikter, av vilka de beröras, fortsätta med att utföra sitt förutvarande arbete (det arbete, som i vanliga fall åligger dem att utföra) till dess annorlunda, efter förhandlingar och överenskommelser mellan vederbörande förbundsstyrelser, av Transportarbetareförbundets styrelse meddelas.

Gjutareförbundets stadgar innehålla föreskrifter om blockad och bojkott av enahanda innebörd som de nyssnämnda för Metallindustriarbetareförbundet gällande. Men dessutom förekommer i en protokollsanteckning stadgande, att avdelning, om så anses nödvändigt, kan vidtaga omedelbar blockad; dock att förbundsstyrelsen genast underrättas om densamma och vad som är orsaken till den vidtagna åtgärden.

I Bleck- och Plåtslagareförbundet synes man med blockad avse partiell strejk till skillnad från allmän strejk, och tillerkännes avdelning befogenhet att under vissa förutsättningar vidtaga sådan åtgärd. Det heter i stadgarna: Medlem, som på beslut av avdelningen deltager i partiell strejk (blockad) för upprätthållande av gällande avtal eller för att uppnå rättelse i eventuella missförhållanden, erhåller dels understöd ur förbundskassan och dels ett extra understöd.

Regler för understöd vid konflikter. Understöd till i konflikt indragna förbundsmedlemmar utbetalas av förbundsstyrelsen ur en till densammas disposition stående strejkfond, vanligen benämnd reservfond eller understödsfond. Denna fond synes i allmänhet bildad av en del av de ordinarie veckokontingenter, som medlemmarna ha att betala.

En säregen organisation uppvisar Typografförbundet. Inom detta förbund finnas två fonder, reservfonden och garantifonden. Den förstnämnda fondens ändamål är att i händelse av utbrytande stridigheter mellan arbetare och arbetsgivare i yrket tillförsäkra förbundsmedlemmarna understöd. Garantifonden är en individuell sparkassa, vars ändamål är att tillförsäkra medlemmarna understöd vid tillfälle av allmän konflikt inom yrket. Avgifterna till båda fonderna äro obligatoriska, men de till garantifonden uppföras såsom tillgodohavande för den medlem, som inbetalt dem. Vid utträde ur förbundet äger medlem utfå sina i garantifonden insatta medel tre månader efter det att riksavtal, under vars giltighetstid utträdet erhållits, upphört att gälla. Vid dödsfall utbetalas de insatta medlen till medlemmens anhöriga. Vid allmän konflikt utbetalas ur garantifonden ett av förbundsstyrelsen bestämt belopp per vecka. Skulle en medlem icke inneha erforderligt belopp härför i garantifonden förskotteras sådant ur reservfonden.

Såsom redan förut antytts, är förbundsstyrelsernas handhavande av strejkfonderna ett moment av största betydelse i fackförbundens organisatoriska byggnad. Bestämmelserna om understöd hava också i allmänhet gjorts till föremål för noggranna och detaljerade bestämmelser.

Inom ett flertal förbund finnas, mer eller mindre utförligt, angivna *de fall, då understöd från förbundet utbetalas* till i konflikt indragna medlemmar.

De utförligaste bestämmelserna förekomma inom Sko- och Läderindustriarbetareförbundet: Understöd utbetalas, då en av förbundsstyrelsen godkänd strejk kommit till stånd; då lockout blir följden av gjord och av förbundsstyrelsen godkänd framställning eller till följd av en arbetsförhållandena berörande framställning från arbetsgivaren, utan att avdelningen kan anses genom att ha handlat i strid med stadgarna eller av förbundsstyrelsen givna förhållningsregler särskilt ha bidragit därtill; då medlemmar blivit indragna i konflikt till följd av strejk eller lockout, som föres av annan fackorganisation; då lockout kommer till stånd mot föreningsrätten; då lockout göres i syfte att stödja andra arbetsgivare, som ligga i konflikt med hos sig anställda arbetare; då strejk eller lockout, som tillkommit i anledning av ovan anförda orsaker, så återverkar på annan viss grupp inom förbundet, att härigenom arbetet bevisligen avstannar; samt då sådana förhållanden uppstått, att förbundsstyrelsen i anledning därav finner behövligt och lämpligt vidtaga sådana åtgärder, som gör förbundets ekonomiska stöd nödvändigt för av samma åtgärder berörda medlemmar.

En noggrann specificering av de olika fallen göres även i en del andra förbundsstadgar. Metallindustriarbetareförbundet: Vid av verkställande utskottet godkänd strejk, vid strejk inom andra till Landsorganisationen anslutna fackförbund, vari förbundsmedlemmar indragas, vid av arbetsgivare eller dennes organisation iverksatt lockout samt vid strider rörande arbetarnas föreningsrätt äga däri indragna medlemmar rätt till konfliktunderstöd. — Kommunalarbetareförbundet: Understöd utgår till medlemmar, vilka indragits i konflikt, som enligt stadgarna bör understödjas, eller vilka indragas i konflikt till följd av annat facks stridsåtgärder. — Bokbindare-, De Förenade, Frisörbiträdes-, Gruvindustriarbetare-, Litografiska förbunden: Blir lockout följden av gjord, av förbundsstyrelsen godkänd framställning eller för att hindra föreningsrätten eller tillkommen som följd av strejk eller lockout inom annat, utom förbundet stående fack eller en av förbundsstyrelsen godkänd strejk kommit till stånd, äga medlemmarna rätt till understöd. — Transportarbetareförbundet: Understöd utbetalas vid av förbundsstyrelsen godkänd strejk och lockout. Förbundsmedlemmar, som bli indragna i konflikt till följd av andra förbunds strider, äro efter förbundsstyrelsens prövning lika berättigade till understöd som de, vilka deltaga i en av förbundsstyrelsen godkänd strejk eller lockout.

I vissa fall äro fastställda villkor för understöd vid lockout. Järnvägsmanna- och Stenindustriarbetareförbunden: Understöd utgår vid lockout, som blivit följden av en utav förbundsstyrelsen tillåten framställning — utan att avdelningen kan anses ha genom oklokt tillvägagångssätt bidragit därtill — eller vid lockout mot föreningsrätten eller vid av förbundsstyrelsen godkänd arbetsnedläggelse. — Skogs- och Flottnings- samt Sågverksindustriarbetareförbunden: Understöd utgår, då en av förbundsstyrelsen godkänd strejk kommit till stånd; då lockout blir följden på grund av gjord och av förbundsstyrelsen godkänd framställning, utan att lokalavdelningen kan, genom att ha handlat i strid

med stadgarna eller med av förbundsstyrelsen givna förhållningsregler, anses ha bidragit härtill; då medlemmar blivit indragna i konflikt till följd av strejk eller lockout i annat fack; samt då lockout kommer till stånd i avsikt att hindra eller skada föreningsrätten.

Stundom äro villkoren för understöds utbetalande helt allmänt angivna. Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet: Understöd utbetalas vid sådan arbetsinställelse, som enligt stadgarna skall understödjas. — Handelsarbetare-, Sadelmakare- och Tapetserareförbunden: vid av förbundsstyrelsen godkänd konflikt. — Livsmedelsarbetareförbundet: vid av avdelning och förbundsstyrelse godkänd konflikt.

Likaledes kortfattade äro bestämmelserna, att understöd utgår vid strejk, lockout eller eljest uppkommande konflikter (Eldare-Unionen), vid strejk till följd av framställning, som godkänts av förbundsstyrelsen, samt lockout (Kakelugnsmakareförbundet) och vid av förbundsstyrelsen godkänd strejk och lockout (Måleriarbetareförbundet).

De bestämmelser, för vilka ovan redogjorts, kompletteras i flertalet fall av vissa andra föreskrifter. Sålunda innehålla ett 10-tal förbundsstadgar en allmänt hållen föreskrift om *särskild kraftkoncentration vid lockout*, vilken närmast torde avse att vara ett moraliskt stöd för förbundsstyrelsen att anordna extra uttaxering. Hos Bryggeriarbetare- samt Skogs- och Flottningsarbetareförbunden heter det: Blir lockout följden av en utav förbundsstyrelsen tillåten framställning eller en lockout gjord i avsikt att förhindra föreningsrätten, skola alla förbundets krafter till motstånd häremot koncentreras. — Byggnadsträarbetareförbundet m. fl.: Blir lockout följden av en utav förbundsstyrelsen tillåten framställning (utan att avdelningen kan anses genom oklokt tillvägagångssätt ha bidragit härtill) eller lockout gjord i avsikt att hindra föreningsrätten, skola alla förbundets krafter i görligaste mån till motstånd häremot koncentreras. — Transportarbetareförbundet: Blir lockout följden av utav förbundsstyrelsen tillåten framställning eller göres den i avsikt att söka hindra föreningsrätten eller till följd av från arbetsgivarhåll företagen arbetsavstängning mot egna eller samverkande facks medlemmar, skola alla förbundets krafter till motstånd häremot koncentreras. — Sko- och Läderindustriarbetareförbundet: Blir lockout följden av en utav förbundsstyrelsen medgiven framställning eller vidtagen arbetsnedläggelse eller annan åtgärd utan att avdelningen kan anses ha handlat i strid med stadgarna eller med av förbundsstyrelsen i varje särskilt fall givna förhållningsregler eller lockout göres i syfte att hindra medlemmarna att tillhöra förbundet, skall, efter det att förda förhandlingar ej lett till önskat eller godkänt resultat, förbundets krafter till motstånd häremot i görligaste mån koncentreras.

Kravet på *stadgeenligt tillvägagångssätt vid konfliktens tillkomst* formuleras klart och distinkt i bestämmelsen, att ingen arbetsnedläggelse erhåller förbundets understöd, med vilken ej förfarits, som stadgarna angiva. Bestämmelsen återfinnes i de flesta förbundens stadgar.

Risken av på avdelningens eget beråd företagna åtgärder inskärpes i åtskil-

liga förbunds stadgar genom en bestämmelse att avdelningar eller enskilda medlemmar, som utan förbundsstyrelsens på förhand erhållna godkännande vidtaga sådana åtgärder att konflikt utbryter, få därför ensamma bära ansvaret och åtnjuta i så fall intet understöd från förbundet (Bokbindare-, Bryggeriindustriarbetare-, De Förenade, Frisörbiträdes-, Gruvindustriarbetare-, Handelsarbetare-, Järnvägsmanna-, Litografiska, Stenindustriarbetare-, Sågverksindustriarbetare- samt Transportarbetareförbunden). Avdelning, som utan förbundsstyrelsens godkännande vidtager arbetsnedläggelse, kan ej påräkna förbundets ekonomiska stöd (Måleriarbetare-, Sko- och Läderindustriarbetareförbunden).

Utöver de ovan behandlade, med konflikternas natur och stadgeenliga tillblivelse förknippade villkoren förekomma allmänt också andra villkor för understöd från förbundet. Ett sådant villkor är kravet på viss *minimitid, under vilken avdelningen skall ha varit ansluten till förbundet* och under vilken den skall ha fullgjort sina stadgeenliga förpliktelser till förbundet. Bestämmelser härom återfinnas inom ett 15-tal förbund. Minimitiden är varierande, i somliga förbund tre månader, i andra sex månader och i några 12 månader. I de flesta fall kan emellertid efter förbundsstyrelsens prövning dispens lämnas, nämligen vid särskilda förhållanden (Kommunalarbetare-, Måleriarbetare- och Pappersindustriarbetareförbunden), vid större lönenedsättning (Järnvägsmannaförbundet), vid lönenedsättning och föreningsrättskränkning (Bleck- och Plåtslagare- samt Sågverksindustriarbetareförbunden), vid lönenedsättning och om förbundsstyrelsen anser det nödvändigt för stärkande av en ny organisation (Bryggeriindustriarbetare- och Handelsarbetareförbunden), vid lockout mot föreningsrätten eller vid lönerörelse (Stenindustriarbetareförbundet), samt vid kränkning av föreningsrätten, vid lönenedsättningar, vid upprättande av avtal berörande hel industri, vid större tillfälliga arbeten samt vid rena säsongindustrier, då i säsongens början ny avdelning bildats (Grov- och Fabriksarbetareförbundet).

Likaledes kräves, för att enskild medlem skall ha rätt att komma i åtnjutande av understöd från förbundet, *att medlemmen under viss minimitid tillhört förbundet*. De olika stadgarna uppvisa en mångfald variationer rörande denna föreskrift. I många fall erhålles intet understöd under den första tiden; därefter erhålles under viss tid endast reducerat (halft eller $^2/_3$) understöd. Olika belopp stadgas ofta för ungkarlar och familjeförsörjare, liksom för män och kvinnor. I förevarande sammanhang torde huvudvikten ligga vid längden av den stadgade minimitiden för att över huvud kunna erhålla understöd. Följande regler gälla härutinnan. Intet understöd utgår till medlemmar, som ej tillhört förbundet i:

minst 1 månad:	Bleck- och Plåtslagare-, Frisörbiträdes-, Gjutare-, Gruvindustriarbetare- och Metallindustriarbetareförbunden
» 5 veckor:	Litografiska och Livsmedelsarbetareförbunden
» 8 » :	Bokbindareförbundet
» 2 månader:	Handelsarbetare-, Pappersindustriarbetare- och Tobaksindustriarbetareförbunden
» 3 » :	Byggnadsträarbetare-, De Förenade, Måleriarbetare-, Skogs- och Flottningsarbetare-Skrädderiarbetare-, Stenindustriarbetare- och Sågverksindustriarbetareförbunden samt Eldare-Unionen
» 13 veckor:	Kommunalarbetareförbundet

minst 4 månader och inbetalt 13 veckokontingenter: Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet
» 6 » : Sko- och Läderindustriarbetareförbundet
» 26 veckor: Grov- och Fabriksarbetareförbundet
» 1 år: Järnvägsmannaförbundet.

Inom Sadelmakare- och Tapetserare- samt Transportarbetareförbunden utgår understöd omedelbart efter vunnet inträde i förbundet, ehuru med reducerat belopp.

Undantag från de ovan anförda tidsbestämningarna kunna emellertid medgivas under vissa förhållanden. Måleriarbetareförbundet: Till medlemmar, som tillhört förbundet kortare tid än tre månader, kan blott under särskilda omständigheter och efter förbundsstyrelsens prövning understöd utbetalas. — Bokbindare-, Metallindustriarbetareförbunden m. fl.: Förklaras lockout i avsikt att hindra föreningsrätten, äga däri deltagande medlemmar rätt till (fullt) understöd omedelbart efter inträdet i förbundet. I somliga förbunds stadgar göres undantag vid lockout mot föreningsrätten samt då strejk medgives på grund av lönenedsättning (Byggnadsträarbetare- samt Sko- och Läderindustriarbetareförbunden), efter förbundsstyrelsens prövning vid hot mot föreningsrätten eller då medlemmar blivit arbetslösa såsom följd av arbetsinställelse inom annat fack (Handelsarbetare- samt Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbunden), efter förbundsstyrelsens prövning vid hot mot föreningsrätten eller då medlemmar blivit arbetslösa såsom följd av arbetsinställelse inom annat fack eller då nybildad avdelning fått förbundets medgivande att föra lönerörelse (Kommunalarbetareförbundet), vid lockout i avsikt att hindra eller skada föreningsrätten eller vid lönerörelse (Stenindustriarbetareförbundet).

I vissa förbunds stadgar föreskrives som villkor för att medlem skall erhålla understöd, att varje i konflikt indragen *medlem skall närvara vid dagliga upprop på möten inom avdelningen* (Grov- och Fabriksarbetare-, Pappersindustriarbetare-, Sågverksindustriarbetare-, Transportarbetare-, Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbunden). Hit höra också bestämmelser om att avdelningsstyrelsen, för daglig kontrollering av medlemmarna under pågående konflikt, har att vidtaga nödiga anordningar (Sko- och Läderindustriarbetareförbundet) eller att avdelningen under pågående konflikt bör hålla dagliga möten (Stenindustriarbetareförbundet).

Stadgarnas bestämmelser rörande *understödsbeloppets storlek* äro i allmänhet utförliga och noga preciserade. I ett och annat fall föreskrives, att understödets storlek skall bestämmas av förbundsstyrelsen efter förslag av den avdelning, inom vilkens område konflikten utbrutit, och skall därvid tagas hänsyn till levnadskostnaderna å orten, förbundets tillgångar, strejkens omfattning m. m. (exempelvis Typografförbundet). I andra fall stadgas, att förbundsstyrelsen skall nedanför ett i stadgarna angivet maximibelopp bestämma det belopp, som i varje särskilt fall skall utgå (bl. a. Bokbindare- och Stenindustriarbetareförbunden). Stundom begränsas förbundsstyrelsens befogenhet att bestämma understödsbeloppet inom ramen av i stadgarna angivna såväl maximi- som minimibelopp (exempelvis Litografiska och Järnvägsmannaförbunden). I åter andra stadgar angivas fixa belopp (exempelvis Kommunalarbetareförbundet). Understödsbeloppets storlek varierar inom de olika förbunden

mellan lägst 8 kr. för ungkarlar och 10 kr. för familjeförsörjare per vecka (Transportarbetareförbundet m. fl.) och högst 30 kr. per vecka (Metallindustriarbetare- och Måleriarbetareförbunden m. fl.). Som anförts har konfliktunderstödets storlek i regel gjorts beroende av förbundsstyrelsens beslut i varje särskilt fall, och torde därvid de stadgade maximibeloppen ofta nog icke komma till användning ens för dyrorterna. Garantier för visst understöd kunna förbunden icke lämna med hänsyn till risken för större och långvarigare konflikter. Den restriktiva politik med avseende å utbetalning av understöd, som förbundsstyrelserna sålunda kunna tvingas att uppehålla, har i allmänhet icke blivit direkt erkänd i stadgarna. Inom bl. a. Transportarbetareförbundet föreskrives dock uttryckligen, att förbundsstyrelsen, i händelse av så stora strider att tillgängliga medel ej räcka till det i stadgarna angivna understödsbeloppet, äger att nedsätta understödet till det belopp, som kan åstadkommas.

Inom ett och annat förbund (Grov- och Fabriksarbetareförbundet) stipuleras, att konfliktunderstöd utgår fr. o. m. första dagen av arbetsnedläggelsen. Det vanliga är emellertid att *understöd icke utgår vid mera kortvariga konflikter.* Karenstiden varierar från två upp till 13 dagar (i flertalet fall 6—7 dagar). Varar konflikt längre än den angivna karenstiden, utbetalas dock enligt några förbunds stadgar understöd även för karenstiden, d. v. s. från och med första dagen av arbetsnedläggelsen.

Slutligen må anföras några exempel på förekommande särskilda bestämmelser, åsyftande begränsning av förbundens kostnader för konflikter. Byggnadsträarbetare- och Metallindustriarbetareförbunden: I arbetskonflikt deltagande medlem är pliktig att om möjligt söka annat arbete. — Sko- och Läderindustriarbetareförbundet: I arbetskonflikt deltagande medlemmar äro pliktiga att, i den mån det är möjligt, söka annat arbete på samma eller annan plats. Medlem, som vägrar att antaga bevisligen erbjudet arbete, mister understödet för så lång tid, det erbjudna arbetet kunde ha varat. — Sadelmakare- och Tapetserareförbundet: Under extra ordinära förhållanden kan understödet sättas lägre än de i stadgarna angivna beloppen och skola i så fall alla ogifta avresa från platsen. — Transportarbetareförbundet: Förbundsstyrelsen äger rätt att, då konflikt visar sig vara av sådan art, att en uppgörelse inom skönjbar tid icke kan ernås, dels ålägga avdelningens medlemmar att helt eller delvis avfolka platsen och dels att indraga eller nedsätta understödet. Å tid, då arbetet på grund av säsongförhållanden är fullständigt nedlagt, utbetalas från förbundets sida intet understöd.

Regler om förhandling. Arbetarorganisationernas stadgar innehålla i allmänhet knapphändiga bestämmelser om sättet för förhandlingars förande. Viss praxis har emellertid utbildats härutinnan, lämpad efter olika förhållanden och i väsentlig mån beroende på avtalsväsendets gestaltning inom de särskilda förbundens verksamhetsområden. Regler om förhandlingar äro ju merendels införda i kollektivavtalen.

I mindre frågor och tvistigheter är det vederbörande avdelning, som genom sin styrelse eller utsedda kommitterade i första hand sköter förhandlingarna

med arbetsgivaren. Ofta torde emellertid förbundet som sådant vara representerat genom ett ombud, vilket är regel vid tvister av större betydelse. Berör tvistefråga samtliga eller större delen av förbundets medlemmar (riksavtalsfrågor o. d.), föras underhandlingarna av förbundsstyrelsen med tillkallande av representanter för berörda avdelningar eller ock utses på förbundsledningens initiativ en central underhandlingskommitté av ombud från olika delar av landet, i vilken kommitté förbundets förtroende- och ombudsmän givetvis intaga en ledande plats.

Några exempel på förekommande bestämmelser lämnas här nedan. Det vill av dessa synas, som om man ibland varit angelägen att skapa garantier mot förbundsstyrelsens ingripande i alltför stor utsträckning. I andra fall synes man däremot särskilt ha avsett att trygga förbundsstyrelsens medinflytande vid förhandlingar.

Stenindustriarbetareförbundet m. fl.: Anser sig avdelningen icke själv mäktig att ingå uti och föra dylik underhandling med arbetsgivaren, skall hemställan göras till förbundsstyrelsen om erhållande av ombud. — Grov- och Fabriksarbetareförbundet: Förbundsstyrelsens ombud skall närvara, då arbetsgivaren tillhör Arbetsgivareföreningen eller då förhandlingen rör upprättande av avtal för hel industri. — Sko- och Läderindustriarbetareförbundet: Därest förbundsstyrelsen anser förhållandena så kräva, äger den — även utan att avdelningen därom gjort framställan — låta sig representera vid förhandling. — Frisörbiträdesförbundet: Godkänner förbundsstyrelsen att en fordran får framställas, utser den för sig ett ombud, som biträder vidkommande avdelning eller vidkommande medlemmar, vilka utsetts såsom kommitterade, samt ev. deltager i förhandlingarna med arbetsgivaren. — Måleriarbetareförbundet: Anser förbundsstyrelsen nödvändigt att till avdelning, där konflikt hotar, sända förbundets ombudsman eller annat ombud för att undersöka ställningen och om möjligt få överenskommelse till stånd utan konflikt, skall densamma meddela avdelningen detta. — Bleck- och Plåtslagareförbundet: Vid en hela landet eller större del därav omfattande lönerörelse äger förbundsstyrelsen rätt att på eget initiativ vid exceptionella fall ingripa i enskild avdelnings förhandling i och för sakens möjliga ordnande. — Litografiska Förbundet: Förbundsstyrelsen eller dess ombud äger ej rätt att enskilt underhandla med arbetsgivaren vid lönekonflikt, utan i samråd med avdelningen eller dess underhandlingskommitterade.

Regler för träffande av uppgörelse i konflikt. I fråga om hithörande bestämmelser gäller liksom beträffande de i föregående avdelning omnämnda, att de i allmänhet äro mindre detaljerade. Man torde härvid i avsevärd mån lita till inom olika förbund utbildad praxis.

Viktigare hithörande stadgebestämmelser äro de som avhandla frågan om *viss majoritet för förkastande (resp. antagande) av förslag till uppgörelse i pågående arbetsinställelse.* Sådana förekomma emellertid endast i få fall; följande exempel må anföras.

Skrädderiarbetareförbundet: I fråga om hävandet av en i gång varande konflikt erfordras sluten omröstning och enkel röstövervikt. — Väg- och Vatten-

byggnadsarbetareförbundet: För beslut om fortsättande av en pågående konflikt kräves $^2/_3$ majoritet bland de genom sluten omröstning avgivna rösterna. — Gjutareförbundet: Föreligger förslag till uppgörelse i öppen konflikt, skall omröstning ske om förslagets antagande eller förkastande av de i konflikten indragna medlemmarna. Sådan omröstning sker sluten och kräves härvid minst $^2/_3$ majoritet av de avgivna rösterna för att förslaget skall förkastas och konflikten fortgå. — Kommunalarbetareförbundet: Har röstning företagits om etablerande av strejk och stadgeenlig majoritet vunnits därför, men nya förslag till tvistens biläggande genom förhandling framkomma, fordras för antagande eller förkastande därav likaledes $^2/_3$ majoritet och sluten omröstning. (Sistnämnda bestämmelse synes i praktiken svårligen kunna efter ordalagen tillämpas.) — Gruvindustriarbetareförbundet: Vid omröstning rörande fortsättandet av en pågående arbetsnedläggelse erfordras därför $^3/_4$ majoritet bland de berörda medlemmarna vid sluten omröstning.

I vissa stadgar finnas regler om *särskilt förfarande i fråga om konflikter, som antingen äro av särskilt segsliten natur eller också kunna föranleda större konflikt.* — Sko- och Läderindustriarbetareförbundet: Skulle fortsättande av en konflikt visa sig vara till skada för förbundets allmänna intressen, äger förbundsstyrelsen att i cirkulär eller på annat lämpligt sätt delge förbundets medlemmar kännedom om situationen samt påbjuda allmän omröstning. Skulle denna med enkel majoritet utfalla till konfliktens biläggande, skall det resultat, som därvid kan uppnås, vara för avdelningen bindande. — Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet: Då en strid synes bli långvarig eller inga utsikter till lösning förefinnas eller då förhandlingarna medfört sådant resultat, att något bättre icke synes kunna ernås, äger förbundsstyrelsen rätt att påbjuda hemlig omröstning bland de i striden deltagande medlemmarna för utrönande, huruvida dessa äro villiga att bilägga striden med det resultat, som ernåtts. Uppnås icke $^2/_3$ majoritet av de i dylik omröstning avgivna rösterna för stridens fortsättande, äger förbundsstyrelsen rätt att vidtaga nödiga åtgärder för fattande av beslut om konfliktens biläggande.

I de båda nu anförda fallen blir resultatet av anordnad allmän omröstning avgörande, medan inom några förbund, vilkas stadgar likaledes föreskriva allmän omröstning, förbundsstyrelsen tillägges befogenhet att besluta om åtgärder för konfliktens biläggande. Gjutareförbundet: Är pågående strejk anledningen till hot om lockout, äger förbundsstyrelsen att antingen själv avgöra om strejken får fortgå med förbundets stöd eller ock att utsända frågan härom till omröstning bland de medlemmar, som beröras av den ifrågasatta lockouten, och erfordras då $^2/_3$ majoritet bland dessa för att konflikten skall mottagas. — Litografiska förbundet: Om konflikt visar sig vara av den beskaffenhet, att någon lycklig lösning av densamma ej kan åstadkommas, äger förbundsstyrelsen rätt att i samråd med revisorerna avveckla densamma och skall förbundsstyrelsen göra det på bästa förhandenvarande villkor. — Metallindustriarbetareförbundet: Uppstår med anledning av pågående arbetsinställelse (strejk eller lockout) fara för större lockout, äger verkställande utskottet antingen själv besluta, huruvida arbetsinställelsen får med förbundets stöd fortsätta, eller ock kan det underställa sådan fråga allmän omröstning bland de medlemmar, som kom-

ma att direkt beröras av den större lockouten och erfordras då bland dessa absolut majoritet för mottagande av lockouten och för att arbetsinställelsen skall med förbundets stöd få fortsätta. Samma gäller, om ett av verkställande utskottet tillstyrkt förslag till uppgörelse föreligger, då arbetsinställelse (strejk eller lockout) pågår i sådan omfattning, att veckoavgiften därför blivit höjd samt in- och utländska förbindelser tagits i bruk. — Grov- och Fabriksarbetareförbundet: Har en konflikt pågått längre tid utan att några utsikter för dess biläggande förefinnas eller ha alla försök gjorts att genom förhandling med arbetsgivaren träffa överenskommelse och det är tydligt, att bättre resultat ej kan ernås genom konfliktens fortsättande, så äger förbundsstyrelsen rätt att påbjuda sluten omröstning bland de i konflikten deltagande medlemmarna för att utröna, huruvida dessa äro villiga att bilägga konflikten med det uppnådda resultatet. Uppnås vid sådan omröstning icke majoritet för konfliktens biläggande, så äger förbundsstyrelsen, efter förnyad omprövning av ärendet, rätt att besluta om konflikten ändock skall biläggas.[1]

Enligt Byggnadsträarbetareförbundets stadgar kan förbundets representantskap slutgiltigt avgöra fråga om viss konflikts biläggande, enligt följande bestämmelse: Därest konflikt av större omfattning pågår och vid gemensam omröstning en minoritet av mer än 40 % röstat för densammas biläggande, må förbundsstyrelsen inkalla representantskapet, som avgör frågan oberoende av omröstningen.

Det må slutligen påpekas, att man inom några förbund uppställt viss minimiålder som villkor för rösträtt i hithörande frågor.

Bestämmelser om arbetsanvisning m. m. Hos vissa förbund finnas stadgebestämmelser, med stöd av vilka förbundsledningen eller vederbörande avdelningar kunna utöva kontroll över medlemmarna vid sökande och antagande av arbetsanställning. Bestämmelserna synas kunna innebära visst tvång på arbetsgivaren i valet av arbetare samt en viss möjlighet för arbetarparten att åstadkomma konstlad knapphet på arbetskraft för viss arbetsgivare.

I somliga fall har man särskilt tagit sikte på arbetsanvisningen i samband med konflikter eller avtals- och lönerörelser. Hit hör bestämmelsen i Gruvindustriarbetareförbundets stadgar, att avdelning skall tillse att vid avslutande av strejk eller lockout de däri deltagande medlemmarna i första hand erhålla arbete, innan några nya arbetare intagas å arbetsplatsen. Inom Gjutareförbundet gäller en liknande bestämmelse, men har denna utsträckts till att omfatta jämväl övriga på platsen varande arbetslösa. Nämnas må vidare följande föreskrifter. Bokbindareförbundet: Det åligger medlem att icke resa till en ort, där avtalet blivit uppsagt. — Måleriarbetareförbundet: Till avdelning, där avtal är uppsagt och lönerörelse är påbörjad och meddelande därom jämte varning för tillresande är offentliggjord i facktidningen, i partipressen eller i cirkulär, kan ej förbundsmedlem överflytta sitt medlemskap, förrän konflikten är bilagd.

---

[1] Livsmedelsarbetareförbundets kongress i februari 1927 fattade uttryckligt beslut om att förbundsstyrelsen icke äger rätt att underskriva avtal, förrän omröstning verkställts och majoritet uppnåtts för avtalets godkännande bland de avdelningar, som förhandlingarna beröra.

I åtskilliga fall föreskrives *skyldighet för medlem att vid tagande av ny anställning hänvända sig till avdelningsstyrelsen på platsen.* Sadelmakare- och Tapetserareförbundet: Tillresande och på platsen boende medlemmar skola hänvända sig till avdelningens ordförande eller kassör, innan de söka arbete. — Sko- och Läderindustriarbetareförbundet: Medlem bör, innan han tager anställning, först anmäla detta för avdelningsstyrelsen på platsen. — Sågverksindustriarbetareförbundet: Medlem är pliktig att, innan anställning sökes å ny arbetsplats, för upplysningars vinnande hänvända sig till ordföranden eller korresponderande sekreteraren i avdelningen på platsen. — Stenindustriarbetareförbundet: Då medlem kommer till en plats för att där söka arbete, bör han, innan arbetet påbörjas, meddela sig med fackföreningsstyrelsen på platsen för att förhöra sig om arbetsförhållandena samt förvissa sig om att intet hinder möter att där taga arbetsanställning.

Föreskriften om medlems anmälningsskyldighet hos avdelning kompletteras i vissa fall med *straffbestämmelser* för överträdelse av densamma. Bokbindareförbundet: Medlem, som söker eller antager plats utan att först hänvända sig till vederbörande avdelningsstyrelse på platsen, mister sina rättigheter inom förbundet under tid, som bestämmes av förbundsstyrelsen på förslag av avdelningsstyrelsen. — Litografiska Förbundet: Rätten till understöd bortfaller, då medlem tager plats å annan ort utan att först hos därvarande avdelningsstyrelse ha inhämtat upplysning, om eventuellt förhinder att antaga platsen förefinnes, samt om avlöningsförhållanden, arbetstid m. m. — Gjutareförbundet: Varje medlems plikt är att, innan arbete sökes, hos ordföranden eller kassören i avdelningen på platsen göra sig underrättad om arbets- och löneförhållanden samt att, om arbete erhålles, tillse, att lönen ej understiger den gängse. Uraktlåter han detta, suspenderas han i tre månader från rätten till arbetslöshetsunderstöd. — Byggnadsträarbetareförbundet: Vid tagande av nytt arbete skall arbetaren först hos avdelningen å platsen inhämta upplysning om förhållandena å arbetsplatsen samt där erhålla »arbetskort», om sådant användes i avdelningen. Gör han ej så, kan han av avdelningsstyrelsen åläggas sluta eventuellt påbörjad anställning.

Reglerna för arbetsanvisning och vad därmed sammanhänger hava hos ett förbund — Metallindustriarbetareförbundet — erhållit en avsevärt fylligare utformning och större räckvidd än de ovan refererade bestämmelserna. Inom detta förbund hava, enligt beslut av förbundskongressen år 1922, hithörande kontrollföreskrifter utvecklats till ett fullständigt registersystem. En utförlig redogörelse för innebörden av Metallindustriarbetareförbundets *arbetsgivarregister* med tillhörande bestämmelser om *hemlig blockad* lämnas å sid. 165.

Frågan om införande av arbetsgivarregister och hemlig blockad har inom flera förbund framförts i motioner vid kongresser och även föranlett principuttalanden i ämnet, ehuru föreskrifter icke influtit i stadgarna. Vid Gjutareförbundets kongress år 1924 hade förbundsstyrelsen framlagt förslag om anordnande av arbetsgivarregister. Motiveringen härför gick i huvudsak

ut på följande. Enligt gällande riksavtal kan någon förändring av lönerna under avtalstiden ej ernås utan efter frivillig överenskommelse. Hot om strejk får alltså ej tillgripas. Men då medlemmarna enligt stadgarna äro skyldiga att, innan arbete sökes, hänvända sig till vederbörande avdelningsstyrelse, föreligger härigenom en möjlighet att avstänga en plats från arbetskraft. På detta sätt kan mycket uträttas vad beträffar timlönerna. Såsom komplement härtill kan användas ackordsvägran. Förutsättningen för att en sådan taktik skall lyckas är, att beslutanderätten om när en plats skall avstängas lägges hos förbundsstyrelsen, enär avdelningarna hittills använt avstängningen i så stor utsträckning, att vapnet förlorat sin effekt. Det påpekades, att ifrågavarande kampmedel vore mycket användbart, då förbundet vore väl organiserat och fackmannen ej kunde ersättas i en handvändning, allra helst som Gjutareförbundet behärskade arbetstillgången (genom understödsfondens § 4 mom. f). — Kongressen beslöt att i princip bifalla detta förslag.

Vid Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundets kongress år 1923 gjordes ett uttalande i registerfrågan. Enligt kongressens mening borde registerkommittéer tillsättas å varje större arbetsplats och borde inom dessa väljas en registerförare, som antecknade ackordspriser och anbud, vilka inlämnades av lagförmannen. Kommittén borde ingripa, då priserna voro alltför låga eller alltför höga. Registerföraren borde även vara statistikförare och föreståndare för arbetsförmedlingen, där sådan finnes. Såvitt möjligt borde avdelningarna icke samarbeta med syndikalisterna i registerfrågan. — I stadgarna hava emellertid icke influtit någon annan hithörande bestämmelse än den, att det åligger avdelnings- och sektionsstyrelserna att tillse, att arbetsförmedlingen skötes på ett för organisationen fördelaktigt sätt och att rapporter avgivas, då arbete kan erhållas för nya arbetare.

Behandling av osolidariska medlemmar. Så gott som alla förbunds stadgar innehålla föreskrifter om behandlingen av osolidariskt uppträdande medlemmar. Begreppet »osolidariskt uppträdande» avser först och främst strejk- och blockadbryteri, men kan omfatta även andra slag av osolidaritet. Några exempel må anföras på hur man i stadgarna definierar osolidariskt uppträdande. — Gjutareförbundet: Medlem, som uppsåtligen bryter mot förbundets stadgar eller vägrar ställa sig till efterrättelse av avdelningsstyrelse eller förbundsstyrelse utfärdade föreskrifter, som ha stöd i stadgar eller kongressbeslut, eller som uppträtt såsom strejk- eller blockadbrytare eller på annat sätt handlat okollegialt. — Skogs- och Flottningsarbetareförbundet: Medlem, som bevisligen handlat förrädiskt mot organisationen. — Järnvägsmannaförbundet: Medlem, som uppträtt som strejkbrytare eller på annat sätt handlat osolidariskt vid inom eller utom förbundet pågående och av förbundsledningen godkända konflikter. — Sågverksindustriarbetareförbundet: Medlem, som bevisligen motarbetar avdelning och förbundet, uppsåtligen bryter mot stadgarna, i moraliskt hänseende skadar förbundet eller uppträtt såsom strejkbrytare.

I ett 20-tal förbunds stadgar finnas uttryckliga föreskrifter om *straff* för osolidariskt uppträdande medlem. Den vanliga påföljden är uteslutning ur

förbundet; stundom tillägges direkt föreskrift om att hans namn skall offentliggöras i fackpressen eller andra till buds stående tidningsorgan eller i cirkulär från förbundsstyrelsen.

Reglerna om tillvägagångssättet vid *uteslutning* av osolidarisk medlem äro ofta nog ganska utförliga, såsom följande exempel på »processordningen» utvisa. Metallindustriarbetareförbundet: Varje yrkande på uteslutning skall göras skriftligt till vederbörande avdelningsstyrelse. Denna gör undersökning i saken och underrättar den anklagade skriftligen eller eventuellt genom annons i förbundsorganet, därigenom lämnande honom tillfälle att förklara sig. Den anklagade är skyldig förklara sig senast två veckor efter uppmaningen. — Gjutareförbundet: Medlem, som yrkar att annan medlem skall uteslutas, måste, för att yrkandet skall av avdelningsstyrelsen kunna upptagas till prövning, avfatta sitt yrkande skriftligt, därvid skälen för yrkandet skola vara noggrant angivna. Avdelningsstyrelsen har därvid att omedelbart vidtaga en noggrann och opartisk undersökning av anklagelsens grunder. Den anklagade skall jämväl skriftligen underrättas om varför han är anklagad samt uppfordras att inom två veckor inkomma med skriftlig förklaring. — Gruvindustriarbetareförbundet: Anmälan kan göras av den av avdelningens medlemmar, som anser att annan medlem förfarit såsom nämnts, och ställes till avdelningsstyrelsen, vilken efter företagen undersökning föredrager anmälan för avdelningen samt till- eller avstyrker sådan medlems uteslutande. Omröstningen sker sluten och fordras $^3/_4$ av de avgivna rösterna för sådan uteslutning. På så sätt skedd uteslutning meddelas förbundsstyrelsen, varefter den tillkännagives på sätt förbundsstyrelsen finner lämpligt. — Stenindustriarbetareförbundet: Då person, medlem eller ej, handlar svekligt mot en förbundsavdelning, skall detta inrapporteras till förbundsstyrelsen, som har att däröver avge utlåtande och eventuellt en fällande dom. Medlem kan ej uteslutas ur avdelningen, med mindre $^2/_3$ av avdelningens medlemmar gilla detsamma. — Sågverksindustriarbetareförbundet: Ifrågavarande osolidariska person skall av avdelningen uteslutas. Anmälan kan göras av en var av avdelningens medlemmar, som anser, att annan medlem förfarit på nämnt sätt, och ställes till avdelningsstyrelsen, vilken efter företagen undersökning föredrager anmälan för avdelningen, som till- eller avstyrker sådan medlems uteslutande. Omröstningen sker sluten och fordras $^3/_4$ majoritet av de avgivna rösterna för sådan uteslutning. På så sätt skedd uteslutning meddelas förbundsstyrelsen, varefter den av avdelningen tillkännagives i förbundets tidning.

Inom några förbund finnas särskilda bestämmelser om *återupptagning av uteslutna medlemmar eller intagning i förbundet av personer, som varit strejkbrytare*. De enklaste bestämmelserna gå ut på att annan avdelning ej äger rätt upptaga den uteslutne med mindre att förbundsstyrelsen därom beslutat. Inom Bleck- och Plåtslagareförbundet gäller, att strejkbrytare icke kan i någon avdelning upptagas såsom medlem utan förbundsstyrelsens medgivande; dock skall förbundsstyrelsen i samråd med avdelningsstyrelsen noga undersöka saken, innan den får tillstyrka en dylik persons inträde i avdelningen. — Gjutareförbundet: Osolidarisk person kan genom å avdelningsmöte fattat beslut och

sedan förbundsstyrelsen godkänt beslutet beviljas återinträde. Dock skall därvid yttrande hava infordrats från den avdelning, som beslutat uteslutningen. Inträdesvillkoren bestämmas i varje särskilt fall men skall alltid en avgift erläggas av 10 kr. för den, som förut icke varit förbundsmedlem, och 25 kr. för den, som tidigare varit förbundsmedlem. Sistnämnda personer skola dessutom återbära allt det understöd, som de under de senaste 12 månaderna före uteslutningen uppburit, dock så att den sammanlagda återinträdesavgiften icke må överstiga 100 kr. — Bokbindareförbundet: Person, som uppträtt såsom strejkbrytare och därigenom i större eller mindre grad skadat sin eller annan fackorganisation i in- eller utlandet, skall, för att vinna inträde i förbundet, hos den avdelning, där brottet begåtts, skriftligen anhålla om amnesti, varefter personen skall inför pågående avdelningsmöte å plats, där han vistas, anhålla om överseende med förseelsen. Tillstyrker avdelningen amnestin, skall avdelningsstyrelsen inlämna fullständig rapport om brottsligheten m. m., och avgör förbundsstyrelsen med ledning av densamma, huruvida personen skall vinna inträde i förbundet eller ej. För strejkbrytare, som begått brottet inom andra fack eller i utlandet, gälla de bestämmelser, som dessa fackorganisationer besluta. Person, som sålunda erhållit tillgift för sitt brott, är skyldig tillhöra förbundet under all den tid, han arbetar i yrket, samt punktligt fullgöra medlems skyldigheter, i annat fall återgår tillgiften. I särskilda fall äger förbundsstyrelsen rätt att, efter av avdelning utförligt motiverad framställning, ytterligare skärpa eller lindra här angivna bestämmelser rörande strejkbrytares inträde i förbundet.

Enligt Bokbindareförbundets stadgar åligger det medlem att med alla till buds stående lagliga medel visa strejkbrytare sitt förakt, genom t. ex. undvikande av sällskap och samtal m. m.

Nämnas må vidare att i Sadelmakare- och Tapetserareförbundets stadgar finnas särskilda föreskrifter om medlemmarnas förhållande till oorganiserade kolleger. Det heter: Medlemmar av förbundet få i regel icke arbeta tillsammans med oorganiserade kolleger. Konflikt kan dock härav ej iverksättas utan förbundsstyrelsens medgivande. Medlemmarna må ej giva oorganiserade kolleger någon som helst hjälp på resor.

Understöd åt trakasserade medlemmar. Införandet i arbetarorganisationernas stadgar av bestämmelser om understöd åt s. k. »trakasserade» medlemmar torde till en början uteslutande ha dikterats av behovet att skydda dem, som på grund av arbete i organisationens tjänst blevo avskedade. Trakasseringsunderstödet har emellertid så småningom fått en vidsträcktare användning. Det händer ju mycket ofta, att vid en konflikts avslutning en eller flera arbetare icke bliva återtagna i arbete, åtminstone icke genast. Dessa arbetare måste givetvis organisationerna söka på något sätt hjälpa. Konfliktunderstödet bör emellertid dragas in, så snart fred är sluten. Man tillgriper då åtgärden att överflytta ifrågavarande arbetare från »strejkunderstöd» till »trakasseringsunderstöd». Enär enligt reglerna för sistnämnda understödsform hjälp kan lämnas endast under begränsad tid, synes nämnda anordning även kunna tjäna

syftet att pressa vederbörande arbetare till allvarliga ansträngningar i sökandet efter ny arbetsanställning.

Inom åtta förbund stadgas uttryckligen, att understöd kan utbetalas åt *förbundsmedlem, som efter avslutad konflikt ej återtages i arbete*, men föreskrives tillika (utom i ett fall) att trakasseringsunderstöd kan utgå också vid andra tillfällen.

Inom ett 15-tal förbund kan trakasseringsunderstöd utbetalas till medlem, *som erhållit avsked på grund av sin verksamhet i fackorganisationens tjänst* och liknande förhållanden. Till ordalagen äro bestämmelserna inom de olika förbunden varierande. Understöd gives eller kan givas förbundsmedlem, som avskedats till följd av sin verksamhet i organisationens tjänst (De Förenade Förbunden), som bevisligen till följd av sin verksamhet inom avdelningen avskedats eller på annat sätt trakasserats (Bokbindareförbundet), som blivit av arbetsgivaren bojkottad från att erhålla arbete eller som mistat sin plats vid avslutningen av godkänd strejk (Belck- och Plåtslagareförbundet), som på grund av uppdrag av förbundet bevisligen blir avskedad från sitt arbete (Livsmedelsarbetareförbundet), som göres arbetslös till följd av sitt medlemskap av fackets organisation och sin verksamhet till densammas främjande (Skrädderiarbetareförbundet), som avskedats till följd av sin verksamhet i fackorganisationens tjänst eller sin vägran att utgå ur förbundet eller som förlorat sitt arbete vid avslutningen av en godkänd konflikt (Bryggeriindustriarbetare- och Byggnadsträarbetareförbunden).

Med trakasseri på grund av organisationsarbete jämställes i åtskilliga förbunds stadgar *politisk förföljelse*. Ett par exempel må anföras. Järnvägsmannaförbundet: Understöd kan utbetalas till förbundsmedlem, som på grund av politisk förföljelse eller genom sin verksamhet i organisationens tjänst eller eljest anser sig ha blivit av vederbörande arbetsgivare eller befäl orättvist behandlad. — Gjutareförbundet: Understöd kan utbetalas till medlem, som förlorar sitt arbete till följd av sin verksamhet i arbetarrörelsens tjänst, vare sig fackliga eller politiska.

Inom Metallindustriarbetare-, Järnvägsmanna-, Transportarbetare- och Frisörbiträdesförbunden kan utbetalning av trakasseringsunderstöd medgivas jämväl till *den, som på grund av trakasserier från arbetsgivaren eller arbetsbefälet anser sig tvingad att taga avsked*. Dock gäller vad beträffar de två förstnämnda förbunden, att vederbörande arbetare, innan han tager avsked, skall ha ingivit anmälan därom och erhållit förbundsstyrelsens godkännande av sin anhållan om understöd.

Trakasseringsunderstöd utgår i regel endast för viss kortare tid (sex veckor). Medgivande av understöd kan dock vanligen förnyas för en eller två, ända till fyra tidsperioder. Den understödde är pliktig att söka annat arbete.

Inom några förbund har man i stadgarna infört bestämmelser om *rättshjälp*. Metallindustriarbetare- och Gjutareförbunden: Medlem, som tillhört förbundet en månad och nödgas vidtaga rättsliga åtgärder för hävdande av försäkrings- och ersättningsanspråk gentemot arbetsgivaren, ävenså vid tillfällen då medlem blivit invecklad i rättsmål, sammanhängande med arbetskonflikt eller organisa-

tionsarbetet, kan därvid erhålla kostnadsfri rättshjälp. För att rättshjälp skall kunna erhållas, måste ansökan därom göras hos avdelningsstyrelsen. Ansökan skall vara åtföljd av noggrann redogörelse för rättsfallet jämte alla saken belysande skriftliga handlingar. Avdelningsstyrelse åligger att av- eller tillstyrka ansökan samt översända ansökan jämte eventuella handlingar till förbundsstyrelsen, som därefter fattar beslut. Har medlem, som deltager i arbetskonflikt och därunder uppbär understöd från förbundet, blivit invecklad i rättegång, som av förbundet bekostas, och därvid blivit ådömd fängelsestraff, äga de av hans anförvanter, mot vilka han har försörjningsplikt, att uppbära honom tillkommande konfliktunderstöd. — Järnvägsmannaförbundet: Då medlem på grund av politisk förföljelse eller genom sin verksamhet i organisationens tjänst eller eljest anser sig ha blivit av vederbörande arbetsgivare eller befäl orättvist behandlad och då han ej anser sig kunna på egen hand vinna rättelse eller anser sig behöva juridiskt biträde för erhållande av rättvisa i de fall, där sådan kan anses erhållas på juridisk väg, eller understöd för eventuella rättegångskostnader i rättegång, som rör hans tjänsteåligganden, äger medlem rätt hänvända sig till den avdelning, han tillhör. Finner avdelningen medlemmens krav befogat, har avdelningen att med uttalande i ärendet omedelbart remittera detsamma till förbundsstyrelsen.

C. Vissa fristående arbetarorganisationer.

I det följande upptages till granskning stadgebestämmelser inom arbetarorganisationer, vilka — ehuru stående utanför Landsorganisationen — kunna med hänsyn till deras allmänna politik och arbetsmetoder sägas vara direkt jämförliga med förbunden inom Landsorganisationen. Undersökningen begränsas dock till de mera betydelsefulla av ifrågavarande organisationer, nämligen Svenska Textilarbetareförbundet, Svenska Sjömans-Unionen,[1] Svenska Lantarbetareförbundet, Sveriges Lokomotivmannaförbund, Svenska Elektriska Arbetareförbundet, Sveriges Hotell- och Restaurangpersonals Förbund, Svenska Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet.

Till sin byggnad skilja sig dessa förbund i stort sett icke ifrån dem, som äro anslutna till Landsorganisationen. Högsta beslutanderätten är sålunda förlagd till kongressen. Mellan kongresserna beslutar förbundsstyrelsen. Viktigare frågor kunna dock i vissa fall av förbundsstyrelsen hänskjutas till ett representantskap eller också till avgörande genom allmän omröstning.

Framställning till arbetsgivare i löne- och andra frågor. I fråga om framställande av krav till arbetsgivare i löne- eller andra frågor innehålla här berörda förbunds stadgar följande.

Den slutliga *bestämmanderätten i fråga om fordringars framställande till arbetsgivaren ligger hos förbundsstyrelsen* inom Sjömans-Unionen, där det stadgas att ingen uppsägning av avtal, ingen arbetsnedläggelse eller förhandling med arbetsgivaren kan företagas utan att styrelsen giver sitt bifall eller med-

[1] Sedan detta skrevs, har Sjömans-Unionen efter sammanslagning med Eldare-Unionen ingått i Landsorganisationen.

verkar därtill. — Inom Lantarbetareförbundet har förbundsstyrelsen likaledes avgörandet i sin hand genom föreskriften att medlemmar, som önska avdelningens och förbundets stöd för genomförande av någon fordran, ha att hänvända sig med sina krav till avdelningsstyrelsen; denna förelägger ärendet för avdelningen, vilken — om den finner saken befogad och genomförbar — hänskjuter detsamma till förbundsstyrelsen. Vid alla uppkomna tvister eller då avdelningen ämnar företaga något till löne- eller andra arbetsförhållandens förbättrande skall förbundsstyrelsen därom genast underrättas och dess råd inhämtas, innan något företages. Förbundsstyrelsen äger rätt bestämma, att fordringarnas framställande uppskjutes. — Också inom Elektriska Arbetareförbundet och Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet kräves för framställande av fordringar till arbetsgivaren, att först avdelningen finner dem befogade och därefter förbundsstyrelsen lämnar sitt medgivande till deras framställande. (Det framgår emellertid här icke fullt tydligt, om med fordringar avses allenast s. k. lönerörelser eller jämväl andra framställningar).

Inom tre förbund har man skilt mellan å ena sidan viktigare frågor (löne- och avtalsrörelser o. d.) och å den andra smärre ärenden. Avgörandet i fråga om de förstnämnda ligger hos förbundsstyrelsen, medan *avdelningsstyrelsen äger fatta beslut i fråga om vissa mindre betydelsefulla framställningar.* Textilarbetareförbundet: Önskar medlem av en avdelning rättelse i något å arbetsplatsen rådande missförhållande eller vill arbetsgivaren genomföra försämring i arbetsvillkoren eller åsidosätta gällande avtal, skall saken anmälas till avdelningsstyrelsen. Kan denna icke själv ordna förhållandet, förelägges ärendet för avdelningen, vilken har att fatta beslut om vad i saken är att åtgöra. Är däremot fråga om genomförandet av kollektivavtal eller ackordsprislista eller fordringar om förbättring av löne- eller arbetsförhållandena i övrigt, skall avdelningen, innan någon framställning till arbetsgivaren göres, avgiva rapport till förbundsstyrelsen, vilken äger besluta om framställningen får ske. I riksavtalsfrågor skall representantskapet fastställa direktiv och grunder för uppsägning, underhandlingar, omröstning och godkännande. — Lokomotivmännaförbundet: I lokala tjänstgörings- och befordringsfrågor m. m. samt i sådana tvistefrågor, vilka anses med de avdelningen till buds stående medel kunna på ett tillfredsställande sätt lösas, äger avdelningen full handlingsfrihet, men då det gäller frågor av sådan omfattande och djupgående art, att de äro betydelsefulla för hela förbundet, bör förbundsstyrelsens utlåtande inhämtas, innan några vidare åtgärder vidtagas. — Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund: Därest saken är av större betydelse, så att konflikt därav kan uppstå, skall avdelningsstyrelsen förelägga ärendet för avdelningen, vilken hänskjuter detsamma till förbundsstyrelsen.

Bland detaljbestämmelser rörande »framställningar» till arbetsgivare må anföras följande. Enligt stadgarna för Lantarbetareförbundet samt Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet skall *avdelning ha tillhört förbundet i sex månader,* innan framställning får ske med förbundets stöd. Inom samma förbund samt inom Elektriska Arbetareförbundet stipuleras, att medlemmar, som önska

genomföra en fordran, skola därom inge *skriftlig framställning* till avdelningsstyrelsen; i de båda förutnämnda förbunden kräves därtill, att den skriftliga framställningen skall vara undertecknad med samtliga förslagsställares *namnunderskrifter*.

För att avdelningen, resp. förbundsstyrelsen skall kunna fästa avseende vid framställningen kräves stundom *viss majoritet* bland berörda medlemmar eller inom avdelningen. Sålunda erfordras $^3/_4$ majoritet bland de berörda medlemmarna inom Elektriska Arbetareförbundet samt Lantarbetareförbundet och $^2/_3$ majoritet av avdelningens medlemsantal inom Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund samt Textilarbetareförbundet. Ansökan om förbundsstyrelsens godkännande av fordran skall enligt stadgarna för sist nämnda tvenne förbund vara ingiven senast två veckor före den dag, då avdelning ämnat göra framställning i saken till arbetsgivaren.

Regler för tillgripande av strejk. Textilarbetareförbundets, Lantarbetareförbundets samt Hotell- och Restaurangpersonalförbundets stadgar innehålla med avseende härå följande: Avdelningen skall hos förbundsstyrelsen anhålla om sanktion av fattat beslut om strejk och förbundsstyrelsen kan förbjuda strejkens igångsättande eller påbjuda dess uppskjutande. — Den avgörande *beslutanderätten ligger alltså här hos förbundsstyrelsen*. — Inom Elektriska Arbetareförbundet samt Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet äro stadgarnas bestämmelser icke fullt tydliga vad beträffar sättet för strejkbeslutets tillkomst, men det synes uppenbart, att även här förbundsstyrelsen har det slutliga avgörandet i sin hand. Inom det sistnämnda förbundet föreskrives jämväl, att ombud från förbundsstyrelsen skall hava deltagit i förhandlingarna, innan strejk igångsättes.

Lokomotivmannaförbundets stadgar föreskriva, att då man ej genom överenskommelse lyckats ordna förhållandet, skola förbundsstyrelsens ombud såväl som avdelningen på platsen var för sig ofördröjligen inlämna till förbundsstyrelsen sina upplysningar och förslag om vad i saken vidare bör åtgöras. Har avdelningen ej lyckats uppnå uppgörelse, kan densamma med $^3/_4$ majoritet av dem, saken berör, besluta om arbetsnedläggelse, och äger förbundsstyrelsen då rätt att tillstyrka sådan yttersta kraftåtgärd samt har därvid skyldighet att verksamt bidraga till frågans lösning. För framställningar till resp. förvaltningar och vad därav kan följa som ock i övrigt för på egna och utan förbundsstyrelsens på förhand givna godkännande av enskilda medlemmar eller enskild avdelning vidtagna åtgärder bära de ensamma ansvaret och åtnjuta i sådana fall intet understöd från förbundet, om förbundsstyrelsen finner det oklokt handlat, sedan dess prövning verkställts. — Efter ordalagen att döma synes det ej vara uteslutet, att inom detta förbund en av en avdelning självrådigt tillgripen strejk skall kunna erhålla förbundets understöd.

Vad beträffar Sjömans-Unionen, kräves förbundsstyrelsens bifall till arbetsnedläggelsen, men skall fråga om allmän arbetsnedläggelse avgöras genom *allmän omröstning*.

För att beslut om arbetsnedläggelse skall kunna föranleda någon förbundets

åtgärd kräves i allmänhet *kvalificerad majoritet*. Sålunda fordras $^3/_4$ majoritet bland de av den eventuella arbetsnedläggelsen berörda medlemmarna (Lantarbetareförbundet och Lokomotivmannaförbundet), $^2/_3$ majoritet bland berörda medlemmar (Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet), $^3/_4$ majoritet bland vederbörande medlemmar (Textilarbetareförbundet). Inom Lantarbetareförbundet, Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet samt Textilarbetareförbundet föreskrives, att *sluten omröstning* skall äga rum i frågor rörande tillgripande av strejk. Inom Lokomotivmannaförbundet gäller att strejk ej får komma till stånd, förrän $^3/_4$ av den berörda personalen med sina *namnunderskrifter* försäkrat sig vilja nedlägga arbetet. För att arbetsnedläggelse skall av förbundsstyrelsen kunna medgivas, fordras inom Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund samt Textilarbetareförbundet, att *minst* $^2/_3$ *resp.* $^3/_4$ *av arbetarna på den arbetsplats, som strejken avser, äro medlemmar av förbundet.*

Särskilda bestämmelser om förfaringssättet vid tillgripande av *blockad* finnas, vad angår här förevarande organisationer, endast inom Textilarbetareförbundet. I dess stadgar heter det, att avdelning icke får förklara arbetsplats i blockad utan förbundsstyrelsens medgivande; blockadmeddelande skall, för att vara giltigt, undertecknas av förbundsstyrelsen.

Regler för utbetalande av konfliktunderstöd. Beträffande de fall, då konfliktunderstöd utgår, föreskriva Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundets samt Sjömans-Unionens stadgar, att understöd utbetalas till medlemmar, som deltaga i av förbundsstyrelsen godkänd arbetsnedläggelse. — Inom Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund utbetalas konfliktunderstöd vid av förbundsstyrelsen godkänd strejk, då lockout vidtagits såsom följd av godkänd arbetsnedläggelse eller annan åtgärd, utan att avdelningen kan anses ha handlat i strid med stadgarna eller mot av förbundsstyrelsen i varje särskilt fall givna direktiv, eller lockout göres gentemot föreningsrätten. — Enligt Elektriska Arbetareförbundets stadgar kan konfliktunderstöd utbetalas till medlemmar, som blivit arbetslösa på grund av strejk, till vilken förbundsstyrelsen givit sitt bifall, på grund av annan arbetsinställelse, som icke tillkommit från medlemmarnas sida i strid med stadgarna, samt på grund av hävdande av föreningsrätten. — Inom Lantarbetare- och Lokomotivmannaförbunden meddelas konfliktunderstöd vid av förbundsstyrelsen godkänd strejk, vid lockout till följd av framställning, som förbundsstyrelsen godkänt och till vars tillkomst avdelning icke kan anses vara orsak genom mindre klokt uppträdande, samt vid lockout, riktad mot föreningsrätten. — Textilarbetareförbundets stadgar medgiva understöd i följande fall: då en av förbundsstyrelsen godkänd strejk kommer till stånd; då lockout blir följden av gjord och av förbundsstyrelsen godkänd framställning eller till följd av arbetsförhållandet berörande framställning från arbetsgivaren, utan att avdelningen kan anses genom att ha handlat i strid med stadgarna eller av förbundsstyrelsen givna förhållningsregler ha särskilt bidragit därtill; då medlemmarna blivit indragna i konflikt till följd av strejk eller lockout, som föres av annan fackorganisation; då lockout kommer till stånd i syfte att hindra medlemmarna tillhöra för-

bundet; då lockout göres i syfte att stödja andra arbetsgivare, som ligga i konflikt med hos sig anställda arbetare; då strejk eller lockout, som tillkommit i anledning av ovan anförda orsaker, så återverkar på annan viss grupp inom förbundet, att arbetet härigenom bevisligen avstannar; då sådana förhållanden uppstått, att förbundsstyrelsen i anledning därav finner behövligt och lämpligt vidtaga sådana åtgärder, som gör förbundets ekonomiska stöd nödvändigt för av samma åtgärder berörda medlemmar.

Bland de stipulerade villkoren för att komma i åtnjutande av konfliktunderstöd må nämnas kravet på att *medlem under viss minimitid skall ha tillhört förbundet.* Inom Textilarbetareförbundet erfordras sålunda tre och inom Lantarbetareförbundet sex månaders medlemskap; högsta understödsbeloppet erhålles först efter ytterligare viss tids medlemskap (resp. fem och ett år). Inom Lokomotivmannaförbundet gäller, att medlem, som ingår i förbundet inom tre månader efter sin anställning i facket, kan erhålla understöd omedelbart; andra erhålla sådan rätt först efter ett års medlemskap i förbundet.

Skyldighet att söka och antaga erbjudet annat arbete stipuleras inom Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund samt Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet.

Understödsbeloppets storlek bestämmes av förbundsstyrelsen i varje särskilt fall enligt stadgarna för Lantarbetare- och Lokomotivmannaförbunden samt Sjömans-Unionen. Inom Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet utgår understödet med ett belopp av 21 kr. per vecka för gift medlem och en kr. för varje barn samt 16 kr. för ogift medlem. Inom Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund bestämmes understödsbeloppet av förbundsstyrelsen, dock lägst 15 och högst 25 kr. per vecka och medlem. Textilarbetareförbundets stadgar bestämma understödsbeloppet till 15 och 12 kr. per vecka under första året för resp. manlig och kvinnlig medlem över 18 år; beloppet stiger sedan vid längre tids medlemskap och uppgår, efter fem års medlemskap, till 25 och 22 kr. för resp. manlig och kvinnlig medlem.

Inom sex av de nu ifrågavarande förbunden finnas föreskrifter om att *konfliktunderstöd icke utgår vid mera kortvariga konflikter.* Gränsen är satt till fem dagar inom Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund och Lokomotivmannaförbundet, till sex arbetsdagar inom Elektriska Arbetareförbundet, till en vecka inom Lantarbetareförbundet, Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet samt Textilarbetareförbundet.

Enligt stadgarna för Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund kan, förutom vanligt konfliktunderstöd, utgå ett slags *bostadsunderstöd.* Skulle i konflikten deltagande personal, som av arbetsgivaren åtnjuter fri bostad, bliva vräkt, äger avdelningsstyrelsen på förbundets bekostnad ombesörja ny bostad för den tid arbetslösheten till följd av konflikten varar.

Regler om förhandling. Sjömansunionens stadgar föreskriva, att ingen förhandling med arbetsgivare kan företagas utan att förbundsstyrelsen giver sitt bifall eller medverkan därtill. Enligt Lokomotivmannaförbundets stadgar skall förbundsstyrelsen, sedan den lämnat samtycke till en framställning, utse för

sig ett ombud, som jämte den eller de av avdelningen utsedda framställa saken till förvaltningen och därom med denna underhandlar. Inom Lantarbetareförbundet gäller, att förbundsstyrelsen utser sådant särskilt ombud allenast om den anser det nödvändigt. Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundets stadgar föreskriva, att innan arbetsnedläggelse verkställes, ombud från förbundsstyrelsen bör ha deltagit i förhandlingarna. Inom Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund samt Textilarbetareförbundet stadgas, att avdelning, som icke anser sig mäktig att ingå uti och föra en underhandling med arbetsgivaren, skall göra hemställan till förbundsstyrelsen om erhållande av ett ombud; därest förbundsstyrelsen anser förhållandena så kräva, äger den, även utan att avdelningen därom gjort framställning, låta sig representera vid underhandlingen. Elektriska Arbetareförbundets stadgar föreskriva endast, att avdelningen, sedan den erhållit förbundsstyrelsens godkännande av att fordringarna få framställas, skall utse ett eller flera ombud, som framställer saken till resp. arbetsgivare eller firma och därom med honom underhandlar.

I Textilarbetareförbundets stadgar finnes uttrycklig föreskrift, att förhandlingar med organiserad arbetsgivares huvudorganisation skola föras av förbundsstyrelsen genom av styrelsen, inom eller utom sig, utsedda delegerade, efter att i saken berörda avdelningar blivit hörda.

Bestämmelser om uppgörelse i konflikt m. m. Stadgarnas bestämmelser i här förevarande avseende äro synnerligen knappa. Den praxis, som tillämpas, synes endast mycket ofullständigt kommit till uttryck i särskilda stadgebestämmelser.

Av Lokomotivmannaförbundets samt Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundets stadgar framgår, att avdelningen och förbundsstyrelsen ha att besluta om arbetets återupptagande. Inom sistnämnda förbund gäller vidare, att »då omröstning skall företagas för arbetets återupptagande, fordras $^2/_3$ majoritet». (Härvid torde den kvalificerade majoriteten ha avseende å strejkens fortsättande.)

Textilarbetareförbundets stadgar föreskriva, att vid förhandling med arbetsgivares huvudorganisation träffad överenskommelse skall underställas berörda avdelningars prövning på sätt och enligt de grunder, som förbundsstyrelsen och förbundets representantskap — med hänsyn till vad föreliggande omständigheter och rådande situation kunna anses kräva — finna lämpliga. Representantskapet fattar med ansvar inför kongressen beslut i alla de frågor, som föreläggas detsamma av förbundsstyrelsen och vilka icke avse ändringar av gällande förbundsstadgar eller äro av sådan beskaffenhet, att de kunna anses stå i strid med dessas innehåll. I riksavtalsfrågor skall representantskapet fastställa direktiv och grunder för underhandlingar, uppsägning, omröstning och godkännande.

Behandling av osolidariska medlemmar. Samtliga de här förevarande förbunden hava i sina stadgar intagit bestämmelser om behandling av osolidariska

medlemmar. I regel avse bestämmelserna strejk- och blockadbrytare — inom Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund strejk- och blockadbrytare vid inom som utom förbundet pågående konflikter, som av förbundsledningen godkänts — men i några stadgar har bestämmelserna tillagts en vidsträcktare giltighet, i det de äga avseende jämväl å person, som uppträder svekligt och uppenbarligen skadar sin eller andra organisationers intressen, som uppträder okollegialt eller som bryter mot stadgarna eller vägrar ställa sig till efterrättelse av avdelning eller förbundsstyrelse utfärdade föreskrifter, vilka ha stöd i stadgar och kongressbeslut.

Den för sådana förseelser stadgade påföljden är uteslutning ur förbundet. För beslut härom erfordras kvalificerad majoritet enligt stadgarna för Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet samt Textilarbetareförbundet. Inom Sjömans-Unionen skall förbundsstyrelsen verkställa uteslutningen. Inom andra förbund torde det vanligen ankomma på vederbörande avdelning att fatta beslut om uteslutning. Den uteslutne kan inom Lantarbetareförbundet och Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet, om han anser sig orättvist behandlad, vädja till förbundsstyrelsen.

Bestämmelser finnas inom Elektriska Arbetareförbundet, Lantarbetareförbundet samt Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet, att utesluten medlem ej kan upptagas såsom medlem i någon avdelning, utan att avdelningen det tillstyrker och förbundsstyrelsen det medgiver. Som villkor för återinträde gäller enligt Lantarbetareförbundets stadgar, att avdelningen med $^2/_3$ majoritet å ordinarie möte tillstyrker sådant samt att den återinträdande erlägger den avgift, som av avdelningen bestämmes.

Understöd åt trakasserade medlemmar. Med avseende härå förekomma följande bestämmelser. Elektriska Arbetareförbundet: Medlem, som genom sin verksamhet i organisationen förlorat sitt arbete, kan efter avdelningens tillstyrkan och förbundsstyrelsens beslut erhålla understöd. — Lokomotivmannaförbundet: Medlem, som genom sin verksamhet i förbundets tjänst, oaktat han efter bästa förmåga fullgjort sina tjänsteåligganden, förföljes i eller avskedas ur järnvägstjänsten, erhåller det moraliska och ekonomiska stöd, förbundet anser sig kunna lämna. — Maskinst-, Eldare- och Reparatörförbundet: Medlem, som genom sin verksamhet i fackorganisationens tjänst, på grund av politisk förföljelse eller i följd av utav förbundsstyrelsen godkänd strejk förlorat sitt arbete, kan efter avdelningsstyrelsens tillstyrkan och efter förbundsstyrelsens beslut erhålla understöd. — Textilarbetareförbundet: Medlem, som genom sin verksamhet i organisationens tjänst eller på grund av vägran att utträda ur förbundet eller vid avslutningen av konflikt förlorat sin anställning, kan efter avdelningsstyrelsens tillstyrkan erhålla understöd med belopp, som av förbundsstyrelsen efter skedd prövning fastställes. — Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund: Då medlem på grund av sin verksamhet i organisationens tjänst eller eljest anser sig av vederbörande arbetsgivare orättvist behandlad och då han ej anser sig på egen hand kunna vinna rättelse eller anser sig behöva juridiskt biträde för erhållande av rättvisa i de fall, där sådan kan

anses stå att vinna på juridisk väg, eller understöd för ev. rättegångskostnader i rättegång, som rör hans tjänsteåligganden, äger medlemmen rätt att hänvända sig till den avdelning han tillhör. Förbundsstyrelsen beslutar, efter det avdelningen avgivit yttrande.

Uttrycklig bestämmelse om *rättshjälp* finnes — förutom inom sistnämnda förbund — även i stadgarna för Lokomotivmannaförbundet, innehållande detaljerade föreskrifter i ämnet, samt för Sjömans-Unionen, där det föreskrives, att medlem äger påkalla juridisk hjälp av unionen i tvistefrågor med arbetsgivaren, som synas få en lycklig lösning inför domstol.

Enligt stadgarna för Hotell- och Restaurangpersonalens Förbund samt Maskinist-, Eldare- och Reparatörförbundet kan också den arbetare understödjas, som till följd av trakasserier från arbetsgivarens eller arbetsbefälets sida anser sig böra taga avsked. Dock skall, innan detta sker, anmälan därom vara gjord till förbundsstyrelsen och skälen för understöds utbetalande vara godkända. Inom Textilarbetareförbundet kan i sådana fall utbetalas reshjälp. Det stadgas nämligen, att medlem, som genom sitt arbete i förbundets tjänst genom bevakande av för arbetarna gemensamma intressen blir av arbetsgivaren trakasserad, så att han anser sig ej kunna kvarstanna å arbetsplatsen, kan, efter avdelningsstyrelsens enhälliga tillstyrkan, erhålla reshjälp.

D) *Den syndikalistiska organisationen.*

Denna organisation är, som förut framhållits, till konstitution och arbetsmetoder fotad på helt andra principer än fackföreningsrörelsen i övrigt. Dess kännemärke är en långt driven decentralisation med beslutanderätten i alla ur arbetsfredssynpunkt viktiga frågor förlagd till lokala enheter. Befogenhetsområdet för den centrala sammanslutningen — Sveriges Arbetares Centralorganisation (S.A.C.) — är väsentligen begränsad till administrativa och organisationstekniska uppgifter, vilket även är fallet med »industridepartementen» och »federationerna». I stadgarna för dessa finnas icke intagna några regler för lönerörelsers igångsättande, tillgripande av arbetsnedläggelse o. d.

Alla aktioner gentemot arbetsgivarna beslutas och genomföras självständigt av den lokala avdelningen: »lokala samorganisationen» (L.S.), »syndikatet» eller »driftssektionen». Det heter i stadgarna: »Rätt att besluta om konflikt och biläggande av sådan äger varje organisationsenhet, som konflikt uteslutande berör, driftssektionen, om konflikten endast berör ifrågavarande företags arbeten; syndikatet, om den berör flera företag inom samma verksamhet; L.S., om den berör alla arbetare på platsen. Över förhållanden, som gälla alla L.S. medlemmar vid konflikter, såsom stridsfonden o. d., beslutar L.S.»

Stadgarna innehålla vidare följande bestämmelser om *förhållanden vid stridstillfällen:*

I händelse konflikt hotar mellan L. S. medlemmar och arbetsgivare bör L. S. styrelse genast underrättas av vederbörande arbetare.

Det av konflikten berörda syndikatet sammanträder omedelbart tillsammans med L.S. styrelse och beslutar om de åtgärder, som måste vidtagas.

Äro de av konflikten berörda arbetarna icke anslutna till syndikatet, kunna de likväl tillsammans med L.S. styrelse besluta om åtgärder.

Alla medlemmar, som kunna tänkas berörda, skola kallas till dylika möten.

Det bör ligga i varje medlems intresse, att på allt sätt stödja de stridande och genom sympatiåtgärder giva striden den mest effektiva karaktär, omöjliggöra förräderi och i övrigt föra en kraftig agitation.

Vid beslut om konflikt skall omröstning företagas bland de berörda medlemmarna, och det bör noga övervägas vilken taktik som skall användas. Gemensam aktionsmetod må kunna kompletteras av individuellt självständig, såvida de gemensamma intressena ej därav skadas.

L.S. styrelse skall vid förstkommande L.S.-möte avgiva fullständig rapport över de åtgärder, som styrelsen och syndikatet, sektionen eller berörda arbetargrupp vidtagit.

Så fort strid utbryter, tillsättes en strejkkommitté, av den berörda organisationsenheten med vilken L.S. kassör intimt samarbetar, enär stridens ekonomi klart och tydligt skall framgå av L.S. räkenskaper.

Det åligger strejkkommittén:

att noga övervaka och i detalj följa stridens utveckling;

att uppsamla det statistiska materialet från striden och avgiva en fullständig rapport till L.S. och vederbörande federation eller S.A.C., om sådan ej är i arbete;

att administrativt sköta strejken, lockouten eller blockaden, med hänsyn till mötens ordnande för de stridande, samt utföra eventuella underhandlingsuppdrag;

att — i vissa fall endast efter beslut å möte — till pressen, särskilt S.A.C:s egna organ, sända vederhäftiga meddelanden om striden, samt

att till Arbetaren (tidningen) och A.U. (arbetsutskottet inom S.A.C.) meddela situationen och de förändringar, som under striden vidtages eller på annat sätt uppstår.

Strejkkommittén bör intimt samarbeta med L.S. styrelse och äger icke att vidtaga åtgärder som förändra stridens läge eller beröra L.S. ekonomi utan styrelsens hörande.

I fråga om understöd stadgas, att varje klar medlem äger vid öppna konflikter utfå understöd av L.S. stridsfond. Därvid skall tillses att ingen lider svår nöd, och ordnas understödet helst kooperativt, så långt detta är möjligt.

Understödsmedlen utgå antingen ur *den gemensamma stridsfonden* eller ur *den lokala stridsfonden*. För den förstnämnda gälla följande bestämmelser:

Rätt till understöd ur L.S. gemensamma stridsfond under strejk och lockout äger:

a) de medlemmar, som tillhört S.A.C. en månad, samt

b) de nyanslutna medlemmar och nybildade L.S., vilka indragits i strid av den gamla organisationen eller tvingats i öppen strid till följd av arbetsgivarnas trakasserier därför att de organiserat sig i S.A.C. (föreningsrättsstrider);

c) understöd utgår fr. o. m. 2:a stridsveckan, under förutsättning att redogörelse över striden samt rekvisition av understöd kommit S.A.C. tillhanda *senast* under loppet av 1:a stridsveckan;

d) för efterföljande veckor skall rekvisition åtföljd av *kvitteringslista* över föregående veckas understöd tillställas S.A.C. *under loppet* av den vecka, för vilket det är avsett. I annat fall förfaller rätten till understöd för ifrågavarande vecka;

e) understöd utbetalas med högst 12 kr. pr medlem och vecka, lika för hel- och halvbetalande;

f) vid lockout, som varat i tre månader, samt då S.A.C:s medlemmar varit indragna i fackförbundens strider under samma tid, kan understödet höjas upp till 50 procent;

g) för täckande av dessa utgifter har S.A.C:s kassör att pr postförskott, när märken sändas, uttaga det belopp, som erfordras, till understödsförmedlingen, för utbetalande av angivet understöd; dock högst 1 kr. och lägst 20 öre pr rekvirerat kontingentmärke. Lika för hel- och halvbetalande.

Avgiften uttages för näst föregående märkesförsändelse men beräknas efter det belopp, som är gällande under den vecka rekvirerade märken sändas.

Den lokala stridsfonden består av medel, erhållna därigenom att L.S. för sådant ändamål avsätter 40 öre för varje försålt kontingentmärke; beslut om lägre avsättning kan fattas endast, då fonden innehåller över 25:— kr. per medlem.

Den lokala stridsfonden åligger enligt stadgarna

att erlägga det belopp till L.S. gemensamma understödsförmedling, som vid varje speciellt fall erfordras till understöd åt i strid varande medlemmar;

att, med hänsyn till de stridandes olika behov utöka det understöd, som erhålles från L.S. gemensamma understödsförmedling;

att, utan att därför erhålla hjälp från L.S. gemensamma förmedling, stödja trakasserade medlemmar, på sätt och med belopp som L.S. själv, i varje särskilt fall beslutar;

att, om L.S. så anser riktigt och med belopp, som L.S. i så fall själv bestämmer, stödja de medlemmar, vilka ej tillhört S.A.C. så länge att de ha rätt till understöd ur den gemensamma förmedlingen;

att, enär understöd ur den gemensamma förmedlingen icke utbetalas förrän fr. o. m. 2:a stridsveckan, understödja de egna medlemmar, som innan dess nödvändigt äro i behov av understöd.

Syndikalisterna hysa ju den uppfattningen, att den öppna konflikten, såsom varande ett tveeggat svärd, helst bör undvikas och ersättas med ett effektivare och mindre riskabelt kampmedel. Ett sådant har man trott sig kunna skapa genom det s. k. *registret*. Det heter härom i stadgarna: »Som organ för en ständig kamp, dels för förbättrande av arbetsvillkoren, dels för vinnandet av ökad kontroll över företagen — varigenom öppna strider i stor utsträckning kunna undvikas — böra registerkommittéer upprättas. Dessas uppgift skall vara att upptaga lönestatistik, att övertaga fördelningen av arbetet, att fastställa och reglera arbetslönerna och prisbildningen och slutligen att utveckla sig till de organ, genom vilka arbetarna själva skola övertaga ledningen av produktionen och varuutbytet.» — I det följande lämnas å sid. 162 närmare redogörelse för registersystemet.

III. Kollektivavtalen och deras bestämmelser till förebyggande och utjämning av arbetstvister.

1. Inledning.

Kollektivavtalens utbredning. Den kollektiva avtalsformen vann i början av 1900-talet hastigt terräng i Sverige. Kollektivavtal upprättades inom ett flertal näringsgrenar, såväl inom storindustrien som hantverket och även vissa delar av transportverksamheten. En kraftig tillbakagång inträdde visserligen efter 1909 års storstrejk, men från 1914/15 har kollektivavtalets betydelse åter vuxit. Nu antydda utveckling framgår av följande sammanställning ur den officiella statistiken över kollektivavtal:

År	Antal kollektivavtal	Antal av kollektivavtal berörda	
		arbetsgivare	arbetare
1/1 1908	1,971	11,241	255,950
» 1909	2,365	12,936	318,190
» 1910	1,765	9,410	254,000
» 1911	1,617	9,289	251,625
» 1912	1,476	8,547	229,792
» 1913	1,457	8,240	226,885
» 1914	1,448	8,300	233,020
» 1915	1,408	8,168	244,390
» 1916	1,457	8,320	255,731
» 1917	1,586	8,305	265,517
» 1918	1,779	9,070	297,346
» 1919	2,041	10,549	316,772
» 1920	2,154	11,532	378,889
31/12 1920	2,256	12,404	424,366
» 1921	1,876	11,105	348,675
» 1922	1,762	10,923	312,765
» 1923	1,975	11,437	391,197
» 1924	2,214	12,614	413,181
» 1925	2,455	13,610	451,592

Hela antalet lönarbetare i Sverige beräknas uppgå till omkring 1.2 milj. Då antalet av kollektivavtal berörda arbetare för närvarande utgör omkring 450,000, har alltså något mer än en tredjedel av samtliga lönarbetare sina arbetsvillkor reglerade genom kollektivavtal.

Den kollektiva avtalsformen är starkt företrädd inom vissa arbetsområden, medan den inom andra fått ringa eller nästan ingen tillämpning. Det är framför allt inom fabriksindustrien och byggnadsverksamheten som kollektivavtalet funnit användning. Kollektivavtalen inom dessa områden torde beröra direkt omkring 75 procent av hela antalet sysselsatta arbetare.

För jordbruket och skogshanteringen har kollektivavtalet relativt liten betydelse. Inom det större jordbruket (brukningsdelar av över 50 hars storlek), som sysselsätter cirka 100,000 lönarbetare, beröras direkt endast cirka 10 procent av arbetarna av kollektivavtal. Inom skogshanteringen har den kollektiva avtalsformen kommit till användning i större mån endast i Värmland och Bergslagen (cirka 15,000 arbetare).

Inom samfärdseln gäller enligt föreliggande uppgifter kollektivavtal för omkring 50,000 arbetare (inklusive enskilda järnvägarnas trafik- och kontorspersonal). Inom handelsnäringen äro endast ett fåtal, cirka 7,000 arbetare, berörda av kollektivavtal.

Kollektivavtalens giltighetsområde. Man plägar skilja mellan tre huvudtyper av kollektivavtal, nämligen riksavtal, ortsavtal och avtal för enskilda arbetsplatser (lokal- eller fabriksavtal), vartill kommer en mellanform mellan riks- och ortsavtal, benämnd distriktsavtal.

Ett *riksavtal* omfattar i regel ett flertal arbetsställen inom en industri eller ett yrke i hela landet. Det ingås mellan de riksorganisationer, som å ömse sidor finnas på området och dess räckvidd begränsas alltså till de företag å olika orter, vilkas arbetsgivare och arbetare tillhöra resp. riksorganisationer. Som garant å arbetsgivarsidan står alltid ett industri- eller yrkesförbund, å arbetarsidan ett fack- eller industriarbetarförbund eller, såsom i vissa fall, flera sådana förbund. Riksavtalet inom mekaniska verkstadsindustrien är, exempelvis, undertecknat av fem fackförbund och enligt förhandlingsprotokoll godkänt av ytterligare två förbund. Pappersbrukens riksavtal är å arbetarsidan kontraherat förutom av Svenska Pappersindustriarbetareförbundet av fyra förbund, till vilka en del specialarbetare äro anslutna.

I vissa riksavtal har införts särskilt stadgande om avtalets automatiska tillämpning å arbetsplats, som under avtalstiden vinner anslutning till avtalets kontrahenter. Textilindustriens riksavtal bestämmer i sådant hänseende, att om Sveriges Textilindustriförbund under avtalets giltighetstid erhåller medlem å arbetsplats, där Svenska Textilarbetareförbundet har avdelning, eller om sådan avdelning bildas å arbetsplats, tillhörig medlem av Sveriges Textilindustriförbund, vinner avtalet genast (eller vid utlöpningstiden för eventuellt bestående särskilt kollektivavtal) tillämpning för ifrågavarande arbetsplats.

Ehuru formellt sett ägande giltighet endast för de avtalsslutande organisationernas medlemmar torde riksavtalen — liksom även distriktsavtal och ortsavtal — i realiteten ha vidsträcktare tillämpning. Arbetsgivare, som tillhör den berörda arbetsgivarorganisationen, torde som regel tillämpa avtalets bestämmelser för hela arbetarpersonalen, oavsett om denna tillhör motpartens organisation eller är oorganiserad eller eventuellt tillhör annat fackförbund. I sådan riktning peka även föreskrifter i vissa riksavtal. Så innehåller t. ex. skoindustriens avtal — slutet mellan Svenska Skofabrikantföreningen och Svenska Sko- och Läderindustriarbetareförbundet — följande stadgande: »Hos de nuvarande eller blivande medlemmarna av Svenska Skofabrikantföreningen, där äldre avtal under detta riksavtals giltighetstid utlöpa, träda från utlöpnings-

tiden riksavtalets bestämmelser i tillämpning, där ej annorlunda vid riksavtalets upprättande överenskommits.» Denna bestämmelse synes ge riksavtalet större räckvidd än det förut refererade stadgandet i textilavtalet, i det att giltigheten ej är begränsad till arbetsplatser, där motpartens organisation har medlemmar.

Med *ortsavtal* förstås sådana avtal, som omfatta hela eller större delen av en näringsgren eller ett yrke på en ort. Typiska sådana äro byggnadsfackens avtal, vilka upprättas mellan en platsorganisation av arbetsgivare (byggmästareförening) och en fackförening (avdelning av något av byggnadsarbetareförbunden). Till denna grupp kunna räknas även en del avtal inom möbelindustrien, livsmedelsbranschen, handelsarbetarfacket m. m.

Kollektivavtal, som träffas mellan en oorganiserad arbetsgivare och fackföreningen vid hans företag, har givetvis sin giltighet begränsad till detta företag. Sådana *rent lokala avtal* förekomma emellertid i stor utsträckning även hos arbetsgivarorganisationernas medlemmar, exempelvis inom sågverksindustrien, sockerindustrien, tändsticksindustrien m. fl. Ehuru avtalens allmänna innehåll och i viss utsträckning även specialbestämmelser vanligen överenskommas vid centrala förhandlingar mellan organisationerna å ömse sidor, träffas de bindande avtalen lokalt, mellan vederbörande arbetsgivare och fackföreningen på platsen.

Inom några näringsområden hava kollektivavtalen — bl. a. på grund av organisationsförhållandena — erhållit en vidsträcktare giltighetsrayon än ortsavtalen, men utan att de kunna betecknas såsom riksavtal. Sådana avtal, s. k. *distriktsavtal*, förekomma vid jordbruket, där avtalen ingås mellan länsföreningar av jordbrukare och motsvarande distriktsorganisationer av lantarbetarnas organisation. Inom stenindustrien och några andra industrigrenar äro förhållandena likartade.

Förekomsten av de nu nämnda olika slagen av kollektivavtal framgår av nedanstående sammanställning över vid årsskiftena 1907/08 och 1920/21 gällande kollektivavtal och däraf berörda arbetare:

	Riksavtal			Ortsavtal			Lokalavtal			Distriktsavtal		
	Antal avtal	Antal arbetare		Antal avtal	Antal arbetare		Antal avtal	Antal arbetare		Antal avtal	Antal arbetare	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%
1907/08 .	9	41,006	16.1	781	84,083	32.8	1,105	111,750	43.6	76	19,111	7.5
1920/21 .	33	190,621	43.6	646	52,946	12.1	1,550	159,931	36.5	49	34,089	7.8

Riksavtalsformen har som synes fått avsevärt ökad betydelse. Inemot hälften av de berörda arbetarna inrymmas därunder. I själva verket föreligger en ännu starkare centralisation i fråga om avtalsuppgörelserna än vad dessa siffror giva vid handen. Det har redan anmärkts, att de lokala avtalens innehåll i stor utsträckning fastställes genom riksuppgörelser mellan huvudorganisationerna. Detsamma gäller även beträffande orts- och distriktsavtalen. Vidare har inom flera näringsgrenar riksavtalsprincipen vunnit insteg i så måtto,

att avtalens »allmänna bestämmelser» brutits ut till ett särskilt avtal mellan huvudorganisationerna. Erinras må även, att byggnadsindustriens (murare, träarbetare- och grovarbetarfackens) ortsavtal sammankopplats med varandra genom uppsägningsbestämmelser av den innebörd, att om ett sådant avtal blivit uppsagt, motsidans huvudorganisation är berättigad att inom 30 dagar efter den eljest bestämda uppsägningstidens utgång å sin sida verkställa uppsägning av övriga mellan medlemmar (avdelningar) av huvudorganisationerna ingångna avtal. Liknande bestämmelser finnas även inom sockerindustrien och vid de enskilda järnvägarna.

Beträffande lokala avtal, resp. orts- och distriktsavtal pläga, därest de avtalsslutande parterna tillhöra riksorganisationer, dessa senare även formellt stå som kontrahenter, i det att befullmäktigade ombud för desamma teckna godkännande å avtalen. Alla medlemmar (enskilda eller förbund) av Svenska Arbetsgivareföreningen skola dessutom inhämta dennas godkännande av träffade avtal. Däremot förekommer mera sällan, att Landsorganisationen tecknar godkännande å fackförbundens kollektivavtal.

Giltighetstid. Kollektivavtalens giltighetstid framgår av nedanstående tablå, som avser under resp. år ingångna avtal:

År	Kollektivavtal med giltighetstid				obestämd
	t. o. m. 1 år	1 t. o. m. 2 år	2 t. o. m. 3 år	över 3 år	
	i % av hela antalet kollektivavtal				
1925	79.8	19.9	—	—	0.3
1924	64.4	35.5	0.1	—	—
1923	87.8	11.8	0.1	—	0.3
1922	99.0	0.8	—	—	0.2
1921	95.3	3.1	—	—	1.6
1920	81.6	16.5	0.2	—	1.7
1919	79.5	11.4	7.7	—	1.4
1918	64.8	18.1	14.2	—	2.9
1917	51.3	23.2	21.0	1.0	3.5
1916	16.1	29.8	35.4	17.8	0.9
1915	13.1	25.4	32.3	25.4	3.8
1914	20.3	13.3	35.0	28.8	2.6
1909—1913	13.8	19.0	23.0	42.5	1.7
1908	32.3	37.6	22.3	2.6	5.2

Ehuru den växande stabiliseringen av det ekonomiska läget under de sista åren medfört en förlängning av avtalsperioderna, är allt fortfarande giltighetstiden i de allra flesta fall begränsad till ett år. Före världskriget förekom ej sällan, att avtalstiden var tre eller fyra år, i vissa fall t. o. m. fem år.

2. Kollektivavtalens bestämmelser om tvisters behandling.

I de flesta kollektivavtal förekomma stadganden om behandling av tvister parterna emellan. Dessa stadganden förete till sitt innehåll och sin lydelse åtskilliga variationer, dels inom olika avtalsområden och dels med hänsyn till de olika slag av tvister, som kunna uppkomma mellan parterna i kollektivavtal. I sistnämnda hänseende böra särskiljas tre slag, nämligen:

A) tvister om kollektivavtals tolkning och tillämpning — s. k. rättstvister;
B) tvister mellan parter, som äro bundna av kollektivavtal, rörande i avtalen icke reglerade förhållanden;
C) tvister rörande innehållet i blivande kollektivavtal.

A) Tvister om kollektivavtals tolkning och tillämpning (rättstvister).

Definition. Såsom exempel på huru begreppet »rättstvist» i arbetstvister definieras i kollektivavtalen må anföras några citat. Den vanligast förekommande formuleringen är följande:

»Meningsskiljaktigheter mellan parterna rörande i detta avtal överenskomna bestämmelser — — — — —.»

I åtskilliga avtal har motsvarande stadgande följande lydelse:

»Uppstår tvist mellan arbetsgivare och arbetare angående tolkningen och tillämpningen av detta avtal (av ackordsprislistor, eller särskilt uppgjorda ackord, av överenskommelse eller av förlikning) — — — — —.»

Inom sågverksindustrien och flottningsarbetet har bestämmelsen erhållit följande form:

»Uppstår mellan arbetsgivaren och arbetarna meningsskiljaktighet angående tillämpningen eller tolkningen av detta avtal eller vägrar arbetsgivaren eller arbetarna att uppfylla avtalet — — — — —.»

I riksavtalen för mekaniska verkstadsindustrien och elektriska installationsfacket stadgas:

»Därest icke genom förhandling enligt förestående förlikning kunnat ernås, och under förutsättning att frågan gäller tolkning av träffat avtal, av överenskommelse eller av förlikning — — —.»

Enligt lagen om central skiljenämnd för vissa arbetstvister äger den statliga skiljenämnden upptaga till avgörande »fråga om kollektivavtals rätta innebörd och tillämpning».

Erinras må även om utformningen av motsvarande bestämmelser i tidigare framlagda lagförslag. I det vid 1911 års riksdag föreliggande förslaget till lag om kollektivavtal rubricerades de tvister, som den tillämnade arbetsdomstolen skulle ha att upptaga till avgörande, såsom tvister »om fullgörande av avtalet, om påföljd av underlåtenhet därutinnan, om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller om dess hävande.»

I Socialstyrelsens den 13 juli 1916 avgivna förslag till lag om vissa åtgärder till främjande av arbetsfred hade motsvarande bestämmelse följande lydelse: »tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd». Socialstyrelsen anförde härvid, att vad man med den citerade bestämmelsen i 1911 års förslag velat angiva till fullo torde inrymmas under uttrycket »tvist om avtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd», vilket uttryck också år 1911 användes i ett av förslagets lagrum. Vid sådant förhållande

och då den ovan först återgivna fylligare formuleringen i viss del hade givit anledning till missförstånd, valde Socialstyrelsen den kortare formuleringen.

Vid tillämpning av kollektivavtalens ovan anförda bestämmelser har vid flera tillfällen yppats meningsskiljaktigheter om innebörden av desamma. Meningsskiljaktigheter hava särskilt uppstått rörande frågan, huruvida allenast tvister om innebörden av kollektivavtals normativa bestämmelser inrymmas under begreppet rättstvister eller om jämväl frågan om förhandlings- och skiljenämndsförfarandets tillämplighet i det enskilda fallet bör rubriceras som rättstvist. Det är bekant, att part i kollektivavtal framfört den uppfattningen, att tvist av sistnämnda slag icke vore att hänföra till rättstvist i avtalsenlig bemärkelse. Rättstvist förelåge endast, då båda parterna vore ense om att tvisten gällde tolkning eller tillämpning av en avtalsbestämmelse. Skäl för denna mening vore bl. a., att objektiva kännetecken saknades på sådana tvister. En part kunde alltid påstå, att tvist berörde avtalsbestämmelse.

Å andra sidan har av part i kollektivavtal gjorts gällande, att även frågan, huruvida en uppkommen tvist innebär tvist om avtals tolkning eller tillämpning, skall avgöras i enlighet med i avtalet föreskriven rättsprocedur. Härigenom vinnes — har man ansett — säkerhet för att ingen (saklig) tvistefråga med orätt kan göras till en rättsfråga liksom att alla (sakliga) tvister, som ha karaktären av rättsspörsmål, bliva underkastade de för dylika spörsmål avsedda reglerna. Den största olägenheten av en sådan ordning skulle vara, att en sak, varom strid vore tillåten, med orätt bleve dragen inför det för rättstvister upprättade institutet. Men detta — har man framhållit — är icke något säreget för arbetstvister. Inom rättslivet i övrigt förekommer att tvist drages inför orätt forum, vilket får sitt uttryck vid dess avvisande.

Det har även förekommit, att part ansett rättstvist (avtalsenlig) föreligga endast vid skiljaktiga meningar om *tolkning* av avtalsbestämmelse, men icke vid fråga om *tillämpning* av en i och för sig klar avtalsparagraf. Gentemot en sådan uppfattning har anförts, att den skulle leda därhän, att en part vore berättigad att — eventuellt med stöd av maktmedel — hävda en viss, för sig fördelaktig, tillämpning av en avtalsbestämmelse, om vars innebörd båda parterna vore ense. Detta vore liktydigt med angrepp på avtalsbestämmelsen i fråga och skulle sålunda åsyfta ändring i avtalet.

Vad särskilt angår sistnämnda spörsmål må erinras, att i Socialstyrelsens förutnämnda utlåtande av den 13 juli 1916 under uttrycket rättstvister inbegreps även frågor om ändring i kollektivavtals bestämmelser under dess giltighetstid. Styrelsen föreslog uttryckligt stadgande om förbud mot arbetsinställelse »för att åstadkomma ändring i avtalet» och anförde härvid att »en dylik intressetvist är ju på samma gång, om och i den mån emot ändringskravet åberopas gällande avtal, en ren rättstvist».

Rättstvisters behandling. De medel, som kollektivavtalen anvisa för lösning i sista hand av tvister rörande avtals tolkning och tillämpning (rättstvister), äro dels skiljedomsförfarande, dels förhandling mellan parterna och deras organisationer. Förekomsten av dylika bestämmelser framgår av föl-

jande tablå, avseende årsskiftet 1920/21, den senaste tidpunkt beträffande vilken dylika uppgifter föreligga rörande hela avtalsbeståndet:

	Skiljedoms-förfarande	Förhandling mellan parterna och deras organisationer	Inga bestämmelser	Summa
Antal avtal	659	1,152	467	2,278
» berörda arbetare	172,721	237,971	26,895	437,587

I 467 avtal eller cirka 20 procent av hela antalet saknades varje bestämmelse om tvisters behandling, men dessa avtal omfattade endast ett mindre antal arbetare, föga mer än 6 procent av samtliga. För omkring 94 procent av hela antalet kollektivavtalsberörda arbetare funnos särskilda regler angående tvisters behandling, vilka gingo ut på i sista hand antingen skiljedomsförfarande (cirka 40 procent av samtliga arbetare) eller förhandling mellan organisationerna (cirka 54 procent).

Under de senaste åren hava några förändringar av större betydelse med avseende å förekomsten av anförda stadganden i kollektivavtalen icke ägt rum, vadan de angivna relativa talen kunna anses utvisa gällande förhållanden.

I samband med bestämmelserna om förhandling och skiljedom i rättstvister stå avtalens föreskrifter om förbud mot tillgripande av stridsåtgärder på grund av dylika tvister. Enligt avtal, som stadga obligatoriskt skiljedomsförfarande i sista hand, få sådana tvister under inga förhållanden föranleda öppen konflikt. Där sista instans utgöres av förhandlingsförfarande mellan organisationerna, är förbudet mot stridsåtgärder temporärt och anses ha upphört, efter det att den i avtalen föreskrivna förhandlingsproceduren genomlöpts utan att medföra resultat.

Förhandling. Vid uppkommande tvister skola förhandlingar föras i viss ordning. Det stadgas vanligen i kollektivavtalen, att förhandling skall äga rum »först mellan parterna själva och därefter, såvida icke enighet uppnåtts, mellan parternas organisationer».

Beträffande förhandlingsorganens sammansättning äro avtalens bestämmelser merendels knapphändiga. Men i stället har genom praxis utbildats vissa former för förhandlingars förande.

När tvist uppstår på en arbetsplats, öppnas till en början förhandling mellan *parterna själva* d. v. s. vederbörande arbetsgivare (arbetsledning) och de arbetare, tvisten närmast berör, de senare biträdda av något eller några ombud (styrelsen) för fackföreningen (verkstadsklubben) på platsen. En på förhand utsedd delegation eller nämnd existerar alltså i regel icke för förhandling i första instans, utan konstitueras densamma från fall till fall med åtminstone delvis växlande sammansättning vid olika tillfällen.

I en del avtal äro emellertid formerna för underhandling redan i första instans utförligare angivna. Enligt riksavtalet inom tobaksindustrien, exempelvis, skall för tvisters behandling av respektive parter utses en »fabriksnämnd», vars ledamöter väljas antingen på viss tid eller för visst ärende. Utses leda-

möterna för bestämd tid, blir fabriksnämnden ett permanent fungerande organ. Detsamma är förhållandet med den »förlikningsnämnd», som finnes upprättad jämlikt åtskilliga avtal inom målarfacket. Denna nämnd angives i avtalen som permanent och skall tillsättas omedelbart efter avtals undertecknande.

Om vid förhandling i första instans (parterna själva) tvist icke kan biläggas, skall den hänskjutas till *förhandling mellan organisationerna* (förbunden). Närmare regler för sådan förhandling i andra instans och beträffande förhandlingsorganets konstitution saknas i allmänhet. Sammansättningen växlar givetvis mycket bl. a. med hänsyn till tvistefrågans vikt och räckvidd. I regel torde förhandlingsdelegationen utgöras av dels delegerade för de tvistande parterna, dels en eller flera tjänstemän hos organisationerna.

Vissa avtal innehålla mera i detalj gående bestämmelser om förhandling i andra instans, vilken oftast också är sista instans. Inom mekaniska verkstadsindustrien, exempelvis, skall — efter det att förhandling ägt rum mellan resp. arbetsgivare och arbetare och om part påyrkat ärendets fullföljande — vardera huvudorganisationen utse minst 2 och högst 6 »kommitterade», vilka skola söka genom förhandling lösa föreliggande tvist. Kommitterade utse bland sig en ordförande eller, i fall de ej kunna enas därom, en utomstående opartisk person att leda förhandlingarna. I tobaksindustriens riksavtal stadgas, att om överenskommelse icke kan träffas inom »fabriksnämnden», frågan skall hänskjutas till »centralnämnden». Denna består av högst 6 »för varje särskilt fall av vardera parten utsedda representanter».

Inom textilindustrien och rörledningsbranschen förekomma tre förhandlingsetapper: parterna själva, arbetsgivarorganisationens kretsstyrelse och vederbörande fackförbunds avdelning (platsorganisation) eller av dessa utsedd kommitté samt slutligen huvudorganisationerna. Beträffande sistnämnda instans heter det i textilavtalet: »Kan överenskommelse ej vinnas (i andra instans) och någondera parten anser ärendet böra vidare fullföljas, skall detsamma hänskjutas till överstyrelsen för Sveriges Textilindustriförbund resp. styrelsen för Svenska Textilarbetareförbundet, ankommande på dessa att, om endera det yrkar, upptaga förnyade förhandlingar.»

Såsom av det föregående framgår innehålla kollektivavtalen i regel bestämmelser om att förhandlingar skola föras för utjämning av tvister. Däremot är det mera sällsynt, att avtalen närmare gå in på huru förhandlingarna skola anordnas eller att förhandlingsorganen fixeras till sin sammansättning. Än mindre förekommer det att de olika förhandlingsdelegationernas befogenhet preciseras.

Allmän praxis torde vara att definitiva beslut icke fattas vid förhandlingarna. Även om man inom förhandlingsdelegationerna enas om en viss lösning av tvistefråga, plägar på arbetarsidan — och ofta även på arbetsgivarsidan — besluten föreläggas kommittenterna, d. v. s. fackföreningens eller fackförbundets resp. arbetsgivarorganisationens berörda medlemmar. Förfaringssättet är dock växlande med hänsyn till olika omständigheter: tvistefrågans innebörd och räckvidd, betydelsen av ett snabbt avgörande m. m. Det förekommer sålunda stundom, att delegerade på förhand erhålla antingen fullmakt att träffa slutligt avgörande inom ramen av mer eller mindre bestämda direktiv eller t. o. m. fullmakt in blanco. I särskilt kritiska situationer kan

det även hända, att en delegation själv får taga ansvaret och åtaga sig att hos kommittenterna genomdriva godkännande av ett redan definitivt fattat avgörande.

Skiljedom. Bestämmelser om att rättstvister, som icke kunnat utjämnas genom förhandling mellan parterna eller deras organisationer, skola, om endera parten det yrkar, hänskjutas till avgörande av skiljenämnd, finnas i kollektivavtalen inom följande näringsgrenar:

mekaniska verkstadsindustrien (riksavtal);
flottningsarbetet, med undantag av skiljeställen (riksavtal om allmänna bestämmelser);
tidningstryckerier (riksavtal);
bagerinäringen (riksavtal om allmänna bestämmelser);
tobaksindustrien (riksavtal);
pälsvaruindustrien (riksavtal);
byggnadsverksamheten (allmänna bestämmelser för murare, träarbetare och grovarbetare);
målerifacket (ett flertal lokalavtal);
elektriska installationsfacket (riksavtal);
ban- och byggnadsarbetare vid statens järnvägar (riksavtal);
kommunala verk och arbeten (allmänna bestämmelser);
spårvägar;
enskilda järnvägar (riksavtal);
telegraf och telefon (riksavtal för dels linjearbetare, dels extra telefonister);
sjöfartsnäringen (riksavtal);
jordbruket (riksavtal om allmänna bestämmelser);
apotek (riksavtal).

Därjämte förekomma dylika bestämmelser i en del lokala avtal inom olika näringsgrenar.

Bland förekommande skiljenämndsanordningar kunna urskiljas två huvudtyper, nämligen *permanenta* och *tillfälliga* skiljenämnder.

De permanenta skiljenämnderna konstitueras att fungera för hela avtalstiden. Ledamöterna äro alltså i regel desamma, oberoende av eventuellt uppkommande tvisters art.

Bland sådana permanent fungerande skiljenämndsorgan märkes den *centrala skiljenämnden*, som är avsedd att användas av olika organisationer och sålunda är av allmän karaktär. Stadgande om rättstvisters hänskjutande till den centrala skiljenämnden förekomma i jordbruksavtalen, riksavtalet inom rederinäringen, i vad angår maskin- och däcksmanskap, frisörfackets avtal samt ett och annat lokalavtal inom en del andra fack, såsom automobilförarefacket, bleck- och plåtslageriyrket m. fl. Detsamma var fallet med 1924—25 års avtal vid flottleder i Norrland och Dalarna. Vid avtalsuppgörelsen för detta arbetsområde i december 1925 ändrades emellertid skiljeavtalet därhän, att tvist skall överlämnas för avgörande »till skiljemän enligt lag, eller, om parterna därom överenskomma, till den centrala skiljenämnden».

Ehuru den centrala skiljenämnden efter hand vunnit ökat förtroende, har det dock i något fall i samband med upprättande av kollektivavtal hänt, att parterna

ställt sig avvisande gentemot den centrala skiljenämnden. Man har anfört, att nödig fackinsikt ej är företrädd i densamma. Visserligen utses fyra ledamöter i nämnden av de på arbetsmarknadens område mest representativa korporationer (Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen), men ifrågavarande ledamöter kunna ej vara insatta i förhållandena på de vitt skilda yrkesområden, som här kunna komma under behandling. I en för ett speciellt yrke eller en speciell industri upprättad skiljenämnd bör däremot kravet på fackkunskap kunna bliva bättre tillgodosett. Synpunkter av denna art voro, efter vad upplysts, avgörande för ändringen år 1925 i skiljeavtalets formulering inom flottningsarbetarfacket, varom ovan nämnts.

Gentemot dylika synpunkter har å andra sidan framhållits följande. Till ledamöter i den centrala skiljenämnden välja givetvis Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i avtalsfrågor synnerligen erfarna personer. Den speciella yrkeskunnighet, som kan behöva göra sig gällande för viss tvistefrågas bedömande, bör komma till sin fulla rätt, även om skiljenämndens ledamöter icke äro i besittning därav. Parterna beredas nämligen alltid tillfälle att skriftligen och muntligen utföra sin talan inför nämnden.

Speciella permanenta skiljenämnder, fungerande för viss tid, äro upprättade enligt kollektivavtalen för bl. a. byggnadsfacken (murare, träarbetare och grovarbetare), målarfacket, tidningstryckerier, kommunala verk och arbeten, vissa grupper av sjöfolket, spårvägar och enskilda järnvägar, ban- och byggnadsarbetare vid statens järnvägar. Dessa nämnder skola upprättas omedelbart efter avtals undertecknande, och deras ledamöter väljas antingen för ett år i sänder (verksamhetsår eller kalenderår) eller för hela avtalstiden.

Tillfälliga skiljenämnder förekomma inom mekaniska verkstadsindustrien, elektriska installationsfacket, telegrafverkets linjearbetare — för att nämna de betydelsefullaste — vilkas avtal föreskriva, att skiljenämnd skall tillsättas vid varje särskilt tillfälle, då tvist uppstår.

Frågan om den permanenta skiljenämnden kan anses vara mera ändamålsenlig än den tillfälligt upprättade har varit föremål för diskussion. Därvid har bl. a. framförts likartade synpunkter som ovan återgivits beträffande den centrala skiljenämnden. Mot den permanenta formen har sålunda erinrats, att erforderlig sakkunskap i särskilda fall kan komma att saknas inom nämnden. Konstitueras däremot skiljenämnd för viss uppkommen tvistefråga, äro parterna i tillfälle att välja just med denna fråga väl förtrogna personer till ledamöter i nämnden.

Å andra sidan har man framhållit, att om parterna för viss tvistefråga skola utse representanter i skiljenämnd, det ligger nära till hands, att sådana personer bli valda, vilkas ståndpunkt i tvisten redan på förhand är känd. Partsrepresentanterna intaga vid sådant förhållande mera positionen av advokater för respektive kommittenters mening, än ställningen som domare i tvisten. För längre tid och oberoende av tvisternas innebörd utsedda skiljenämndsledamöter har man ansett skola äga större förutsättningar att på oväldigt sätt bedöma tvistefrågor.

Praxis torde vara synnerligen växlande i fråga om valet av skiljenämnds-

ledamöter. Det vanligaste synes vara, att tjänstemän hos de avtalsslutande organisationerna ingå som ledamöter i skiljenämnd, vare sig de äro permanenta eller tillfälliga. Men ofta väljas personer, stående utom de berörda organisationerna, exempelvis tjänstemän hos annan arbetsgivar- resp. arbetarorganisation. Nämnas må att Svenska Städernas Förhandlingsorganisation och Svenska Kommunalarbetareförbundet träffat överenskommelse därom, att — i syfte att åt de lokala skiljenämnderna i görligaste mån bevara deras karaktär av dömande instans — anmoda vederbörande kommuner och fackföreningar att till ledamöter i nämnderna icke utse personer i direkt partställning, såsom kommunala arbetschefer å ena sidan och medlemmar i kommunalarbetarfackförening å den andra.

En annan synpunkt, som lagts på nu berörda spörsmål, är följande. Ärende, som skall avgöras av skiljenämnd i arbetsvist, är merendels av brådskande natur. Motivet för inrättande av specialdomstolar i arbetstvister har — förutom hänsyn till behovet av fackkunskap — varit att få fram en raskare handläggning av sådana tvister, än den allmänna domstolsvägen erbjuder. Men för ett snabbt avgörande är det av betydelse, att skiljenämnd finnes konstituerad och är beredd att inom kortast möjliga tidsfrist träda i funktion. Om så icke är förhållandet, utan särskild skiljenämnd skall utses, kan dyrbar tid gå förlorad allenast för valproceduren. Först skola parterna utse egna representanter i nämnden. Dessa skola därefter sammanträda för att söka enas i valet av opartisk ordförande. Undersökning måste vidare företagas, huruvida ifrågasatt ordförande är villig åtaga sig uppdraget; kanske får man uppsöka en annan. Ofta kunna representanterna ej enas i valet. De ha då — enligt bestämmelser i avtalet — att anmäla förhållandet till viss myndighet, som måhända först efter någon tid kan finna lämplig och villig person.

Skiljedomsavgörandet bör alltså, inom ett fack med permanent skiljenämnd, kunna träffas hastigare, än där skiljenämnden skall utses i särskilt fall. Bestämmelserna i vissa kollektivavtal giva också vid handen, att så är förhållandet. Enligt mekaniska verkstadsindustriens riksavtal skola skiljemännen meddela dom »senast inom 20:e dagen efter den dag, då endera parten till den andra gjort framställning om tvistefrågas hänskjutande till skiljedom», dock att där ordförande utsetts av vederbörande myndighet, dom skall meddelas »senast inom 10:e dagen efter den dag, då ordförande blivit utsedd och därom erhållit underrättelse». Sistnämnda fall kan, som förut antytts, ge anledning till betydande tidsutdräkt. Inom byggnadsindustriens permanenta skiljenämnder har man begränsat tidsfristen till 16 dagar; det åligger skiljenämnd att »skyndsammast möjligt och senast åtta dagar efter anmälan sammanträda för ärendets behandling, och skall skiljenämnden senast inom åtta dagar därefter hava meddelat sitt beslut, därest icke skiljenämnden enhälligt finner nödvändigt, att förlängning av denna frist sker».

Inom ett par avtalsområden — byggnadsverksamheten och kommunalarbetarfacket — förekomma *två domstolsinstanser*, i det att lokala nämnder inrättats såsom första och riksnämnder såsom andra och högsta instans.

Byggnadsindustriens »riksskiljenämnd» har att upptaga till prövning *dels* lokal skiljenämnds utslag, som överklagats hos nämnden (sådant överklagande må ske i fråga, som anses vara av principiell innebörd eller av större räckvidd eller om utslag finnes stå i strid mot tidigare av lokal skiljenämnd eller riksskiljenämnden meddelat utslag i likartad fråga), *dels* fråga, vilken såsom varande av principiell innebörd eller eljest av större räckvidd direkt hänskjutes till nämnden av någon av parternas huvudorganisationer, *dels* slutligen fråga av förut nämnd beskaffenhet, som lokal skiljenämnd finner sig böra hänskjuta till omedelbart avgörande av riksskiljenämnden, i stället för att själv avgöra frågan.

Den kommunala »riksnämnden» är företrädesvis besvärsinstans. Nämnden skall pröva lokal skiljenämnds utslag, som av endera parten överklagats. Dock kan lokal skiljenämnd, där den i särskilda fall finner sådant böra äga rum, hänskjuta ärende till avgörande av riksnämnden.

Vid de enskilda järnvägarna existerade tidigare två instanser: distriktsnämnder och en central nämnd, skiljedomstolen. Den sistnämnda kunde även fungera som första instans, nämligen i tvist, som uppenbarligen berörde principfråga av större räckvidd eller som var gemensam för olika distrikt, så ock meningsskiljaktighet mellan huvudorganisationerna. År 1918 borttogos emellertid distriktsnämnderna, vilka visat sig icke motsvara syftet. Samtidigt infördes en »förliknings- och skiljenämnd» av central karaktär men med enklare organisation än skiljedomstolen, till vilken nämnd huvudorganisationerna kunna, därest de finna så lämpligen kunna ske och därom överenskomma, överlämna meningsskiljaktighet för slutligt avgörande i stället för till skiljedomstolen. Denna nämnd kan dock, där den i särskilt fall finner sådant böra äga rum, hänskjuta ärende till skiljedomstolen.

I några fall åligger det skiljenämnd enligt avtalsbestämmelser att, innan dom fälles, söka åstadkomma *förlikning mellan parterna*. De kommunala avtalens förhandlingsordning föreskriver i detta hänseende: »Skiljenämnd, som särskilt skall inrikta sitt arbete på förliknings åstadkommande, — — —.» Enahanda bestämmelser återfinnas i stadgarna för enskilda järnvägarnas skiljedomstol. »Centralnämnden» inom tobaksindustrien har först att söka åvägabringa uppgörelse mellan parterna, men skall, därest överenskommelse icke kan uppnås och fråga är om tolkning eller tillämpning av gällande avtal, på endera partens begäran konstitueras som skiljenämnd med befogenhet att med för parterna bindande verkan avgöra ärendet. Liknande anordning förefinnes även i målarfackets avtal.

Enligt flertalet avtal med skiljedomsbestämmelser synes man däremot ha förutsatt, att förlikningsförsöken skola vara avslutade med de förhandlingar mellan parterna, som föregått ärendets överlämnande till skiljenämnden.

Kollektivavtalens skiljenämnder bestå i regel av fem ledamöter, fyra utsedda av parterna eller deras organisationer jämte en opartisk ordförande. Rörande *omröstningsproceduren* inom nämnden vid besluts fattande förekomma skiftande bestämmelser.

Vissa avtal stadga endast, att skiljenämnden skall avkunna dom, utan att det angives något om votering e. d.

I riksavtalen för mekaniska verkstadsindustrien och elektriska installationsfacket stadgas, att ordföranden skall »vid lika röstetal äga utslagsröst». Här synes ej vara förutsatt det fall, att röstövervikt icke ernås för någon mening,

vilket kan inträffa bl. a. om ordföranden hyser en från båda sidornas representanter avvikande mening. Enligt lagen om skiljemän samt lagen om central skiljenämnd skall vid sådant förhållande skiljeavtalet anses förfallet.

Skiljeavtalen inom byggnadsindustrien, kommunalarbetarfacket och vid de enskilda järnvägarna innehålla följande bestämmelse: »I varje beslut skola jämte ordföranden deltaga lika många ledamöter från vardera sidan; vid lika röstetal bland övriga ledamöter gäller den mening, ordföranden biträder, eller ock av honom därvid framställt medlingsförslag.» Denna bestämmelse tillägger praktiskt taget ordföranden ensam avgörandet. En begränsning av hans handlingsfrihet ligger dock i ordet »medlingsförslag». Ordföranden har, därest röstövervikt bland de fyra partrepresentanterna icke ernås, antingen att förena sig med två av skiljemännen eller att ställa sig emellan de olika uppfattningarna. Han kan icke giva part »rätt» i vidare mån, än den själv påyrkat.

Ett flertal avtal innehålla inga bestämmelser angående tid, inom vilken uppkommen tvist skall hänskjutas till skiljenämnd. Det stadgas endast att tvist, som ej kunnat biläggas vid förhandling, skall, om endera parten så påfordrar, överlämnas till avgörande av skiljenämnd. En del avtal föreskriva däremot bestämd *preklusionstid.*

Enligt stadskommunernas och de enskilda järnvägarnas förhandlingsordningar gäller i detta hänseende en tid av »30 dagar», inom byggnadsverksamheten »en månad», räknat från det att förhandling i tvistefråga avslutats (med förhandling förstås här förhandling mellan parternas organisationer). Har hänskjutande inom angiven tid icke ägt rum, anses tvistefrågan vara förfallen.

Riksavtalet för mekaniska verkstadsindustrien föreskriver, att tolkningstvist, om Verkstadsföreningen eller vederbörande fackförbund sådant skriftligen påyrka, skall, »inom två månader efter det förhandlingarna slutförts» hänskjutas till avgörande av skiljemän. Vidare innehåller avtalet följande bestämmelser:

»Därest framställning i principfråga eller annan angelägenhet blivit behandlad i den ordning, förestående regler stadga, må framställning i samma fråga eller angelägenhet icke upptagas till förnyad behandling mellan samma parter, förrän sex månader förflutit från den dag, då föregående förhandlingar i ärendet avslutats.»

B) Tvister mellan parter, som äro bundna av kollektivavtal, rörande i avtalen icke reglerade förhållanden.

Med hänsyn till behandlingen av under avtalstiden uppkommande meningsskiljaktigheter rörande arbetsvillkor och förhållanden, som icke reglerats i avtalen, kunna tre typer av kollektivavtal urskiljas, nämligen avtal, som sakna bestämmelser i berörda hänseende, avtal, som innehålla föreskrifter om iakttagande av viss förhandlingsordning i dylika tvister, samt slutligen avtal, som föreskriva obligatoriskt skiljedomsförfarande i sista hand för slitande av ifrågavarande tvister.

Till förstberörda slag av kollektivavtal höra ett flertal, såsom vid malmgruvor, skofabriker, garverier, kvarnar, bryggerier, sockerfabriker, tändsticksfabriker m. fl. I dessa avtal stadgas beträffande tvister under avtals-

tiden, att »meningsskiljaktigheter rörande i detta avtal överenskomna bestämmelser» icke få omedelbart föranleda stridsåtgärder utan skola göras till föremål för förhandling i viss ordning. Tvister rörande icke avtalsreglerade förhållanden innefattas alltså icke i förhandlingsordningen. Parterna stå i sådana tvister obundna (åtminstone formellt) och kunna utan iakttagande av i förhandlingsordningen angivna regler vidtaga åtgärder för genomförande av eventuella krav.

Förhandlingsförfarande. Bestämmelser om viss förhandlingsordning i hithörande tvister förekomma i avtalen vid bl. a. järnbruk, mekaniska verkstäder, enskilda järnvägar och tobaksfabriker.

Järnbrukens riksavtal föreskriver: »Uppstår rörande tolkningen eller tillämpningen av gällande avtal eller av annan anledning tvist mellan parterna, må sådan tvist under inga omständigheter föranleda till omedelbar arbetsinställelse från någondera sidan, utan skall därom förhandlas först mellan parterna själva och därefter, om enighet ej uppnås, mellan arbetsgivarens organisation och fackförbundets styrelse.»

I riksavtalet inom mekaniska verkstadsindustrien stadgas: »Uppstår tvist vid verkstad, skola alltid allvarliga försök göras att genom skriftlig eller muntlig förhandling mellan arbetsgivaren och verkstadens arbetare bilägga densamma.» Kan tvist därvid ej lösas, kan densamma fullföljas i högre instans genom hänskjutande till av huvudorganisationerna utsedda kommitterade, vilka inom viss tid skola ha avslutat ärendets behandling. Innan ärende slutbehandlats enligt de givna reglerna, må icke på grund av samma ärende arbetsinställelse (strejk, blockad eller bojkott) vidtagas.

I förhandlingsordningen vid enskilda järnvägarna heter det: »Vid de järnvägar, som äro anslutna till Svenska Järnvägarnas Arbetsgivareförening, skola, vidkommande personal, som tillhör Svenska Järnvägsmannaförbundet och Sveriges Lokomotivmannaförbund, här nedan benämnda personalens huvudorganisationer, alla uppkommande meningsskiljaktigheter behandlas i enlighet med vad här nedan närmare angives.» Förhandlingsordningen föreskriver i sådant hänseende, att vid meningsskiljaktighet, av vad slag det vara må, förhandling skall äga rum, först mellan vederbörande förvaltning och personal och därefter i närvaro av resp. huvudorganisationers ombud. Därest någondera huvudorganisationen så önskar, skola sistnämnda förhandlingar ledas av skiljedomstolens ordförande »i särskilt syfte att såvitt möjligt åvägabringa förlikning». Beträffande tvist, som ej rör tolkning eller tillämpning av gällande avtal (rättstvister äro obligatoriskt underkastade skiljedomsförfarande i sista hand), och som icke blivit i godo bilagd, kan huvudorganisationen inom 30 dagar efter det förhandlingarna avslutats, hos motpartens huvudorganisation påfordra frågans hänskjutande till skiljedom. Den senare organisationen åligger då att inom 30 dagar därefter lämna svar, huruvida hänskjutandet medgives eller icke. Under den tid ärende kan bliva föremål för behandling enligt förhandlingsordningen eller sedan överenskommelse träffats eller skiljedomstolen fattat beslut, får icke å någondera sidan med anledning av ärendet i fråga vidtagas några som helst åtgärder till störande av arbetsfreden.

Enligt gällande förhandlingsordning inom tobaksindustrien skall beträffande »alla under löneavtalets giltighetstid uppkommande meningsskiljaktigheter rörande tolkning och tillämpning av detsamma eller rörande avtals- och löneförhållanden i övrigt» försök göras att få desamma bilagda

genom förhandling mellan arbetsgivaren och vederbörande arbetare. Kan enighet på detta sätt icke uppnås, skall förhandling äga rum inför en förhandlingsdelegation — den s. k. fabriksnämnden —, som utses av resp. parter antingen för viss tid eller för behandling av visst ärende. Inom nämnden träffad överenskommelse blir gällande, då parternas huvudledningar skriftligt bekräftat sitt godkännande av densamma. Kan uppgörelse ej vinnas eller huvudlednings godkännande ej erhållas, hänskjutes frågan till »centralnämnden», bestående av sex för varje särskilt fall av parterna utsedda ledamöter. Ernås ej heller inom centralnämnden överenskommelse mellan parterna, skall centralnämnden, när fråga är om tolkning eller tillämpning av gällande avtal, konstitueras som skiljenämnd med befogenhet att slutgiltigt avgöra tvisten och får i anledning av sådan tvist stridsåtgärder icke förekomma. Någon mot sistnämnda föreskrift svarande bestämmelse finnes icke beträffande tvist av den art att den icke kan hänföras till fråga om tolkning eller tillämpning av avtal, utan stadgas med avseende härå endast, att protokoll över de inför centralnämnden förda förhandlingarna skall insändas till de båda parternas huvudledningar senast fyra dagar efter det centralnämnden slutbehandlat ärendet.

Skiljedom. Bestämmelser om obligatoriskt skiljedomsförfarande i under avtalstiden uppkommande tvister, som icke avse tolkning eller tillämpning av avtalet, förekomma i få fall. De enda mera betydande kollektivavtal, som innehålla sådan bestämmelse och som beröra arbetarpersonal, äro riksavtalen för tidningstryckerier och för statens järnvägars ban- och byggnadsarbetare. Vidare återfinnes samma bestämmelse i avtalen för vissa extra kvinnliga tjänstemän (telefonister) vid telegrafverket och för enskilda järnvägarnas kontorspersonal.

Kollektivavtalet mellan Svenska Tidningsutgivareföreningens Arbetsgivaresektion och Svenska Typografförbundet stadgar förbud mot lockout, strejk, bojkott eller blockad, vare sig öppen eller maskerad. Vidare föreskriver avtalet, att alla meningsskiljaktigheter rörande arbetsförhållandena, som uppkomma mellan organisationerna eller deras medlemmar och vilka röra tolkning eller tillämpning av avtalet, skola behandlas och erhålla sin slutiga lösning i enlighet med de i förhandlingsordningen angivna reglerna. Därefter heter det: »Om till följd av ändrade arbetsmetoder eller arbetsmaskiner eller av arbetsförhållandena i övrigt särskilt behov yppas av tillägg till avtalets bestämmelser om arbets- och lönevillkoren, må fråga härom behandlas och avgöras på sätt i första stycket (angående rättstvister) sägs.» Förhandlingsproceduren är den vanliga, först lokala och därefter centrala förhandlingar. Om överenskommelse ej kan vinnas, har huvudorganisation rätt att hänskjuta tvisten till avgörande av skiljenämnd, bestående av fem för ett verksamhetsår valda ledamöter.

I avtalet mellan Järnvägsstyrelsen samt Svenska Järnvägsmannaförbundet och Svenska Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet, avseende ban- och byggnadsarbetare vid statens järnvägar, stadgas att om tvist uppstår »angående tolkning och tillämpning av detta avtals bestämmelser *eller eljest*», sådan tvist icke får föranleda stridsåtgärd och skall därom förhandlas i viss ordning. Kan tvistefrågan ej biläggas, skall, om endera parten det yrkar, tvisten hänskjutas till avgörande av en för avtalets hela giltighetstid tillsatt skiljenämnd.

Avtalen för vissa tjänstemannagrupper vid telegrafverket och de enskilda järnvägarna äro, som nämnt, av samma typ som de två här refererade. Arbetsinställelse får icke under några förhållanden äga rum och alla slag av

tvistefrågor skola i sista hand, om endera parten det påyrkar, slitas genom skiljedom.

Uppmärksammas bör, att vissa avtal, exempelvis avtalen för Stockholms spårvägar och för telegrafverkets linjearbetare, innehålla bestämmelse om att stridsåtgärder icke få förekomma under avtalstiden, ehuru i avtalen intagna regler för förhandling och skiljedomsförfarande angivas avse endast tolknings- och tillämpningstvister.

Speciella regler. Behovet av särskilda regler för behandling av tvister rörande icke avtalsreglerade förhållanden är givetvis beroende på kollektivavtalens större eller mindre fullständighet och på arbetsprocessens art inom olika områden. Upptar kollektivavtalet bestämmelser i alla vid dess ingående förutsedda avseenden, torde det vara ytterst få uppkommande spörsmål, som icke kunna hänföras till fråga om tolkning eller tillämpning av avtalet. Äro återigen avtalsbestämmelserna mindre fullständiga, torde tvister oftare uppstå, som icke kunna sägas direkt sammanhöra med avtalet. Inom ett arbetsområde av enhetlig struktur torde det mera sällan förekomma, att nya förhållanden uppstå, på vilka avtalets bestämmelser icke hava tillämpning, än inom ett område, där utförandet av till synes samma arbete kan förete betydande variationer, beroende på ett flertal omständigheter.

Sistberörda förhållande kan givetvis ge upphov till förvecklingar särskilt på områden, inom vilka ackordssystemet fått vidsträcktare användning. Parterna i kollektivavtalen hava därför, även där generella bestämmelser om förhandlingar i detta hänseende saknas, ofta överenskommit om speciella regler för sådana fall, som icke inrymmas i de träffade ackordsavtalen.

I byggnadsfackens avtal föreskrives:

»Finnes ej pris utsatt i ackordsprislista, eller är arbetet av sådan beskaffenhet, att listan ej kan tillämpas, äga vederbörande arbetsgivare och arbetare sinsemellan överenskomma om sådant arbetes utförande på ackord och priset därför. Sådan ackordsuppgörelse skall skriftligen fastställas, i regel före arbetets början. Kan överenskommelse om ackord ej träffas, utföres arbetet mot timlön.»

Riksavtalet vid järnbruken innehåller följande stadgande:

»Införes av arbetsgivaren ny arbetsmetod eller förbättrade arbetsmaskiner eller ugnar, må ackord kunna efter underhandling ändras även under ackordsprislistans giltighetstid.

Ackordsarbete må i övrigt utföras i alla de fall, där så ske kan, varvid för allt ackordsarbete, som icke blivit bestämt genom fasta ackordsprislistor, överenskommelse om priset träffas genom fri förhandling i varje fall mellan arbetsgivaren eller dennes representant och den eller de arbetare, åt vilka ackordsarbetet erbjudes; och skall uppgörelse därom ske före arbetets påbörjande.

Vid verket skola anteckningar föras över utom ackordsprislistorna utförda ackord med tydligt angivande av arbetets art och pris. Arbetare, som erbjudes ackordsarbete, äger, vid uppkommen meningsskiljaktighet om ett förut utfört ackordsarbete av samma beskaffenhet, rätt att, när han det begär, från omförmälda anteckningar därom få kännedom.

Över sådana ackord, som uppenbart äro betydelselösa för bestämmande av efterföljande ackord, behöva dock ej anteckningar föras.»

Motsvarande bestämmelser inom textilindustrien lyda:

»Införas nya arbetsmetoder eller förbättrade arbetsmaskiner eller införas förändringar i arbetet eller varan, kunna därav berörda ackordssatser en vecka efter uppsägning upphöra att gälla. Därest nya ackordspris önskas, skall överenskommelse därom träffas efter de i mom. 3 här nedan givna bestämmelser.

(3) Ackordsarbete må i övrigt utföras i alla de fall, där arbetsledningen så anser lämpligt, varvid för allt ackordsarbete, som icke blivit bestämt genom fasta ackordsprislistor, överenskommelse om priset träffas genom fri förhandling i varje fall mellan arbetsledningen eller dennes representant och den eller de arbetare, åt vilka ackordsarbetet erbjudes. Kan överenskommelse dem emellan ej uppnås, må saken hänskjutas till organisationerna. Om ej heller därigenom överenskommelse ernås, skall arbetet utföras mot timlön.»

Bestämmelser av denna art, ehuru oftast mindre utförliga, förekomma inom i stort sett hela fabriksindustrien.

Framhållas må, att vid sidan av de i avtalen fastställda reglerna utbildats en *sedvanerätt* rörande handläggningen av nu ifrågavarande spörsmål. Praxis torde sålunda övervägande gå ut på att — även där avtalsbestämmelser saknas — förhandlingar i hithörande slag av tvister föras i ungefär den ordning, som, efter vad förut omtalats, äger rum beträffande rättstvister; dock att skiljedomsförfarande icke anlitas, annat än där så direkt föreskrivits.

C) Tvister rörande innehållet i blivande kollektivavtal.

Förhandlingsförfarande. Flertalet kollektivavtal sakna mera ingående bestämmelser rörande behandling av frågor om nya avtal. De kortfattade stadganden, som hava avseende härå, förekomma i samband med regler för avtalens uppsägning. Tidpunkten för uppsägning är i de flesta avtal bestämd till tre månader före utlöpningsdagen. I enstaka fall förekommer en uppsägningstid av två månader eller fyra till sex månader. För att vara giltig skall uppsägning åtföljas av (fullständigt) förslag till nytt avtal. Enligt några avtal (t. ex. byggnadsfackens, jordbrukets, Stockholms spårvägars) kompletteras stadgandet om uppsägning med åläggande för motparten att avlämna motförslag inom viss tid och med bestämmelse om förhandlingars igångsättande inom ytterligare någon tid. Föreskrifter av sistnämnda slag åsyfta givetvis att få förhandlingar till stånd i god tid före gällande avtals utgång.

Inom några avtalsområden, där fristående förhandlingsordningar med längre giltighetstid än kollektivavtalens äro gällande, hava emellertid reglerna för handläggning av frågor om nya avtal erhållit utförligare form.

Enligt de mellan Svenska Städernas Förhandlingsorganisation och Svenska Kommunalarbetareförbundet överenskomna förhandlingsreglerna skall, då fråga är om nytt avtal, förhandling fortast möjligt äga rum mellan vederbörande kommunala myndighet och Kommunalarbetareförbundet. Därest förhandling icke upptagits senast en månad efter uppsägningstidens utgång, äger part rätt att hos ordföranden i jämlikt förhandlingsreglerna inrättad lokal skiljenämnd påkalla fastställande av tid för förhandling. Vid förhandling skola städse allvarliga försök göras att med alla till buds stående medel få förekommande tvist i godo bilagd.

De enskilda järnvägarnas förhandlingsordning innehåller i allt väsentligt samma bestämmelser som stadskommunernas, dock att förhandling om löneavtal alltid skall ske i närvaro av huvudorganisationernas ombud och att förhandlingarna skola vara i sin helhet avslutade mellan huvudorganisationerna inom viss tid (senast 6 månader) efter det den i avtalen stadgade uppsägningstiden (6 månader) gått till ända och förslag till nya löneavtal inkommit.

Ehuru icke uttryckt i kollektivavtalen har under organisationernas mellanhavanden utbildats viss *praxis* för förhandling om nya avtal. Denna praxis är dock växlande, beroende på organisationsförhållandena och framför allt avtalens karaktär.

När ett avtal för en enstaka arbetsplats skall upprättas, sammanträffa arbetsgivaren och några utsedda ombud för fackföreningen på platsen och avhandla saken. Eventuellt erhålla parterna förhandlingshjälp genom sina huvudorganisationer. Det sistnämnda torde vara regel, om de närmast berörda parterna själva icke kunna uppnå resultat. Förhandlingen har därmed så att säga upptagits i en andra instans.

Utlöpa lokala avtal inom en näringsgren på gemensam tid och de berörda arbetsgivarna och arbetarna tillhöra industri- eller fackförbund på området, är det vanligt att centrala förhandlingar etableras redan från början, d. v. s. mellan förhandlingsdelegationer, utsedda av förbundens berörda medlemmar. Sådana förhandlingar kunna antingen avse slutligt fastställande av de lokala avtalen eller ock att lägga grunden — exempelvis lönenivån i stort och de allmänna bestämmelserna — för avtalen. I sistnämnda fall hänskjutas sedermera de särskilda detaljspörsmålen till lokala underhandlingar mellan arbetsgivaren och fackföreningen på respektive platser. Skulle dessa återigen icke kunna enas om avtalets lydelse, kan frågan ännu en gång återkomma till den centrala förhandlingsdelegationen.

Beträffande riksavtal föras förhandlingar alltid genom särskilda förhandlingsdelegationer, i vilka ombud för huvudorganisationerna ingå. Speciella frågor remitteras emellertid även i sådana fall ofta till lokal förhandling direkt mellan vederbörande arbetsgivare och arbetare.

Förhandlingsdelegationerna äro i regel icke utrustade med befogenhet att fastställa avtal. De skola endast förhandla för att sedermera framlägga resultatet med eventuellt förord till kommittenterna till slutligt avgörande. Stundom får förhandlingsresultatet karaktären av preliminär överenskommelse mellan delegaterna, varvid inhämtandet av det definitiva godkännandet från organisationernas medlemmar huvudsakligen plägar vara av formell natur.

I fråga om åtminstone viktigare kollektivavtalsuppgörelser är det vanligt, att, därest överenskommelse icke uppnås vid förhandling mellan organisationerna, förlikningsmännens medverkan anlitas, innan andra åtgärder vidtagas. Emellanåt förekommer, att parterna gemensamt göra hänvändelse till förlikningsmannen eller till Socialstyrelsen för att få offentlig medling till stånd. I vissa fall har det hänt, att sådan medling anordnats redan vid förhandlingarnas igångsättande, beroende på att man av olika orsaker funnit det lämpligt, att förhandlingarna från början letts av opartisk person. Tillkallandet

av opartisk ordförande, som ej är förlikningsman, är även en ibland använd utväg till främjande av förhandlingsresultat. Ett och annat kollektivavtal innehåller generellt stadgande om att vid händelse av tvist förlikningsmans mellankomst skall påkallas.

Fakultativ skiljedom. De förutnämnda förhandlingsordningarna inom kommunalarbetarfacket och vid enskilda järnvägarna innehålla bestämmelser om hänskjutande av tvist rörande nytt avtal till avgörande av skiljenämnd, därest båda parterna enas därom. De skiljenämndsorgan (permanenta), som finnas upprättade för avdömande av rättstvister, träda vid sådant förhållande i funktion.

Obligatorisk skiljedom. Av nu gällande kollektivavtal stadga endast de två förutnämnda avtalen för vissa tjänstemannakategorier vid enskilda järnvägarna och vid telegrafverket obligatoriskt skiljedomsförfarande i tvister rörande nya löneavtal. Kunna parterna ej enas om sådant avtal, överlämnas fastställandet därav till skiljedomstol för avgörande.

Närmare redogörelse för skiljedomsinstitutets användning i frågor om nya löneavtal lämnas i de särskilda undersökningarna rörande förhållandena inom därav berörda arbetsområden.

3. Varseltid.

Kollektivavtalens bestämmelser om iakttagande av bestämd uppsägningstid och — i vissa fall — om förhandlingars upptagande i god tid före utlöpningsdagen kunna betecknas såsom ett slags varseltid i så måtto, att parterna därigenom garanteras rådrum för prövning av eventuella tvister om det nya avtalet. Detsamma kan sägas vara fallet med de förhandlingsregler, som enligt flertalet avtal gälla för under avtalstiden uppkommande tvister. Beträffande anmälan till motparten om tidpunkten för igångsättande av stridsåtgärd innehålla emellertid kollektivavtalen i allmänhet inga föreskrifter, vare sig det är fråga om under giltighetstiden eller efter avtals utlöpningstid tillämnad stridsåtgärd. Endast i några få fall, nämligen inom mekaniska verkstadsindustrien, elektriska installationsfacket, bryggerinäringen och pappersmasseindustrien, förekomma direkta åligganden i sådant hänseende.

Inom mekaniska verkstadsindustrien hava hithörande bestämmelser följande lydelse: »Beslut om arbetsinställelse eller arbetsavstängning må ej fattas senare än 4 veckor efter det behandlingen av ärendet avslutats, och skall beslutet omedelbart tillställas motparten. Sådant beslut må ej verkställas tidigare än 6 dagar eller senare än 14 dagar efter den dag då detsamma delgivits motparten.» Samma stadgande återfinnes i riksavtalet för elektriska installationsfacket, endast att varseltiden är 3 dagar i stället för 6 och att den första tidsbestämningen är 6 veckor i stället för 4.

I bryggerinäringens avtal stadgas: »Som brott mot detta avtal må ej anses vare sig lockout, som beslutits av Bryggeriarbetsgivareförbundet eller Svenska Arbetsgivareföreningen, eller arbetsnedläggelse av något slag, som beslutits av Bryggeriindustriarbetareförbundet eller Landsorganisationen i Sve-

rige, och skall sådant beslut minst 4 dagar före beslutets verkställande skriftligen delgivas motpartens respektive förbundsstyrelse eller huvudorganisation.»

Vid uppgörelse i konflikt inom pappersmasseindustrien den 6 april 1923 antecknades enighet om följande: »Parterna äro ense om, att, därest någondera sidan beslutar arbetsinställelse (lockout, strejk eller dylikt), meddelande härom lämnas till motparten minst 24 timmar före ikraftträdande av sådant beslut.» Denna korta tidsfrist synes endast avse att förebygga direkta skador å maskiner och materiel vid arbetets inställande.

4. Ansvarsbestämmelser.

Kollektivavtalets innebörd är ju, att de enskilda individerna överlåta åt organisationen att sluta bindande avtal om deras arbetsvillkor. Självfallet följer därav, att organisationen blir ansvarig för att ingånget avtal respekteras av medlemmarna. Detta sakförhållande har man stundom ansett sig böra inskärpa genom särskilda bestämmelser. Så stadgas exempelvis i förhandlingsordningen för enskilda järnvägar och stadskommuner, att organisationerna äro varandra ansvariga för att deras resp. medlemmar och avdelningar ställa sig förhandlingsordningen och alla jämlikt densamma träffade avgöranden till ovillkorlig efterrättelse.

I fråga om påföljd vid eventuellt brott mot träffat avtal förekomma i regel inga stadganden i kollektivavtalen. Av gällande avtal torde endast tidningsfackets innehålla uttryckliga bestämmelser om skadestånd för brott mot avtal.

Sist berörda avtal innehåller beträffande de avtalsslutande organisationernas förpliktelser utförliga föreskrifter. Efter det att i punkterna 95—101 av avtalet stadgats om förbud mot stridsåtgärder och om eventuella tvistefrågors hänskjutande till skiljenämnd, heter det i de följande punkterna:

102. Mom. a. De båda huvudorganisationerna förplikta sig att icke blott själva noga iakttaga denna förhandlingsordning och avtalet i övrigt utan ock att tillhålla sina avdelningar och medlemmar att ställa sig desamma och alla jämlikt desamma träffade avgöranden till ovillkorlig efterrättelse.

Mom. b. Bryter medlem av endera organisationen mot denna förhandlingsordning eller mot beslut av skiljenämnden, är organisationen skyldig att för vinnande av rättelse använda alla till buds stående medel. Därmed förstås i denna förhandlingsordning, att huvudorganisationen är skyldig: 1) att skriftligen inom tvenne dagar efter delgivning uppmana den felande att ställa sig denna förhandlingsordning och i enlighet därmed träffade avgöranden till efterrättelse; 2) meddela den felande, att för såvitt icke rättelse omedelbart äger rum han blir sina rättigheter förlustig och icke erhåller vare sig moraliskt eller ekonomiskt understöd från sin organisation; 3) att uteslutning ur organisationen kommer att följa och att återinträde i organisationen eller därtill hörande rättigheter icke kan vinnas, förrän begånget fel gottgjorts.

Mom. c. Nekar eller försummar den felande att omedelbart ställa sig huvudorganisationens tillsägelse till efterrättelse, skall han tvenne dagar efter mottagen uppmaning vara sina rättigheter som organisationsmedlem förlustig. Finnes arbetskraft anmäld å Typografförbundets platsanskaffningsbyrå, skall Typografförbundet, efter anmodan av Arbetsgivaresektionen ställa arbetskraft till förfogande i felande arbetares ställe. Har medlem av Arbetsgivaresektionen anmält, att å hans officin ledig plats finnes,

är han, då han av A-sektionen efter Typografförbundets framställning därom anmodas, skyldig att hos sig anställa arbetare tillhörande Typografförbundet, som genom en annan medlems ovillighet att ställa sig förhandlingsordningen eller i enlighet därmed träffade avgöranden till efterrättelse blivit arbetslösa. Skulle arbetskraft ej finnas anmäld å Typografförbundets platsanskaffningsbyrå, är Typografförbundet skyldigt begagna sig av arbetare, som av Arbetsgivaresektionen kunna anvisas och äro medlemmar av Typografförbundet. Extra kostnader som föranledas av bestämmelser i mom. c. skola med hälften var gäldas av de båda organisationerna.

103. Bryter någondera av de båda huvudorganisationerna mot detta avtal, vare sig genom att själv överträda detsamma eller genom underlåtenhet att på sätt i punkt 102 sägs tillhålla medlem att ställa sig detsamma eller i enlighet därmed träffade avgöranden till efterrättelse, är organisationen pliktig att till den andre utgiva s k a d e s t å n d, vars belopp i brist av åsämjande bestämmes av skiljemän enligt lag.

Bryter endera organisationen mot detta avtal, skola skiljemännen, om motsidans organisation inom 7 dagar efter brottet så yrkar, snarast möjligt pröva och avgöra om sådant avtalsbrott föreligger, att avtalet må, inom 14 dagar efter det skiljemännens utslag fallit, kunna av nämnda motsidans organisation förklaras och därmed vara förverkat.

Skulle tillgång komma att saknas till gäldande av skadestånd, ådömt endera av de båda organisationerna såsom sådan för brott mot detta avtal, må sådant skadestånd uttagas, av Svenska Tidningsutgivareföreningens Arbetsgivaresektion genom avdrag å avlöningarna för samtliga hos sektionens medlemmar anställda medlemmar av Typografförbundet i förhållande till åtnjuten avlöning samt av Typografförbundet hos Arbetsgivaresektionens särskilda medlemmar i förhållande till antalet hos envar av dem anställda arbetare över 16 år.

Erinras må att, ehuru kollektivavtalsinstitutet som sådant hos oss icke reglerats genom lagstiftning, det på rättskipningens väg blivit fastslaget, att vederbörande organisationer äro rättsligt ansvariga för kollektivavtals hållande. Så skedde genom avgörande i Högsta Domstolen (utslag den 22 maj 1915) i två mål rörande från arbetsgivarhåll väckta ersättningskrav i anledning av i samband med 1909 års storstrejk vidtagna arbetsinställelser.

IV. Blockad- och bojkottmetoder i arbetstvister.

1. Arbetsgivarnas bojkott.

Förutsättningen för att en lockout skall ha åsyftad verkan är, att de genom lockouten utestängda arbetarna icke erhålla arbete hos andra arbetsgivare. Om lockouten är »allmän», omfattande exempelvis en hel näringsgren, föreligger uppenbarligen ringa utsikt för något nämnvärt antal av de utestängda arbetarna att skaffa sig arbete. Lockouten blir då effektiv utan några ytterligare åtgärder. Berör den däremot endast ett eller några få företag inom en industrigren, kan möjlighet finnas för arbetarna att få arbete hos i lockouten icke deltagande arbetsgivare. För att avskära arbetarna från denna möjlighet vidtaga arbetsgivarna särskilda åtgärder. De hänvända sig till sina kolleger med anmodan att icke anställa ifrågavarande arbetare, så framt icke organisationen rent av för medlemmarna fastställer ett åläggande för dylika fall. Samma förhållande äger rum vid arbetsinställelse i form av strejk. Det ligger i den av strejk träffade arbetsgivarens intresse, att inga strejkande arbetare beredas sysselsättning och arbetsinkomst genom förflyttning till annan arbetsplats.

Nu berörda, lockouten (resp. strejken) kompletterande åtgärder betecknas som arbetsgivarnas *bojkott av arbetskraft*.

Lockouten verkar kollektivt; den vänder sig mot företagets arbetare som kår. Den i samband därmed anordnade bojkotten träffar åter individuellt; den riktar sig mot varje enskild utestängd arbetare. Lockouten är en »öppen» åtgärd; beslutet delgives genom anslag å arbetsplatsen, i tidningspressen eller på annat sätt. Bojkotten försiggår däremot icke offentligt, utan genom meddelanden från arbetsgivaren (arbetsgivarorganisationen) till andra arbetsgivare.

Inom Svenska Arbetsgivareföreningen finnas fastställda vissa regler rörande bojkott av arbetare i samband med strejk och lockout. I föreningens stadgar föreskrives:

»Delägare är förbjudet att under pågående strejk eller lockout eller därefter, i strid mot styrelsens behörigen kungjorda beslut, i arbete använda strejkande eller utestängda arbetare från andra verk och företag eller eljest understödja sådana; börande styrelsen vidtaga lämpliga åtgärder för möjliggörande av dessa bestämmelsers efterlevnad.»

De lämpliga åtgärder, som styrelsen har att vidtaga, bestå givetvis i att lämna delägarna uppgift på strejkande eller utestängda arbetare. För att

möjliggöra detta måste varje företag, som träffas av strejk eller förklarat lockout, inrapportera namnen på vederbörande arbetare till föreningens styrelse. Bestämmelser i sistnämnda avseende återfinnas i stadgarna för vissa av de till Arbetsgivareföreningen anslutna organisationerna. Så heter det t. ex. i Sveriges Verkstadsförenings stadgar:

»Vid inträffande strejk eller beslutad lockout skall medlem ofördröjligen upprätta och till föreningens expedition i Stockholm insända förteckning å strejkande och utestängda arbetare, upptagande dessa i alfabetisk ordning samt angivande fullständiga namn, födelseår och -dag, ävensom yrkesbeteckning. Denna förteckning översändes genom expeditionens försorg till Svenska Arbetsgivareföreningen ävensom till föreningens medlemmar.»

Som förut anförts torde vid allmän arbetsinställelse inom en industri särskilda anordningar för den individuella bojkotten icke anses nödvändiga. Av praktiska skäl — det kan här gälla flera 10,000-tal arbetare — torde för övrigt personalförteckningar icke kunna komma i fråga utan endast meddelande om att arbetsinställelse föreligger och att vid behov av arbetskraft skall tillses, att inga utestängda resp. strejkande arbetare antagas. Berör lockout eller strejk emellertid ett enstaka eller ett fåtal företag, bliva givetvis namnförteckningar, som för sådant fall utsändas till andra arbetsgivare och särskilt sådana inom samma bransch, av stor betydelse såsom hinder för vederbörande arbetare att erhålla anställning.

I och med att överenskommelse träffats i en arbetskonflikt bortfaller förbudet att anställa i konflikten indragna arbetare. Uppgörelsehandlingen innehåller som regel en bestämmelse om att inga repressalier eller trakasserier i anledning av konflikten få förekomma från någondera sidan. Därmed upphör bojkotten av de strejkande eller utestängda arbetarna.

Arbetarregister, »svarta listor». Bojkott kan också användas av arbetsgivarna utan samband med lockout eller strejk. Den kan riktas mot enskilda arbetare, som arbetsgivarna av olika anledning anse mindre önskvärda och som de därför söka hålla borta. Sådan bojkottåtgärd betraktas vanligen av arbetarna som förföljelse på grund av deras verksamhet i organisationens tjänst. Arbetarna äro uppförda i arbetsgivarnas *svarta lista*, i det s. k. *arbetarregistret*. Här har bojkotten icke en övergående karaktär såsom ett led i en akut tvist, utan tjänar andra syften än att påskynda lösningen av viss konflikt.

I motioner i riksdagens andra kammare åren 1910 och 1911 (resp. nr 283 och 52) riktades statsmakternas uppmärksamhet på arbetarregistret. Motionärerna anförde bl. a., att arbetsgivare vid sidan av arbetsbetyget lämnade uppgifter angående arbetares uppförande, duglighet, skötsamhet m. m., vilka uppgifter lämnades utan vidkommande arbetares vetskap och utan möjlighet till kontroll från dennes sida. På grund av dylika hemliga och för arbetaren oförmånliga upplysningar hade det hänt, att arbetare icke kunnat erhålla arbetsanställning. En arbetare hade »utestängts från det yrke han lärt, ja, till följd av sådan ihållande förföljelse och avstängning från att inom landet försörja sig och de sina, blivit tvungen att emigrera». 1911 års motion i ämnet utmynnade i hemställan,

»*att* riksdagen måtte för sin del antaga en lag, varigenom dels register, som föres över arbetare angående deras förhållande i innehavda anställningar, med syfte att flera olika arbetsgivare därifrån skola kunna inhämta upplysningar om arbetare, måtte vid ansvars påföljd förbjudas eller, om så ej kan ske, förklaras vara offentliga handlingar, dels

att vidare, om registren ej anses kunna förbjudas, det ålägges arbetsgivare, som till register av omförmält slag lämnar uppgifter om arbetare, att till den arbetare, varom uppgifter till registret avgives, omedelbart lämna avskrift av samma uppgifter».

Riksdagens särskilda utskott nr 1, till vilket hänskjutits bl. a. denna motion, anförde följande:

»Enligt en i motionen intagen redogörelse, enligt uppgift av den tjänsteman hos ovan först nämnda förening (Sveriges Verkstadsförening), som har sig anförtrott att övervaka det inrättade registrets förande, ävensom en skrivelse från samma person, införd i motionären herr Johanssons motion nr 283 vid nästlidna års riksdag, skulle registret handhavas efter följande principer. Då uppgift om en arbetare, som slutat sin anställning, inkommit, införes den å ett särskilt för honom avsett kort. Samtliga kort ordnas så, att varje arbetares kort med lätthet kan framtagas. Vid förfrågan från en arbetsgivare om viss arbetare, som söker anställning, lämnas meddelande om vad den senares kort innehåller. Är innehållet för arbetaren ofördelaktigt, beledsagas meddelandet av en uppmaning till arbetsgivaren att ändock antaga arbetaren för att han må få tillfälle att under arbetet rehabilitera sig. Inkommer anmälan till registret, att arbetare, rörande vilken förfrågan ej förut framställts, vunnit anställning, underrättas den nya arbetsgivaren om vad eventuellt kan i registret hava lagts arbetaren till last, varvid tillika för arbetsgivaren framhålles, att med meddelandet ej avses att få arbetaren avskedad utan endast att han må, om det befinnes lämpligt, göras uppmärksam på, att arbetsgivaren äger kännedom om hans föregående, och eventuellt varnas för ett återupprepande av vad som lägges honom till last. Efter någon tid framställes till arbetsgivaren förfrågan, huru arbetaren skött sig på sin nya plats. Bliver omdömet härom gynnsamt, strykes de föregående anmärkningarna ur registret. Om efter klagomål från arbetaren över någon mot honom gjord anmärkning i registret denna befinnes befogad, erhålles rättelse.

Av den sålunda lämnade redogörelsen angående sättet för registrets handhavande torde tydligt framgå, att detsamma ingalunda inrättats i syfte att tjäna som kampmedel vid tvister mellan arbetsgivare och arbetare eller att utgöra en s. k. svart lista för 'prickning' av arbetare, som på ett eller annat sätt gjort sig misshagliga. Syftet är uppenbarligen i och för sig gott. Någon säkerhet för att liknande principer som de nyss angivna alltid skola bliva följda finnes dock icke, och det är tydligt, att i saknad av kontroll förande av dylika register skulle kunna giva anledning till missbruk, som kunde verka till skada för arbetarna. Dessutom måste det för arbetaren framstå såsom obilligt och giva honom en känsla av rättslöshet, därest om honom kan från någon särskilt därför inrättad institution lämnas omdömen, som han ej har någon möjlighet att kontrollera.

Emellertid torde möjligheten till arbetarregistrens missbrukande icke böra föranleda förbud mot förande av sådana. Det synes vara ett fullt befogat intresse för arbetsgivare att erhålla upplysning om den arbetares duglighet och uppförande i arbetet, som arbetsgivaren ärnar hos sig anställa och genom vilkens brist på skicklighet och pålitlighet understundom stora värden kunna sättas på spel. Med den alltmera tilltagande obenägenheten hos arbetarna att

begära och använda sig av betyg, innehållande jämväl vitsord angående deras sätt att fullgöra sina åligganden i arbetet, kan det näppeligen förmenas arbetsgivarna att söka på annat mera direkt sätt av varandra inhämta nödig kännedom i sådant hänseende.

Däremot torde böra tillses, huruvida garanti mot missbruk av registren må kunna beredas. I sådant hänseende synes erforderligt och tillika tillfyllest, att arbetare, om vilken förekommer anteckning i ett sådant register, tillförsäkras möjlighet att få kännedom därom ävensom om anteckningens innehåll. Åtgärder torde följaktligen böra vidtagas i syfte att bereda tryggad rätt för arbetare, om vilken uppgift lämnats till arbetarregistret, att erhålla del av de upplysningar, som registret innehåller rörande honom.

Huru berörda syfte skall vinnas synes tveksamt. Att på sätt motionären föreslagit förklara register av ifrågavarande slag för offentliga handlingar vore säkerligen, även om det läte sig göra, att skjuta över målet. Det torde ej vara i alla avseenden fördelaktigt, att vem som helst skulle äga tillgång till en dylik handling och till och med kunna befordra den till trycket. Ur synpunkten att vinna skydd för arbetarna lärer ej krävas mera än att envar är i tillfälle att granska vad om honom anmälts till registret. Lämpligast synes vara, att den utredning, som erfordras för spörsmålets besvarande, verkställes av Kungl. Maj:t.»

Utskottet föreslog skrivelse till Kungl. Maj:t med anhållan, »att Kungl. Maj:t ville taga i övervägande, vilka föreskrifter lämpligen må kunna meddelas beträffande s. k. arbetarregister i syfte att bereda tryggad rätt för arbetare, om vilken uppgift till registret lämnats, att erhålla del av de upplysningar, som registret rörande honom innehåller, samt därefter till riksdagen inkomma med de förslag, vartill utredningen må föranleda».

Utskottets hemställan bifölls av riksdagens andra kammare, varemot första kammaren antog en utskottsreservation om avslag å motionen och utredningsyrkandet.

Verkstadsföreningens register. Förenämnda motioner hade närmast föranletts av och hänsyftat på det inom Sveriges Verkstadsförening upprättade arbetarregistret. Detta register, vilket alltjämt består i ungefär den form det hade 1911, är upplagt i form av ett kartotek. För varje hos föreningens medlemmar anställd arbetare finnes ett registerkort, upptagande fullständigt namn och nummer, födelsedatum, dag för antagande, gällande timpenning och yrkesbeteckning samt betyg och omdömen.

Då en arbetare antages eller avskedas, skall anmälan därom omedelbart insändas till registret på särskilda blanketter. Avflyttningsblanketten skall, förutom namn o. d., angiva erhållna betyg i fråga om uppförande och duglighet, vidare »arbetsbefälets omdöme» ävensom, därest arbetare avskedats, uppgift om orsaken härtill. Anmälan till registret om nyantagen arbetare skall upptaga senaste anställningsplats och betyg därifrån.

Efter vad från Verkstadsföreningen upplysts, är det föreskrivet, att arbetsgivare vid anmälan om en arbetares avflyttning skall foga ett samvetsgrant och upplysande omdöme över arbetarens arbetsduglighet och personliga uppförande. Icke blott arbetarens fel och dåliga egenskaper utan även hans förtjänster skola angivas. Omdömet bör m. a. o. innehålla vad den uppgifts-

lämnande verkstaden själv skulle önska veta om ifrågavarande arbetare, för den händelse fråga vore om dennes anställande. I en till arbetsgivarna från Verkstadsföreningen utsänd P. M. har meddelats, att arbetarregistret åsyftar att öva kontroll på arbetarnas skötsamhet, arbetskunnighet och allmänna förhållande med avseende å anställningen, förebygga övergrepp från sämre arbetarelements sida och uppfostra mindre skötsamma individer. För verkstadsbefälet vore det av vikt att omedelbart erhålla kännedom om nyantagen arbetare, då befälet därigenom bleve i tillfälle att genom ett noggrant aktgivande eller eventuellt genom en personlig varning förhindra återupprepande av förseelse, vartill en kanske i övrigt duglig arbetare gjort sig skyldig. Då registret omfattade så gott som alla verkstadsarbetare i riket, kunde det vidare vara Verkstadsföreningens medlemmar till tjänst vid indrivande av skulder eller uppklarande av andra ouppgjorda angelägenheter, i de fall arbetaren lämnat en anställning utan att fullgöra sina skyldigheter.

Medlem av Verkstadsföreningen äger att från registret infordra uppgift om vad som där finnes antecknat angående viss uppgiven arbetare. Härigenom vinner arbetsgivaren möjlighet att, innan han anställer en arbetare, förfråga sig hos registret angående ifrågavarande arbetare. Förutom besvarandet av dylika förhandsförfrågningar förekommer utsändande från registret av upplysningar rörande nyanställda arbetare. Sedan en arbetsgivare anmält, att en viss arbetare blivit antagen, undersökes, huruvida arbetarens registerkort innehåller upplysningar av intresse för den nya arbetsgivaren. I så fall utgår till denne ett skriftligt meddelande med upplysning om förekommande anmärkningar, med påpekande samtidigt, att härmed icke avses arbetarens avskedande men att arbetsgivaren, om han så finner lämpligt, kan göra arbetaren uppmärksam på, att man känner till hans föregående, och eventuellt varna honom för återupprepande av vad som lagts honom till last.

En anmärkning, som antecknats i registret beträffande en arbetare, kvarstår icke obegränsad tid. Efter viss tid — t. ex. 2 à 3 månader, då det är fråga om disciplinbrott — göres förfrågan hos den nya arbetsgivaren rörande arbetarens uppförande. Är detta oklanderligt, avföres anmärkningen ur registret.

Under skriftväxling mellan Verkstadsföreningen och Metallindustriarbetareförbundet år 1910 rörande arbetarregistret meddelade Verkstadsföreningen, »att arbetarregistret, vad beträffar anteckningar däri om arbetares uppförande, icke är hemligt utan tillgängligt å lämplig tid för den intressent, som därav önskar taga del». Från arbetarsidan har framhållits, att denna slags offentlighet vore av ringa värde och icke försvagade de erinringar, som gjorts mot arbetarregistret och dess verkningar. En arbetare kunde i regel icke bära kostnaderna — resa till Stockholm — för kontroll av uppgifterna om honom i registret. Verkstadsföreningen har å andra sidan uppgivit, att om arbetare i andra delar av riket förmenat sig vara av registret hindrade att erhålla ny anställning, de fått taga del av innehållet å sina registerkort genom befullmäktigade ombud, därvid organiserade arbetare såsom ombud plägat anlita sina resp. fackförbunds ombudsmän.

Beträffande arbetarregistrets funktion har Verkstadsföreningen på begäran meddelat följande.

Frekvensen av förhandsförfrågningar, avseende upplysningar från registret *före anställandet av arbetare*, framgår av följande sammanställning (dessa förfrågningar började noteras först år 1911).

År	Antal antagna arbetare	Antal förhandsförfrågningar: absoluta tal	i % av antagna arbetare
1911	11,300	300	2.65
1912	16,600	367	2.21
1913	21,309	429	2.01
1914	17,046	266	1.56
1915	25,188	277	1.10
1916	34,825	244	0.70
1917	33,837	180	0.53
1918	33,029	190	0.58
1919	34,209	188	0.55
1920	37,763	320	0.85
1921	6,000	48	0.80
1922	8,348	59	0.71
1923	14,084	190	1.35
1924	14,568	139	0.95
1925	16,943	207	1.22

Under tiden januari—maj 1926 gjordes 29 förhandsförfrågningar.

Förekomsten i registret av anmärkningar mot arbetare belyses i någon mån av nedanstående uppställning. Vid denna har som synes räknats med antalet under resp. år utgångna skriftliga meddelanden. Då sådana skrivelser sändas ut med avseende å varje antagen arbetare, mot vilken framställd anmärkning är i gällande kraft, synes sammanställningen vara ägnad att giva ett begrepp om i vilken utsträckning anmärkningar finnas i registret.

År	Antal antagna arbetare	Antal skriftliga meddelanden: absoluta tal	i % av antagna arbetare
1908	9,114	247	2.7
1909	7,988	181	2.3
1910	10,292	206	2.0
1911	11,300	232	2.1
1912	16,600	688	4.1
1913	21,309	680	3.2
1914	17,046	440	2.6
1915	25,188	451	1.8
1916	34,825	762	2.2
1917	33,837	1,065	3.1
1918	33,029	770	2.3
1919	34,209	690	2.0
1920	37,763	651	1.7
1921	6,000	53	0.9
1922	8,348	45	0.5
1923	14.084	97	0.7
1924	14,568	68	0.5
1925	16,943	26	0.2

På senare år har anledning till utsändande av dylika meddelanden alltmera minskats, såsom framgår av ovanstående siffror. Under tiden januari—maj 1926 ha endast tre meddelanden utgått. Denna minskning synes utvisa, att registret numera praktiskt taget icke innehåller några anmärkningar mot däri registrerade arbetare.

Med hänsyn till det ringa antalet förhandsförfrågningar i förhållande till hela antalet antagna arbetare (under de senaste 10 åren växlande mellan

0.53 och 1.35 %) och i betraktande av att registret innehåller oförmånliga anteckningar beträffande endast en obetydlig del av de registrerade arbetarna, finner Verkstadsföreningen, att registret icke gärna annat än i sällsynta undantagsfall — och detta vid åren närmast efter registrets tillblivelse — kan hava föranlett, att en arbetare icke erhållit sökt arbetsanställning, ävensom att sådan risk på senare år alltmera minskats och för närvarande är praktiskt taget utesluten.

Rörande sistnämnda spörsmål har Verkstadsföreningen verkställt en specialundersökning, avseende samtliga fall av meddelade anmärkningar år 1909. Hela antalet utgångna skriftliga meddelanden var detta år 181. Beträffande 77 av dessa upplyses, att anmärkningen var mycket oväsentlig eller att den borttagits till följd av välmeriterad senare anställning. Vid undersökning av de återstående 104 fallen visade det sig, att alla de berörda arbetarna efter anmärkningarnas tillkomst ånyo erhållit anställningar hos medlemmar av Verkstadsföreningen.

Verkstadsföreningen meddelar vidare följande resultat av undersökning av nyssnämnda 104 kort med hänsyn till samma anmärknings upprepande, alltså innebärande återfall:

Anmärkning upprepad:

	1:sta året	1—3 året	3—5 året	5—10 året	Senare
1 gång	9	3	3	2	1
2 gånger	1	1	1	4	—
3 »	—	—	5	5	—
4 » eller flera	—	—	5	4	7

Summa återfall 51.

Då anmärkning upprepats mer än en gång, har angivits tidpunkten för den senaste. Det framgår, att i ungefär halva antalet av undersökta fall anledning till anmärkningens upprepande ej förekommit.

Verkstadsföreningen anför slutligen som resultat av undersökningen bl. a., att den utvisat, att föreningens register tillämpats på ett så humant sätt, att från arbetarsidan rättvisligen icke borde kunna riktas något klander emot detsamma. Registrets betydelse summeras på följande sätt:

1:o. att en noggrann kontroll kan utövas på att under konflikter strejkande eller lockoutade arbetare icke vinna anställning hos föreningens medlemmar;

2:o. att arbetare, som till äventyrs skulle kunna vara benägna att, innan de försvinna från arbetsplatsen, begå någon illojal handling mot sin arbetsgivare — i tanke att arbetsgivaren icke har möjlighet att få reda på dem på deras nya arbetsplats — taga sig akt härför, då de med registrets tillhjälp kunna uppspåras;

3:o. att arbetare, som lämnat sin arbetsgivare utan att redovisa för arbetsgivarens tillhörigheter eller som häftar i skuld till arbetsgivaren, kunna uppspåras;

4:o. att arbetsgivare, som vid rekrytering av sin arbetarstam önska förebygga det notoriskt olämpliga individer vinna anställning, hava viss möjlighet därtill genom att i förväg fråga registret.

Förutom inom Verkstadsföreningen torde arbetarregister förekomma inom vissa andra till Svenska Arbetsgivareföreningen anslutna organisationer, bl. a. Svenska Väg- och Vattenbyggarnas Arbetsgivareförbund och Sveriges Träindustriförbund. Dessa register synas vara strängt hemliga och några upplysningar rörande deras verkningar föreligga ej.

Sekundär bojkott. Arbetsgivarna påräkna i arbetskonflikter solidariskt uppträdande från sina kollegers sida i så måtto att dessa senare icke använda sig av strejkande eller utestängda arbetare. I första hand rikta sig arbetsgivarna i sådant hänseende till medlemmar i den egna organisationen.

Men anspråket på solidaritet kan även utsträckas till utom organisationen stående arbetsgivare. Erhålles icke frivillig medverkan härutinnan, kunna särskilda åtgärder ifrågakomma till framtvingande därav. Om arbetsgivares bojkott mot i konflikt invecklade arbetare visat sig ineffektiv, har det sålunda hänt, att man sökt genom kontroll av distributionen av arbetsmaterial förhindra de såsom illojala betraktade företagens drift. Ett uppmärksammat fall av denna art — s. k. *materialspärr* — inträffade år 1920 i samband med en då pågående konflikt inom byggnadsverksamheten.

Lockout rådde detta år från 1 april till slutet av november hos medlemmar av Sveriges Byggmästareförbund och Svenska Väg- och Vattenbyggarnas Arbetsgivareförbund, båda anslutna till Svenska Arbetsgivareföreningen. Vid utbrottet av denna konflikt befanns, att man på arbetsgivarsidan vidtagit omfattande åtgärder till förhindrande av att viktigare byggnadsmaterial — cement, tegel, kalk, trä m. m. — utlämnades till användning vid sådana företag, som sysselsatte arbetare, tillhörande de i konflikten indragna arbetarorganisationerna. Tilldelning av material skulle i allmänhet icke äga rum för byggnadsverksamhet, som utan större olägenhet kunde uppskjutas. Beträffande tegel, kalk, trä m. m. blev materialspärren icke effektiv, beroende på det stora antalet leverantörer, med vilka Arbetsgivareföreningen icke kunde träffa uppgörelse för ändamålet. Kontrollen å förbrukningen av cement blev däremot av större betydelse. Distributionen härav behärskades i alldeles övervägande grad av tre fabriker, vilkas cementförråd genom särskilda avtal med Svenska Arbetsgivareföreningen ställdes under effektiv kontroll. För ändamålet upprättades fyra s. k. cementnämnder — i Stockholm, Göteborg, Malmö och Sundsvall — samt under ett senare skede av konflikten såsom överinstanser en centralbyrå och en kontrollnämnd, båda i Stockholm. Cement utlämnades först efter prövning av ansökningar hos dessa nämnder, vilka åtminstone till en början tillämpade mycket restriktiva principer.

Denna s. k. cementspärr föranledde på hösten 1920 ingripande från regeringen. Under hänvisning till bostadsfrågans läge och med tillämpning av förfoganderättslagen beslöt regeringen den 2 oktober 1920, att beslag från den 4 oktober skulle vara lagt på 100,000 fat cement. Då härigenom cement syntes bliva tillgänglig i allmänna marknaden för vilken avnämare som helst, förlorade cementspärren sin betydelse som vapen i den pågående arbetskonflikten och Arbetsgivareföreningen beslöt att från den 6 oktober 1920 upphäva densamma.

I regel torde det ej förekomma i arbetskonflikter, att arbetsgivare söka undandraga berörda arbetare åtkomsten av livsförnödenheter, en åtgärd, som i viss mån vore att jämnställda med arbetarnas varubojkott. Inom vissa arbetsområden, där i arbetares löneförmåner ingår bostad i arbetsgivarens hus, kan dock förekomma, att uppsägning till avflyttning och eventuellt *vräknings-*

åtgärd spelar en roll såsom påtryckningS- och alltså stridsmedel i arbetskonflikt. Bl. a. torde detta vara fallet inom jordbruket.

Belysande härför är i någon mån den utredning som verkställts av Socialstyrelsen rörande vräkningar under åren 1923 och 1924. Sistnämnda år rådde arbetskonflikt inom jordbruket från den 24 oktober och över årsskiftet 1924/25, vilken konflikt var mest utbredd i Malmöhus län. Antalet sökta (S.), beviljade (B.) och verkställda (V.) vräkningar i detta län under åren 1923 och 1924 var följande:

	1923			1924		
	S.	B.	V.	S.	B.	V.
Malmöhus län	303	186	44	558	336	104
därav landsbygd	78	49	11	320	193	68

Enbart under 4:e kvartalet 1924 — alltså under arbetskonfliktens gång — uppgick antalet ansökningar om vräkning i Malmöhus län till 237, medan motsvarande tal år 1923 utgjorde endast 6.

I fråga om rättsgrunden för vräkningsförfarandet innehåller berörda utredning följande uppgifter från Malmöhus län:

	Hyres- eller arrendeavtals utlöpande eller förverkande			Arbets- eller tjänsteavtals upphörande			Annat förhållande		
	S.	B.	V.	S.	B.	V.	S.	B.	V.
1923	62	38	11	10	7	—	6	4	—
1924	58	36	17	244	145	49	18	12	2

Den starkt ökade frekvensen av vräkningsinstitutets användning hänförde sig sålunda nästan uteslutande till orsaken »arbets- eller tjänsteavtals upphörande». Detta förhållande berodde givetvis på arbetskonflikten inom jordbruket.

2. Arbetarnas blockad och bojkott.

Från arbetarsidan utgående åtgärder — icke bestående i strejk — som åsyfta att förlama arbetsgivares näringsverksamhet genom att undandraga honom produktions- och avsättningsmöjligheter, kunna med ett gemensamt namn betecknas som arbetarnas bojkott. Enligt vedertaget språkbruk plägar man emellertid härutinnan skilja mellan å ena sidan arbetarnas försök att förhindra rekrytering av arbetskraft och att spärra tillförsel av material till arbetsplatsen samt å andra sidan övriga former för hämmande av arbetsgivarnas förvärvsverksamhet. Det förstnämnda slaget av åtgärder kallas *blockad*, det senare *bojkott*. Terminologien är dock i vårt land växlande, i det att båda dessa beteckningar användas på åtgärder av såväl det ena som det andra slaget. Blockad och bojkott förekomma ju också ofta jämsides, såsom varandra kompletterande åtgärder, i en och samma arbetskonflikt. Under beteckningen bojkott kan också hänföras den åtgärd, som benämnes p r i c k n i n g och som är direkt riktad mot andra arbetare, företrädesvis oorganiserade, men indirekt berör arbetsgivaren.

Blockad. Arbetarnas blockad avser att söka förmå andra arbetare att icke utföra visst arbete. Blockaden innebär alltså hänvändelse till tredje man med uppmaning att icke upptaga eller uppehålla förbindelse med den part, med vilken man befinner sig i strid. Hava arbetarna på en verkstad nedlagt arbetet, följer blockaden som en naturlig konsekvens; arbetsnedläggelsen skulle ha föga betydelse, om andra arbetare obehindrat kunde intaga de strejkandes platser. Detsamma är förhållandet vid av arbetsgivare företagen lockout, därest arbetsgivaren söker med annan arbetskraft vidmakthålla driften eller del därav. I främsta rummet torde det då för arbetarna gälla att förhindra utlastning av företagets färdiga produkter.

Emellertid förekommer blockad i stor utsträckning såsom en självständig företeelse, d. v. s. utan att vara kombinerad med arbetsinställelse. Man blockerar exempelvis ett ännu ej påbörjat arbete (ett under sista åren vanligt tillvägagångssätt inom skogs- och flottningsarbetet) eller riktar blockad mot en arbetsgivare, som avslutat ett arbete (byggnadsföretag) och i något hänseende befunnits icke ha fullgjort sina förpliktelser mot arbetarna. Ej sällan förklaras en arbetsplats, vid vilken arbetet fortgår, i blockad för ny arbetskraft, varigenom man åsyftar att ge starkare eftertryck åt en igångsatt lönerörelse eller dylikt.

Offentliggörandet av blockad sker i regel genom anslag å vederbörande arbetsplats samt genom annonser och notiser i tidningspressen (beträffande hemlig blockad, se sid. 162). Vissa arbetartidningar innehålla nästan dagligen ett antal meddelanden av detta slag. För att i någon mån ge en föreställning om blockadväsendets omfattning har verkställts en summarisk undersökning rörande antalet under viss tid utfärdade blockader. Undersökningen har dock begränsats till blockadannonser, införda i några dels i Stockholm och dels i Norrland utkommande arbetartidningar, nämligen Socialdemokraten, Arbetaren, Folkets Dagblad Politiken, Nya samhället, Nya Norrland samt Skogs- och Flottningsarbetaren.

Under första halvåret 1925 voro i nämnda tidningar införda annonser om 334 olika blockader. Av dessa blockader voro 220 utfärdade av »reformistiska» fackorganisationer och 114 av syndikalistiska organisationer. Några av de sistberörda annonserna voro undertecknade av förutom en syndikalistisk förening jämväl en fackförening tillhörande förstnämnda riktning.

Ungefär en tredjedel (106) av de undersökta blockaderna har kunnat konstateras äga omedelbart sammanhang med lockouter och strejker; ett 60-tal voro sålunda utfärdade på grund av de i början av år 1925 pågående lockouterna inom vissa näringsgrenar och cirka 50 på grund av strejker.

Av övriga här förevarande blockader (tillsammans 228) voro 94 proklamerade av syndikalistiska organisationer och återstoden eller 134 av andra fackliga organisationer. Det alldeles övervägande antalet hithörande blockader berörde byggnadsbranschen samt skogs- och flottningsarbetet (resp. 116 och 68). Av blockaderna inom byggnadsbranschen (hus- och vägbyggnader) voro 63 utfärdade av syndikalistiska organisationer och 53 av andra fackliga organisationer.

Motsvarande tal voro beträffande blockader inom skogs- och flottningsarbetet resp. 13 och 55.

I Landsorganisationens stadgar finnas fastställda vissa regler angående blockader. Det föreskrives sålunda, att *blockad av arbetsplats eller varor kan med bindande kraft beslutas endast av förbundsstyrelse.* Vidare stadgas, att blockad, som träffar även arbetare tillhörande andra yrkesgrupper, ej får beslutas med mindre styrelsen för det eller de förbund, till vilka sådana arbetare äro anslutna, därtill lämnat sitt bifall. Kan enighet mellan förbundsstyrelserna i sådant fall ej ernås, skall saken inrapporteras till Landssekretariatet, som då avgör frågan. I de olika fackförbundens stadgar återfinnas mera sällan särskilda bestämmelser härutinnan. Stadgarna för några förbund understryka dock ytterligare, att blockad icke får förklaras av avdelning, förrän förbundsstyrelsen lämnat medgivande därtill, och att medlemmarna icke äga vare sig skyldighet eller rätt att ställa sig till efterrättelse blockadmeddelande, som icke utfärdats eller godkänts av förbundsstyrelsen eller i enlighet med bestämmelserna i Landsorganisationens stadgar.

Sistnämnda, nyss refererade bestämmelser avse tydligtvis att förhindra, att enskilda förbundsavdelningar eller arbetslag på egen hand vidtaga blockadåtgärder. Det lärer emellertid få anses konstaterat, att ifrågavarande syfte icke ernåtts, utan att bestämmelserna vid åtskilliga tillfällen blivit åsidosatta. Detta framgår bl. a. av de diskussioner och förslag i ämnet, som förekommit vid Landsorganisationens och en del fackförbunds kongresser. Landssekretariatets utlåtande nr 25 över en del motioner till 1926 års kongress rörande ändring i här ifrågavarande stadgebestämmelser innehåller sålunda en passus av följande lydelse: »På senare tid har blockadvapnet kommit till användning även för andra ändamål än förbundens avtals- och lönepolitik. Därvid ha missbruk förekommit, som ej kunna fortsätta utan fara för att blockadvapnet förslöas och kommer i misskredit. Förbundsstyrelserna böra därför se till att avdelningarna ej bryta mot bestämmelsen i Landsorganisationens stadgar genom att utfärda blockader, som ej godkänts av förbundsstyrelserna, och det bör ingå i medlemmarnas uppfattning att det överhuvud taget ej existerar andra blockader än dem förbunden utfärdat.»

I fackförbundens årsrapporter till Landsorganisationens verksamhetsberättelse redovisas endast några få fall av blockader — resp. 9, 12, 7, 3 och 6 i de fem sista berättelserna. Framhållas må vidare, att av de i det föregående omnämnda blockaderna endast ett 20-tal (de flesta avseende blockad i samband med lockout) voro undertecknade av vederbörande fackförbunds styrelse. Alla de övriga voro kontrasignerade av förbundens underavdelningar. Vad särskilt angår blockaderna inom byggnadsbranschen, voro samtliga undertecknade av lokala fackföreningar. I blockadannonserna upplyses icke, att förbundsstyrelsens godkännande inhämtats.

Av de syndikalistiska organisationerna företagna blockader utfärdas av vederbörande L.S. eller syndikat.

Till belysande av blockadannonsernas avfattning må återgivas några exempel, hämtade ur och införda i olika tidningar under första halvåret 1925.

(1) **Blockad.**

Då genom Svenska Arbetsgivareföreningens beslut samtliga till Sveriges Verkstadsförening anslutna verkstäder från och med måndagen den 16 mars lockoutat sina arbetare förklaras härmed samtliga de verkstäder, vid vilka lockout råder, i blockad.

Blockaden omfattar alla vid vederbörande verkstäder förekommande arbeten och kommer var och en, som tager befattning med sådant blockerat arbete att betraktas som blockadbrytare.

För Sv. Metallindustriarbetareförbundet.
Verkställande utskottet.

(2) **Blockad.**

Enär uppgörelse i avtalsfrågan ej kunnat träffas vid porslinsfabrikerna i Stockholm (Rörstrand), Guvstavsberg, Gävle, Göteborg och Lidköping, har arbetet vid samtliga dessa fabriker nedlagts.

På grund härav förklaras i blockad allt arbete vid de nämnda fabrikerna, vari jämväl inbegripes all den lossning och lastning av fabrikernas gods, råvaror samt övrig för fabrikationen erforderlig material, som förut utförts av fabrikens personal.

Blockaden kvarstår till dess uppgörelse träffats eller annorlunda meddelas.

Stockholm den 21 januari 1925.

Sv. Grov- och Fabriksarbetareförbundet:
Styrelsen.

(3) **Blockad.**

På grund av lockout förklaras Forsse fabrik härmed, från den 17 mars kl. 10 e. m., allt arbete såväl lossning, lastning, transporter, samtliga dammar samt isning av dykdalber, i blockad. I blockaden ingå även lossning och lastning av massa i Bollsta. Blockaden kvarstår till dess lockouten häves.

För Avd. 46 Österforssa av S. P. I. A. F.
Styrelsen.

(4) **Blockad.**

Som byggm. N. N., Budkaveln nr 8, Enskede icke har utbetalt intjänta arbetslöner blockeras samtliga hans arbetsplatser tills uppgörelse är träffad med undertecknade organisationer.

Stockholm den 30 jan. 1925.

Sthlms Murarfackförening,
Sthlms Byggnadssnickarefackförening,
Sthlms Byggnadstimmermansfackfören.
Styrelserna.

(5) **Blockad!**

Allt arbete vid Nyviks sågverk och jordbruk blockeras härmed. Undantag göres för eldning vid ångsprutan, nattvakten, rengöring, vedkörning och djurskötseln.

För avd. nr 17 Nyvik av Sv. Sågverksindustriarbetareförbundet:
Styrelsen.

(6) **Blockad.**

Allt byggmästare N. N:s murerarbete i Eslöv är blockerat.

Sv. murareförb:s avd. 13, Eslöv.

(7) **Blockad.**

Med anledning av rådande missförhållanden vid N. N:s arbetsplats i kv. Paddan nr 8 Smedslätts torg, förklaras allt arbete vid nämnda plats i blockad.

Blockaden kvarstår oavsett vem som övertager arbetet till dess uppgörelse träffas.

Stockholm den 3 febr. 1925.

Stockholms Byggn.-Ind.-arb. Syndikat.

(8) På grund av oordnade arbetsförhållanden har undertecknade organisationer blockerat byggm. N. N:s arbetsplats Framnäs nr 9, invid Huvudsta central.

Stockholm den 27 jan. 1925.

Stockholms Murarefackförening
Stockholms Byggnadssnickarefackfören.
Sthlms Byggnadstimmermansfackfören.
Styrelserna.

(9) **Blockad.**

Enär byggnadsfirman N. N. ej följer undertecknat avtal i tillämpliga delar så blockeras firman härmed från all arbetskraft. Den eller de murare, som icke respekterar blockaden, kommer att offentligen prickas.

För Sv. Murareförbundets avd. nr 26 i Sundsvall:
Styrelsen.

(10) **Blockader.**

Stockholms murarefackförening har på grund av att byggmäst. N. N. vid sin villabyggnad, kv. Julkusen 58 i Liseberg, icke följer gällande avtal, förklarat N. N:s samtliga arbeten i blockad.

(11) **Blockad.**

På grund av att Tidaholms Bruksaktiebolag, för uppsättning av en kiosk i banhallen för Statens järnvägar i Malmö, icke kan förmås att tillämpa avtalsenliga löner för träarbetarna, förklaras nämnda arbete i blockad tills uppgörelse bliver träffad.

För Svenska byggnadsträarb.-förb:s avd. nr 3:
Styrelsen.

(12) **Blockad.**

På grund av att elektriker N. N. visat sig osolidarisk under pågående konflikt förklaras härmed hans här i staden bedrivna åkerirörelse (biln. 2187) i blockad samt av hans hustru bedrivna kaférörelse (Kafé N. N) i bojkott och uppmanas varje om sin heder mån arbetare att icke understödja dessa företag, tills av oss vidare meddelas.

Såsom blockadbrytare uppträder, hos Elektriska Installationsbyrån montör N. N., Skepparslöv.

För Sv. Elektr. Arbetarförbundets Avdelning 18, Kristianstad:
Styrelsen.

(13) **Blockad.**

Enär byggm. N. N., Kvarnby, vid en villabyggnad å Egnahemsområdet Almhov, icke vill erkänna eller tillämpa byggnadsavtalet, förklaras i anledning härav allt trä- och grovarbete i nämnda byggnad i blockad. Och betraktas envar som utför detta arbete som blockadbrytare.

Sv. Bygnadsträarbetareförbundets Avd. nr 3, Malmö.
Sv. Grov- och fabriksarb.-förb. avd. 3, Malmö, sektion nr 1.
(Mureriarbetsmännen).

(14) **Blockad!**

Då träarbetaren N. N., Fränsta, åtagit sig att utföra div. målningsarbeten i Torpshammars och Rombäcks skolor, vilket väl knappast kan anses tillhöra hans gebit, förklaras nämnda arbeten härmed i blockad. Vi hoppas att varje arbetare som själv önskar arbeta under ordnade förhållanden, skall hjälpa oss tillse att avtalet respekteras även i detta fall.

För avd. nr 27 i Sundsvall av Sv. Måleriarbetareförbundet:
Styrelsen.

(15) **Blockad.**

På grund av att innehavaren av firman N. N. ej kan förmås att göra upp med nedanstående organisation om det avtal som är gällande för övriga charkuterifirmor på platsen, utan driver

sin verksamhet med oorganiserat folk, få vi härmed förklara företaget i blockad och tillverkningen i bojkott vilken kvarstår tills annorlunda meddelas.

Örebro den 1 december 1924.

För. Sv. Livsmedelsarb.-förb:s
Avd. nr 15, Örebro:
Styrelsen.

(16) **Blockad.**

På grund av att vedhandlare N. N., Uppsala, avskedat tre av våra medlemmar under former, som strida mot föreningsrätten, samt vägrar underhandla om kollektivavtal, blockeras all vedhuggning och transport till och från vedgårdarna i Petterslund, S:t Johannesg. 21 och vid Norra station, till dess tillfredsställande uppgörelse träffats med undertecknad organisation.

Som osolidariska uppträda följande personer som böra behandlas med det förakt de förtjäna:

(fyra personer namngivna med uppgift om bostad).

Uppsala den 5 febr. 1925.

För Sv. Grov- & Fabr.-arb.-förb. avd. 111 Uppsala.
Styrelsen.

(17) **Blockad.**

På grund av att Charkuterifirman N. N., Kumla, ej vill intaga organiserad arbetskraft utan använder sig av oorganiserad sådan, förklaras nämnda firma härmed i blockad.

Örebro den 15 april 1925.

För Sv. Livsmedelsarb.-förb. avd. 15,
Styrelsen.

(18) **Blockad.**

På grund av att charkuterifirman N. N., Långebro, icke kan förmås följa gällande avtal, förklarar undertecknad organisation nämnda firma i blockad och dess varor i bojkott. Och uppmanas varje om sin heder mån arbetare att icke där taga anställning eller köpa dess varor.

Kristianstad den 19/3 1925.

För Sv. Livsmedelsarb.-förbundets avd. 50, Kristianstad.
Styrelsen.

(19) **Blockad för ny arbetskraft.**

På grund av att arbetare på platsen sökt arbete på N. N:s avverkning inom Handsjön, men blivit uteslutna, och folk från andra orter intages, så blockeras nämnda avverkning för ny arbetskraft från den 11/12 1924, tills överenskommelse träffats med organisationen.

Handsjöns L. S.

(20) **Blockad.**

På grund av att Fryksdalens Flottningsförening söker utestänga L. S.-medlemmarna från deras gamla arbetsplats vid Edsvalla skiljeställe blockeras härmed allt arbete mellan Frykfors och Edsvalla övre damm från och med den 28 april 1925.

Kamrater vet er plikt! Bliv ej förrädare!

Badabruks L. S.

(21) **Blockad.**

På grund av de permitteringar av fast anställt manskap som företagits vid Ortvikens fabrik, samtidigt som arbeten, vilka utan hinder kunnat utföras av dessa, överlåtits till entreprenörer, förklaras härmed samtliga arbeten med undantag av nybyggnaden vid renseriet och vattentuben i blockad för ej vid Ortviken anställt manskap.

För avdelning 16 Ortviken,
Styrelsen.

(22) **Blockad.**

Som Oxsjöåns Flottningsförening vid förhandlingar ej velat medge nedanstående organisationer någon medbestämmanderätt angående arbetsvillkoren vid Oxsjöåns flottled, så förkla-

ias nämnda flottleds 7 distrikt i blockad från all arbetskraft tills uppgörelse är träffad med nedanstående organisationer.

Ingen om sin heder mån arbetare tager anställning vid nämnda flottled, förrän uppgörelse är träffad.

Sv. Skogs- & F. A. F. avd. 32.
Sillre Lokala Samorganisation.

(23) Blockad.

Med anledning av att Firman N. N., Södervärnsgatan Malmö, avskedat förut anställd personal, samt vid återtagning erbjuder lägre löner än de som äro i avtal överenskomna mellan firman och oss, förklara vi ovannämnda firma i blockad för *ny arbetskraft* och får ingen där söka eller taga anställning förrän från oss annorlunda meddelas.

Malmö den 16 april 1925.

För Sv. Handelsarbetareförbundet:
Styrelsen.

(24) Blockad.

Som N. N:s Möbelsnickeri, Bestorp, på grund av avtalsrörelse avskedat sina arbetare tillhörande vårt förbund förklaras nämnda firma i blockad och varnas en var från att där söka eller taga anställning.

Sv. Träindustriarbetareförbundets avd. 44:
Styrelsen.

(25) Blockad.

På grund av att ombudsmannen för Tannåns Flottningsförening N. N. i Hoting funnit med sin heder överensstämmande, att trots sitt givna löfte att först underhandla med arbetare på orten om flottningsarbetet i Tannåns I:a och II:a distrikt, bortsatt arbetet i fråga till personer boende långt därifrån, så förklaras härmed allt flottningsarbete på nämnda distrikt i blockad från och med den 18 maj 1925. Från blockaden äro dammvakterna undantagna. Blockaden kvarstår tills uppgörelse är träffad med nedanstående organisationer.

Ingen hederlig arbetare bör taga någon som helst befattning med nämnda arbete, ty någon avbön kommer aldrig att beviljas.

För Avd. 237 Kronby av
S. S. F. A. F.
För Grundsjö Lokala Samorganisation.
Kommitterade.

(26) Blockad.

Som nöjaktig uppgörelse ej kunnat träffas om årets flottningsarbeten i Lesjö- och Önskanån, förklaras härmed allt flottningsarbete i dessa flottleder samt Nätraälven fr. o. m. Sidensjögränsen, Oppsjö- och Kylsnärsån, Degersjön, Sjölands- och Djupsjöån i blockad tills överenskommelse träffats. I blockaden inbegripes även alla förberedande arbeten.

Alla om sin heder måna arbetare må icke taga någon befattning med detta arbete förr än uppgörelse träffats.

Eventuella förrädare i denna oss påtvingade strid kommer att behandlas efter förtjänst. Kom ihåg att en seger för organisationen främjar hela arbetarklassens intressen. Alltså inga klassförrädare under pågående strid.

Eniga vi stå, söndrade vi falla.

För Svenska Skogs- och Flottningsarbetareförbundets avd. 403 Skorped.
Styrelsen.

(27) Blockader.

Stockholms byggnadssnickarefackförening har förklarat i blockad snickaremästare N. N:s arbete, Sveavägen 124. Som osolidarisk arbetar N. N. från snickareverkstaden, Sveavägen 74.

(28) jfr (27) Meddelande.

Stockholms möbelsnickeriarbetarefackförening meddelar:

Då i Soc.-D. för i går Stockholms byggnadsnickarefackförening förklarat i blockad all uppsättning av snickerier för snickaremästaren N. N:s räkning, men denna blockad, så långt vi känna till, icke föranletts av tvist med N. N. utan i det stället är riktad mot vår förenings medlemmar för att därmed söka åt byggnadssnickarna monopolisera allt förekommande uppsättningsarbete, oavsett dess karaktär av rent tillfälligt arbete, måste vi offentligt avgiva protest mot dylikt förfaringssätt och handhavande av blockadvapnet. Samtidigt förklara vi att blockader tillkomna på sätt som den här omnämnda icke kommer att respekteras av vår organisation.

(29) **Blockad för ny arbetskraft.**

På förekommen anledning får undertecknad avd. förklara Örebro Nya Snickerifabrik, Slottsgatan 16, i blockad för ny arbetskraft. Blockaden kvarstår oavsett vem som än övertager rörelsen tills annorlunda meddelas.

Örebro den 16 aug. 1924.

För Sv. träindustriarb.-förb:s avd. 97, Örebro:

Styrelsen.

De ovan anförda exemplen torde utvisa, att man icke alltid av blockadannonsernas avfattning klart kan utläsa orsaken till en blockad. Ibland förekomma sådana svävande uttryck för orsaken som »oordnade arbetsförhållanden», »rådande missförhållanden» och många gånger angives icke alls grunden för blockaden. Uteslutet är ej heller, att rubriceringen i vissa fall kan vara felaktig. Sålunda föranledde den som nr (10) återgivna blockadannonsen följande uttalande i tidningen Socialdemokraten, den 14 mars 1925:

— — — — — Stockholms murarefackförening har blockerat N. N:s egnahemsbygge i Liseberg, emedan denne »icke följer gällande avtal». Hr N. N. har emellertid intet avtal med organisationen, han har inga vare sig organiserade eller oorganiserade anställda, har överhuvud taget inga anställda. Han arbetar för sig själv på sitt eget husbygge. I sådant fall är talet om avtal och avtalsbrott rena nonsens. Hr N. N. kan icke tillämpa arbetsavtal med sig själv. Han har förklarat sig villig ingå i murarnas fackförening, men vägrats. Ej därför att han icke skulle vara tillräckligt utlärd murare, alldenstund han tidigare erbjudits medlemsskap i föreningen, men därför att föreningen f. n. har 200 arbetslösa medlemmar och icke intager flera medlemmar. Hr N. N. är såld. Han är tillräckligt utbildad för att utöva murareyrket, men får likväl icke ansluta sig till organisationen, och därför att han icke är ansluten till organisationen, får han inte arbeta på sitt eget egnahemsbygge i Liseberg. — — —

Då och då förekomma i tidningarna s. k. *meddelanden* rörande arbetsförhållanden, arbetstillgång m. m. å vissa orter eller arbetsplatser. Stundom har meddelandet givits sådan avfattning, att tvekan kan råda, huruvida därmed avsetts att faktiskt avstänga visst företag från (ny) arbetskraft eller om man endast avsett att på ett bekvämt sätt lämna objektiva upplysningar om läget på arbetsmarknaden i orten. Men vanligen skiljer sig meddelandet till sitt innehåll och sitt syfte icke nämnvärt från blockaden. Ofta användes för övrigt beteckningen *varning* på hithörande notiser. En genomgående tendens synes vara, att man söker förbehålla organisationens medlemmar förekom-

mande arbetstillfällen. Följande exempel torde belysa här berörda anordningar.

(1) **Meddelande.**

Arbetssökande vid Sunds bruk torde först vända sig till avdelningens styrelse eller registerförare innan anställning sökes.

För Avd. 205, Sunds Bruk av Sv. Metallindustriarbetareförbundet:
Styrelsen.

(2) **Vivstavarv.**

Härmed uppmanas de arbetare, som ämna söka arbete vid Vivstavarvs sulfatfabrik, att först hänvända sig till avdelningsstyrelsen.

För avdelning nr 20 Vivstavarv av Sv. P. I. A. F.:
Styrelsen.

(3) **Meddelande.**

Alla som ämna åtaga sig arbete inom nedanstående organisations arbetsområde uppmanas att först vända sig till av avd. utsedda personer för upplysning: (tre namngivna personer). Uraktlåtenhet betraktas som brott mot solidariteten och kommer att behandlas därefter.

Avd. 256 Galven av S. S. F. A. F.
Styrelsen.

(4) **Arbetssökande.**

På förekommen anledning uppmanas arbetssökande att ej resa hit, då arbetsbrist råder här på platsen. Upplysningar lämnas av N. N., Kramfors. Oorganiserade göre sig ej besvär.

Kvarnbackens Lokala Samorganisation.

(5) **Varning!**

Då lönerörelse för närvarande pågår inom båtbyggarefacket i Stockholm med omnejd, varnas kolleger i landsorten att hitresa för att söka arbete. Sätt eder i förbindelse med avd. styrelse innan anställning tages.

Stockholms båtbyggarefackförening,
Avd. 6 Sv. Träindustriarbetareförbundet.
Styrelserna.

(6) **Varning!**

Som arbetskraften på Uddeholms skogar inom Tyngsjö är tillräcklig, torde varje arbetare, som är om sin heder mån, avstå ifrån att där söka arbete.

Den som bryter häremot kommer att betraktas som förrädare och kommer att behandlas efter förtjänst.

Tyngsjö L. S.
Avd. 375 Tyngsjö av S. S. F. A. F.

(7) **Meddelande.**

Yrkesarbetare tillhörande facken snickare, murare, målare, plåtslagare och järnarbetare, som ämna söka arbete vid härvarande L. S. arbetsområde, tillåtas att hänvända sig till platsens arbetsledare; hantlangare och grovarbetare har att hänvända sig till registret. De som uraktlåter att efterkomma organisationens beslut i övrigt kommer att betraktas som osolidariska och behandlas därefter. Enligt mötesbeslut den 13 febr. 1925.

För Sundsvalls L. S:s
Registerkommittén.

(8) **Arbetssökande!**

till mekaniska verkstäder i Sundsvall uppmanas, på grund av att avdelningen har ett stort antal arbetslösa medlemmar, att först, innan anställning sökes, hänvända sig till undertecknad avdelnings arbetsanvisningsföreståndare, vilken träffas på expeditionen i Folkets hus 1 tr. tisdagar och fredagar kl. 6.30—7.30 e. m.

De, som trots detta taga anställning, betraktas som osolidariska och kommer att behandlas därefter.

För Sv. Metallindustriarbetareförbundets avdelning nr 46 Sundsvall:

Styrelsen.

(9) **Varning!**

På grund av lönerörelse varnas för att taga anställning vid Göteborgs Reseffektfabriker innan uppgörelse om nytt avtal blir träffat.

Reseffekt- och Sadelm. Arb:s Fackförening, Göteborg.

(10) **Varning!**

På grund av rådande arbetslöshet varnas kolleger för hitresa.

För Sv. Murareförb. avd. i Malmö.

Styrelsen.

(11) **Målare!**

Varning!

Då ännu flera hundratal av avdelningens medlemmar gå arbetslösa, och ingen utsikt finnes för hitresande att erhålla arbete här, varnas samtliga kolleger på det allvarligaste att hitresa.

De kolleger, som utan anmälan på avdelningens expedition ta anställning, riskera att icke erhålla medlemsskap i avdelningen.

Sv. Måleriarbetareförbundet avdelning nr 1 Stockholm.

Styrelsen.

(12) **Alla arbetare,**

som tänka taga anställning vid verkstäder i Örebro, vilka sortera under Sv. Metallindustriarbetareförb:s avd. 21, uppmanas härmed att innan anställning sökes, först hänvända sig till avd. exp., Järnvägsgatan 8, 1 tr. Exp.-tid alla helgfria dagar kl. 6—7 e. m. Lördagar kl. 2—3 e. m.

Avd.-styrelsen.

(13) **Meddelande.**

På grund av den nu rådande åkeriarbetarkonflikten uppmanas samtliga byggnadsarbetare att noga tillse att inga blockadbrytare avlämnar materialer på de olika arbetsplatserna.

Örebro den $^{24}/_{5}$ 1925.

Byggnadsarb:s samorganisation:

Styrelsen.

(14) **Meddelande.**

Eftersom allt arbete för Holmens bruks A.-B. räkning inom Sundsvalls distrikt är lagt under register torde alla som reflektera på arbete för kommande säsong anmäla sig till registerföraren för Näs L. S. senast den 20 april 1925. Alla gamla ha företräde.

N. N.

353 A. Knölsta, Sundsvall,

registerförare.

(15) **Obs.!**

De arbetare, som ämna ta anställning under dubbelvaktsågning vid Tunadal torde för undvikande av obehag till styrelsen före arbetets början uppvisa klara medlemsböcker.

För Avd. nr 268, Tunadal:

Styrelsen.

(16) **Sjöfolk!**

Enär blockader företagas mot vissa fartyg av olika anledningar och där det kan förväntas att en konfliktsituation är under uppsegling på grund av att en del rederier anställer manskap utan att anlita den offentliga arbetsförmedlingen, uppmanas en var som ämnar taga anställning till sjöss att för undvikande av obehag meddela sig med någon av Svenska Sjömans- och Eldareunionernas ombudsmän i närmaste hamnplats.

Svenska Sjömans- och Eldareunionernas avdelningar i Härnösand.

Styrelsen.

Bojkott. Försök från arbetarnas sida att minska eller omöjliggöra avsättningen av ett företags produkter genom att icke själva köpa dem (konsumtionsbojkott) eller genom att förmå andra till att göra detsamma (kundspärrning) torde i allmänhet ifrågakomma endast vid sådana företag, som producera varor för direkt avsättning bland den stora allmänheten eller som förmedla dylika varor eller eljest ha direkt beröring med en större allmänhet. Hit höra vissa livsmedelsindustrier (bagerier, bryggerier, charkuterier) samt vidare minuthandeln, kafé- och restaurangrörelse och vissa kommunikationsanstalter. Bland de nedan återgivna exemplen på bojkottförklaring återfinnes emellertid till sist även fall av bojkott, riktad mot företag av annat slag.

(1) **Blockad och bojkott.**

På grund av att N. N:s Wienerkonditori, Hospitalsgatan 23, och Konfektyraffären, Göta Hotell, ej kunna förmås att underteckna det för konditoriarbetarna gällande avtal och ställa sig detta avtal till efterrättelse, förklaras härmed allt arbete i nämnda firma i blockad och dess tillverkning i bojkott. Allmänheten uppmanas att ej taga befattning med firmans varor. Blockaden och bojkotten kvarstå tills annorlunda meddelas.

Norrköping den 28 april 1925.

För Sv. Livsmedelsarbetareförbundet:
Styrelsen.

För Sv. Livsmedelsarbetareförbundets avdelning n:r 9, Norrköping:
Styrelsen.

(2) **Bojkott.**

På grund av att innehavaren av N. N:s hembageri, Nygatan 77, ej kan förmås att göra upp med nedanstående organisation om det avtal som gäller för övriga bagerier på platsen, utan driver sin verksamhet med oorganiserat folk, få vi härmed förklara företaget i blockad och tillverkningen i bojkott, vilken kvarstår tills annorlunda meddelas.

Örebro den 1 december 1924.

För Sv. Livsmedelsarb.-förb:s
Avd. n:r 15, Örebro.
Styrelsen.

(3) **Bojkott.**

Enär A.-B. N. N., Slakthuset, orättvist avskedat flera av sina arbetare samt dessutom kränkt föreningsrätten förklaras nämnda bolag i blockad för ny arbetskraft; alla produkter som tillhandahållas i firmans affärer vid slakthuset och i Gårda saluhall förklaras i bojkott; samma gäller även för varor av firman levererade till andra platser än här nämnda butiker; dessutom blockeras bilarna nr O. 27, O. 3056 samt mjölkbil märkt Gunnared gård 4054. Envar som tager befattning med vad som här ovan nämnts, betraktas som blockadbrytare. Blockaden gäller även för filialerna i Skaraborgs län.

Sv. Livsmedelsarbetareförb:s styrelse.
N. N.

Sv. Livsmedelsarbetareförbundets
avd. 84, Göteborg.
Styrelsen.

(4) **Bojkott.**

Emedan ingen uppgörelse kunnat träffas med vare sig Koop. föreningen Svea eller Hälsingborgs charkuteriidkareförening bestående av (fem namngivna personer) och då dessa firmor delvis använda sig av strejkbrytare och dessutom med hot försöker hindra slakterifirmorna att leverera råvaror till de charkuterifirmor som träffat avtal med vår organisation, nödgas vi härmed bojkotta ovannämnda firmors charkuterivaror samt kött och fläsk.

Vid inköp hänvisas allmänheten till följande firmors försäljningsställen: (tre namngivna).

Sv. Livsmedelsarb.-förb:s avd. 2,
Hälsingborg.
Strejkutskottet.

(5) **Blockad och Bojkott.**

På grund av att bagarna N. N. och N. N. i Ekeby icke kunna förmås att underskriva gällande avtal med Sv. Livsmedelsarbetareförbundets avd. i Landskrona förklaras härmed deras varor i bojkott och arbetsplatserna i blockad. Blockaden kvarstår tills annorlunda av oss meddelas.

För Sv. Livsmedelsarbetareförbundets avd. n:r 3 i Landskrona:

Styrelsen.

(6) **Blockad och bojkott.**

Enär innehavaren av N. N:s bageri, firma N. N., nekar att följa förut undertecknat avtal, så förklaras härmed hans firma i blockad och hans alster i bojkott, och uppmanas allmänheten att noga beakta ovanstående.

För Sv. Livsmedelsarbetareförbundets avd. 20, Trälleborg:

Styrelsen.

(7) **Blockad och bojkott.**

Enär innehavaren av N. N.-bageriet (fru N. N.), Karlavägen 77, ej följer gällande avtal samt bedriver arbetet med oorganiserad arbetskraft, så förklaras nämnda firma i blockad och dess tillverkning i bojkott.

Blockaden omfattar även transport av varor från och till firman, evad det gäller förbundets medlemmar som handhar transport av mjöl, jäst och margarin.

För Sthlms bagerinindustriarb.-ff., Sv. Livsmedelsarbetareförbundet:

Styrelserna.

(8) **Blockad och bojkott.**

Då bageriidkare N. N., S:t Eriksgatan 94, bedriver arbete på tider som stå i öppen strid mot gällande lag, avtal och organisationens bestämmelser, så förklaras från och med denna dag hans bageri i blockad och dess tillverkning i bojkott, samt gäller densamma även de återförsäljningsställen, vilka tager sitt bröd från nämnda bageri.

För Stockholms Bageriindustriarb.-fackförening:

Styrelsen.

(9) **Blockad och bojkott.**

Bageriidkarna N. N., Bollstabruk, och N. N., Baldershage, Härnösand, ha vägrat godkänna avtal med undertecknad avdelning. I anledning av detta har förestående bagerier förklarats i blockad och bojkott. Den som hos dessa personer har eller tager anställning betraktas som strejkbrytare och kommer att behandlas därefter.

Köp ej bojkottat bröd.

Blockaden och bojkotten kvarstår tills annorlunda meddelas.

För Sv. Livsmedelsarbetareförbundets avd. 25, Härnösand.

Styrelsen.

(10) **Bojkott.**

På grund av att N. N. i Skattlörberg har utfört blockerat arbete under skogs- och flottningskonflikten år 1921 och nu idkar slakterirörelse, förklaras nämnda persons varor i bojkott fr. o. m. den 11 januari 1925 tills uppgörelse träffas med undertecknad organisation, och kommer var och en som tager någon som helst befattning med nämnda person att betraktas och behandlas som förrädare. Kamrat, vet din plikt, bli ej förrädare!

Norhyttans L. S.

(11) **Bojkott.**

Enär charkuteriidkaren N. N. i Ede, Viskan, fortfarande motarbetar vår organisation, få vi härmed förklara honom i bojkott. Bojkotten omfattar alla hans varor samt all arbetskraft. Överträdelse betraktas som solidaritetsbrott och behandlas efter förtjänst.

För avd. n:ris 100 Flata, 107 Gransjö—Fanbyn, 118 Viskan, 178 Edsta och 211 Nedansjö:

Förbundsstyrelsen.

(12) **Bojkott.**

Med anledning av att N. N., innehavare av Potatisaffären, Svedenborgsgatan 6 (tel. S. 00), kör som strejkbrytare vid de blockerade kolfirmorna i Stockholm, har undertecknad organisation förklarat nämnda affär i bojkott samt hans bil A 6016 i blockad och uppmanas alla om sin heder måna arbetare att ej göra sina uppköp i denna affär förrän annorlunda i denna tidning meddelas.

Stockholm den 7 mars 1925.

För Kolbärarfackföreningen, Stockholm.

Styrelsen.

(13) **Bojkott.**

Enär innehavarinnan av Matvaruaffären 8 Brännkyrkagatan (N. N.) försäljer matvaror till strejkbrytare uppmanas alla om sin heder måna arbetare och deras hustrur att ej göra sina uppköp i denna affär förrän annorlunda i denna tidning meddelas.

Stockholm den 17 febr. 1925.

För Kolbärarfackföreningen, Stockholm.

Styrelsen.

(14) **Meddelande!**

Med anledning av att kaféerna N. N. å Norrmalm, N. N. å Torpet, N. N. Rådhusgatan 15, samt N. N., Norrmalm, serverar strejkbrytare uppmanas samtliga med oss sympatiserande arbetare att hava nämnda serveringar i åtanke.

Sundsvall den 9 mars 1925.

För Svenska Kommunalarbetareförbundets avd. n:r 29 och 44.

Styrelserna.

(15) **Bojkott.**

Enär gästgivare N. N. i Ramsjö uppträtt osolidariskt, dels genom att ej respektera bojkotten mot Glissjöbergs gästgiveri, dels genom hans utmanande hållning gentemot alla fackligt organiserade arbetare, förklaras hela hans rörelse i bojkott. Ingen om sin heder mån arbetare, torde på något sätt gynna ovannämnde person. Bojkotten kvarstår oavsett vem som övertager nämnda gästgiveri tills full uppgörelse träffats med undertecknad organisation.

Linsäll den 21/12 1924.

Linsälls L. S.

(26) **Bojkott och blockad.**

På grund av att gästgivaren N. N. i Vemdalen under den pågående skogsarbetarekonflikten uppträtt som arbetsvillig, och på alla sätt visat sig synnerligen angelägen att splittra solidariteten bland arbetarna, så förklaras härmed enligt mötesbeslut i Hedeviken den 29 jan. 1923 med nedanstående organisationer hans gästgiveri i bojkott. Ävenledes förklaras samtliga hans företag, och övriga arbeten i blockad, oavsett vem som övertager och leder detsamma i N. N:s gård. Bojkotten och blockaden kvarstår tills uppgörelse har träffats med nedanstående organisationer.

Vemdalens L. S. Hedevikens L. S. Håns L. S. Håns S. S. F. F. Linsälls L. S. Glissjöbergs L. S. Härrö L. S. Härrö S. S. F. F. Glöte L. S. Glöte S. S. F. F.

(17) **Varning.**

Alla rättänkande arbetare uppmanas härmed att under inga villkor göra sina uppköp hos N. N:s Herrekiperings- & Skoaffär, Sveavägen 76, på grund av att hela belysningsinstallationen är utförd av strejkbrytare.

För Sv. El. Arbetareförbundet avd. 1.

Strejkkommittén.

(18) **Röda triangeln.**

Vi vilja fästa uppmärksamheten därpå, att arbetarna vid Svenska mått- och tumstocksfabriken i Hultafors fortfarande äro oorganiserade. Förbundets medlemmar och övriga organiserade arbetare böra därför avhålla sig från att köpa och använda metermått märkta med röd triangel, till dess förhållandena blivit på ett organisationsmässigt sätt ordnade vid fabriken och meddelande därom lämnats från förbundet.

(Ur »Träarbetaren».)

Upprop i tidningspressen om bojkott av visst företag sker ibland även av andra orsaker än tvist om arbetsvillkor och därmed sammanhängande förhållanden. Här nedan följa några exempel på dylik användning av bojkottvapnet.

(19) **N. N:s platsbyrå bojkottad.**

Enär N. N:s platsbyrå, Malmskillnadsgatan 5, Stockholm, utkräver hutlösa förmedlingsarvoden samt därtill tjänstgör som strejkbrytarevärvare, har avdelning nr 2 vid senaste sammanträde förklarat nämnda byrå i bojkott evad det gäller avdelningens medlemmar och uppmanas en var god kamrat att icke söka anställning genom den bojkottade N. N:s byrå.

Övriga avdelningar uppmanas sprida bojkottmeddelandet.

För Sveriges Hotell- & Restaurangpersonals avd. 2 förbund:
Avdelningsstyrelsen.

(20) **Blockad.**

På grund av att innehavarinnan (fru N. N.) av bröd- och mjölkaffären i Nödbostäderna vid Volta i Ulvsunda uppträder brutalt och oförskämt mot hyresgästerna inom bostäderna, tillika håller undermålig vikt å en del av sina varor, samt behandlar barnen, som gå sina föräldrars ärenden, efter gottfinnande, har platsens hyresgästförening beslutat att fr. o. m. måndagen den 12 jan. 1925 förklara henne och hennes affär i blockad. Var och en om sin heder mån arbetare och deras hustrur, varnas för att i nämnda blockad uppträda osolidariskt.

Blockaden kvarstår tills rättelse vunnits med nämnda affärsinnehavarinna fru N. N.

Volta Prov. bostäders Hyresgästförening:
Styrelsen.

Osolidariska:

(Ett 15-tal personer namngivna — de flesta fruar — med uppgift på innehavd lägenhet, mannens arbetsplats etc.).

(21) **Bojkott.**

På grund av det osympatiska sätt på vilket innehavarinnan av hotell Svea i Narvik, Norge, bemöter resande, förklaras härmed nämnda hotell i bojkott tills annorlunda av undertecknad organisation bestämmes.

Spetsbergen i april 1925.
Sveagruvans L. S.

Ett uppmärksammat fall av bojkott inträffade år 1925 i samband med en pågående konflikt hos en grosshandelsfirma i Stockholm. Det av konflikten berörda fackförbundet utsände, efter det konflikten pågått en längre tid, skrivelse till detaljhandlare m. fl., som voro kunder hos ifrågavarande firma, med uppmaning att avbryta förbindelsen med densamma. Meddelandet var i denna del av följande innehåll.

— — — I vår beslutade åtgärd (strejk och blockad mot firman) ingår även bojkott av bolagets samtliga varor. Denna åtgärd kompletteras med ytterligare blockad och bojkott gentemot dem som under konflikten föra bolagets varor. Dessa må sedan ha öppen affär, agentur e. d.

Denna senare åtgärd kanske en del av N. N:s kunder anse hård och omotiverad. För vår del beklaga vi att vi av omständigheterna tvingas företaga en sådan åtgärd, men vilja vi som förklaring meddela, att någon annan åtgärd icke står oss till buds, ty det är endast det ekonomiska avbräcket i bolagets verksamhet som kan komma N. N. att förstå, att det icke duger att utmana fackföreningsrörelsen i Sverige på sätt som här skett.

Vi komma därför också att på alla sätt beivra den föreningsrättskränkning, som bolaget begått, och då måste även våra åtgärder komma att sträcka sig till dem som under konflikten genom sina inköp gynna bolaget.

Då vi ha oss bekant att ni i eder verksamhet, i motsats till en stor del andra bolagets kunder, under konflikten, trots blockaden, gjort inköp hos bolaget, be vi eder vara vänlig att för oss förklara, om ni är villig att upphöra med edra inköp hos N. N., till dess konflikten bilagts. Vi önska om denna sak edert skriftliga svar. Skulle vi icke kunna få tillmötesgående svar från eder, måste vi offentligen kungöra blockad mot eder verksamhet, och vad detta torde innebära för eder verksamhet, är ni säkerligen utan anvisningar på det klara med.

Fackförbundets bojkottförsök understöddes ytterligare av Landssekretariatet, som i cirkulär till de anslutna förbundens styrelser hemställde, att dessa skulle genom meddelanden uppmana arbetarna att icke göra uppköp hos ifrågavarande firmas kunder. Efter redogörelse för konflikten, som betecknades som en föreningsrättsstrid, anförde Landssekretetariatet:

Bojkott av en enskild firmas varor kan företagas utan nämnvärd olägenhet för någon arbetare. Därför kan en sådan bojkott göras fullständigt effektiv blott alla vilja medverka därtill. Då det nu gäller en principstrid med Svenska Arbetsgivareföreningen om rätten för de handelsanställda att få organisera sig och genom kollektivavtal reglera arbetsvillkoren, bör ingen tvekan råda om att det är en plikt för alla fackliga organisationer och deras medlemmar att träda till och giva Handelsarbetareförbundet sitt stöd.

Landssekretariatet vågar därför hemställa till förbundsstyrelserna att, dels genom cirkulär, och dels genom meddelanden i facktidningarna uppmana medlemmarna att ej köpa varor från N. N. Medlemmarna böra även göra ortens affärsmän uppmärksamma på att de ej böra föra N. N:s varor. Därvid torde Handels-, Järnvägsmanna-, Postmanna- och Transportarbetareförbundens medlemmar kunna giva de lokala fackorganisationerna på respektive platser värdefulla upplysningar. Om de fackligt organiserade arbetarna visa intresse och solidaritet, skall det bliva möjligt att föra denna principstrid till en för arbetarna och fackföreningsrörelsen god utgång.

Inom Landsorganisationen gällde tidigare enahanda bestämmelser i fråga om tillgripandet av såväl bojkott som blockad. Det stadgades sålunda, att »blockad av arbetsplats och bojkott av varor» kunde med bindande kraft beslutas endast av förbundsstyrelse. Enligt den i vårt land numera vanliga terminologien inrymmer beteckningen blockad även bojkott av arbetsmaterial (leverans- och varubojkott), medan däremot uttrycket bojkott begränsats till att avse uppmaning att icke konsumera varor från visst företag eller att icke använda sig av visst företags tjänster. Denna distinktion mellan blockad och bojkott kom till uttryck i Landsorganisationens stadgar genom beslut vid dess kongress år 1926. I den nyss återgivna stadgebestämmelsen uteslöts då ordet bojkott, varigenom bestämmelsen kom att lyda: Blockad av arbetsplats eller varor — — — etc. Samtidigt infördes ett nytt moment, avseende bojkott i ovan angivna begränsade betydelse (konsumtionsbojkott) och så lydande: *Upprop om bojkott utfärdas av förbundsstyrelse.*

Vid antagandet av berörda bestämmelse förelågo till behandling även vissa andra förslag till dess formulering. Bland annat diskuterades ingående ett yrkande om att uppmaning till bojkott skulle utfärdas »av förbundsstyrelse i samråd med Landssekretariatet», varmed avsågs att få till stånd en mera omsorgsfull prövning av dylik åtgärd. Yrkandet torde närmast ha föranletts av

inträffade friktioner mellan olika arbetargrupper i anledning av utfärdade bojkotter, särskilt bojkotten av öl vid en bryggeriarbetarkonflikt i Stockholm år 1924 och bojkotten av några bageriers i Skåne produkter år 1925. I sistnämnda fall — den s. k. Skromberga-konflikten — fann sig en arbetargrupp vid stenkolsgruvorna i Skromberga böra öppet taga avstånd från bojkotten. Dess beslut om att icke respektera bojkotten fattades med följande motivering:

I anledning av att Livsmedelsarbetarna i Landskrona förlagt sin verksamhet till vissa våra bageriidkare i Skromberga, förutan att deras arbetare gjort minsta påtryckning i nämnda sak, och då dessa bageriidkare föra ett större bröd i handeln än städernas bagerier, så kunna vi icke fatta, att vi själva skulle bidraga till att ånyo låta mjölka oss av en grupp arbetare, som äro mer än dubbelt så högt avlönade som vi själva. Inte något fack eller någon person respekterade vår bojkott under vår långa strejk, trots att vi kämpade för en obetydlig lön jämfört med de löner bageriarbetarna erhålla.

Prickning. Såsom av de i det föregående återgivna blockad- och bojkottmeddelandena framgår, förlänas åt desamma i regel starkare eftertryck genom hot om särskilda åtgärder mot den som åsidosätter uppmaningen. På den ursprungliga blockaden eller bojkotten kan alltså följa en sekundär bojkott, riktad mot arbetskamrater eller andra personer (firmor) för att tvinga dem att åtlyda den förstnämnda. Sådan bojkott går vanligen under namn av *prickning*, som sker genom offentliggörande av vederbörandes namn och adress i arbetartidningar. Den »prickade» betraktas som osolidarisk eller strejkbrytare, men kan vinna absolution genom *avbön* hos den organisation, som utfärdat prickningen. Prickning kommer dessutom ofta till användning som medel för att förmå arbetare att ansluta sig till organisationen. Liksom man ibland blockerar en arbetsgivare på grund av att arbetslönen ej till fullo likvideras, inträffar även stundom, att man söker indriva medlemsavgifter och andra skulder av medlemmar genom prickning.

I det följande lämnas några avtryck av tidningsmeddelanden om prickning och avbön.

(1) **Prickning.**

Härmed presenteras för allmänheten följande personer som funnit med sin heder förenligt utföra blockerat arbete vid Forsse fabrik under den nu upphävda lockouten.

(Sju namngivna personer).

Kamrater! Behandla dem efter förtjänst.

Avd. 46 Österforssa av S. P. I. F.
Styrelsen.

(2) **Prickning.**

Följande personer utföra blockerat arbete vid Holmens bruks- och fabriksaktiebolag, Hallsta, varför de av undertecknade organisationer förklaras som blockadbrytare: Ingenjörerna (nio namn), expeditör N. N., faktor N. N. förrådsförvaltare N. N., kontoristerna (fyra namn) och springpojkarna (två namn).

Sv. Pappersind. Arb. Förb. Avd. nr 68.
Sv. Elektr. Arb. Förb. Avd. nr 38.
Sv. Träindustriarb. förb. avd. 136,
Hallstavik.
Hallsta L. S.

(3) **Prickning.**

Nedannämnda personer lämnas härmed i organiserade kamraters hågkomst. De gjorde judastjänst under vår strid med flottningsföreningarna i Härjedalen.

N. N. och N. N., värvare av strejk- och blockadbrytare. Dessa två tillhöra Ytterhogdals L. S. — (ytterligare uppräknas 17 personer).

Ytterhogdal den 28 maj 1925.

Sv. Skogs- & F. A. F. avd. 87
Ytterhogdal.
Styrelsen.

(4) **Meddelande.**

Härmed offentliggöres undertecknade personer som blockadbrytare under vårens konflikt med flottningsföreningarna i Ångermanälven med dess biflöden.

(35 namn).

Kamrater, behandlen dessa efter som de förtjänat hava.

Avaträsk den 13 juni 1925.

Avd. 273 Avaträsk av S. F. A. F.
Styrelsen.

(5) **Prickning.**

I anledning av att N. N. och N. N. åtagit sig och utför blockerat arbete hos N. N. i Skönsberg, prickas de härmed och behandlas efter förtjänst.

Sundsvall den 11 mars 1925.

För Sv. Byggnadsträarbetareförbundets avdelning nr 59:
Styrelsen.

(6) **Prickning.**

Nedanstående personer har under vinterns konflikt på det mäst lumpna sätt sökt tillintetgöra avdelningen och dess medlemmar:

Hem.-äg. N. N., Högarna, hem.-äg. N. N., d:o, sonen N. N., d:o, torp. N. N., Fagerland, sonen N. N. d:o, hem.-äg. N. N., Kilen, sonen N. N., Storhögen.

Avd. 156 Fagerland av S. S. F. A. F.
Styrelsen.

(7) **Meddelande.**

Strejkbrytare vid Högberg & Hultners Snickerifabrik, Mjölby:

Följande personer ha funnit med sin heder förenligt att utföra blockerat arbete under den pågående konflikten:

(Sju personer namngivna, med uppgift om yrke och adress.)

Vi uppmana alla organiserade arbetare att behandla dessa »judasgossar» efter förtjänst.

För Sv. Träindustiarb. Förb. avd. 46,
Mjölby:
Styrelsen.

(8) **Prickning av blockadbrytare.**

N. N. (faktorns son), N. N. (strejkbrytarbas och värvare), N. N. m. fl. (ytterligare nio namn).

Kamrater, landet runt, betrakta och behandla dessa förrädare efter förtjänst, varhelst de uppträda!

Visa dessa judastyper ert dödliga förakt!

Skärp kampen mot skogarnas svarta garde!

Klipp ur listan på svartfötterna och förvara den.

För Ekträsks L. S.
Styrelsen.

(9) **Prickning.**

På grund av att nedanstående personer ej ställt sig Glissjöbergs L. S. beslut till efterrättelse, utan gynnat Glissjöbergs bojkottade gästgiveri, så förklaras de prickade, nämligen tygagenten N. N. från Gävle och maskinagenten N. N. från Alby. Ovannämnda personer rekommenderas i kunders hågkomst.

Glissjöberg den 19 april 1925.

För Glissjöbergs L. S.
Styrelsen.

(10) **Prickning.**

Får härmed offentliggöra herr N. N. med sällskap (N. N. 17 år), som den 26 och 27 dec. uppträdde härstädes, varvid de hade sitt logi på Vemdalens gästgivaregård, vilken är bojkottad av både L. S. och Skogs- & Flottningsarb.-förb., tillsammans elva föreningar. Nämnda sällskap hade

sina föreställningar på A. F.-lokalen härstädes (de organiserade strejkbrytarnas lokal).

Kamrater! besök icke vidare nämnda sällskaps föreställningar.

Vemdalens L. S.

(11) **Arlövsbor!**

Som osolidariska mot sina arbetskamrater arbeta å Skriv o. Ritboks-A.-B.: N. N. (spisställe N. N:s matservering), och N. N., bostad Ruter Kung, varför vi rekommendera dem i org. arbetares hågkomst.

Sv. Bokbindareförbundets avd. i Malmö.

(12) **Osolidariska.**

Följande personer kunna trots påstötningar icke förmås att fullgöra sina skyldigheter till sin organisation eller ingå i densamma, varför vi härmed presentera dem för övriga organiserade arbetare.

Hos åkare N. N. (fem personer).
Hos åkare N. N. (en person).

Sv. Transportarb.-förbundets avd. 14.
Styrelsen.

(13) **Avdelning 31 av Sv. Järnvägsmannaförbundet**

beslutade å senaste avdelningsmötet att för allmänheten presentera samtliga inom avdelningens verksamhetsområde oorganiserade och utgöres dessa av följande personer: tågmästarna (fyra namn), bangårdsmästare N. N., förste kontorsbiträdet N. N., kontorsbiträdena (två namn), konduktörerna (tre namn) samt stationskarlarna (två namn), samtliga i Mjölby. Banvakt N. N. (d. ä.), Sya, banvakt N. N. och kontorsbiträdet N. N. Mantorp samt banvakt N. N., Bankeberg. Dessutom beslöt avdelningen å samma möte att för bristande betalning utesluta stationsskrivare N. N. och tågmästare N. N. Då samtliga dessa herrar njuta de fördelar, som deras kamrater genom organisation framskapat, rekommenderas de i alla organiserade arbetares hågkomst. Behandla dem efter förtjänst.

För Sv. Järnvägsmannaförbundets avd. 31, Mjölby.
Avdelningsstyrelsen.

(14) **Meddelande.**

Härmed meddelas, att det av S. S. K. F:s avd. 27 i tidningen »Arbetet» införda medelandet, att f. d. hantlangaren, numera extra ord. kontorsbiträdet N. N. icke kan betraktas såsom skubbare och oorganiserad, ej på något sätt ändrar det meddelande som av undert. avdelning var infört i samma tidning den 9 och 11 april. Enär S. S. K. F. varken av vårt eller något annat fackförbund är erkänt såsom sådant, kommer ovannämnde herre fortfarande att betraktas såsom skubbare och oorganiserad tills annorlunda av oss meddelas.

Malmö den 16 april 1924.

För Svenska Järnvägsm.-förb:s avd. n:r 27 Malmö:
Styrelsen.

(15) **Meddelande.**

Härmed offentliggöres nämnda personer, som finner med sin heder att stå utom organisationen: arrend. N. N., Vik, arb. N. N., d:o, N. N., Grötnäs, arrend. N. N., Fagertjäl, de två förstnämnda som särskilt förlöjliga organisationens berättigade krav.

För avd. 353 Öfverå, Sidensjö.
Styrelsen.

(16) Avd. 210, Igelfors, beslutade å senaste sammanträde att offentliggöra nedanstående f. d. medlemmar. Som osolidariska få de ej intagas i annan avdelning förrän de uppgjort sina mellanhavanden med nämnda avdelning.

Medl. N:o 00000 N. N.
Medl. N:o 00000 N. N.
Medl. N:o 00000 N. N.
Medl. N:o 00000 N. N.

Ni arbetare, som stå utanför och oförstående för edra kamraters strävanden för att nå ett lyckligare samhällsskick, gå in i vår organisation och deltag i arbetet! Där bör er heder och solidaritetskänsla ställa er!

Avd. 210, Igelfors den 10 juni 1925.

Svenska metallindustriarbetareförb.:
Styrelsen.

(17) Skubbare.

Följande litografiska tecknare ha trots upprepade påstötningar icke kunnat förmås att tillhöra vår förening, varför vi här presentera dem:

(Nio namngivna med uppgift om adress.)

Int. Litogr. Förb:s i Sverige
Malmö-avdelning:
Styrelsen.

(18) Meddelande.

Följande personer vid Kramfors fabrik finna det med sin heder förenligt att stå utanför organisationen:

Förare N. N.
Urvattnare N. N.
Extra på skift N. N.
Träarbetare N. N.
Järnarbetare N. N.
Rötvedshuggare N. N.
Hjälpkokare N. N.
Barkare N. N.
Kapare N. N.
Massarörare N. N.
Barkare N. N.
Barkare N. N.
Kapare N. N.
Huggare N. N.
Kislämpare N. N.
Syrberedare N. N.
Eldare N. N.
Körare N. N.

Träarbetare N. N., struken för bristande betalning ur avdelning n:r 78 av S. S. I. A. F. år 1922.

Träarbetare N. N., avförd till följd av bristande betalning ur S. S. I. A. F. år 1922.

För avdelning n:r 17 Kramfors
Styrelsen.

(19) Prickning.

Då medl. n:r 00000, gammalt nummer, N. N. trots flera uppmaningar ej klarat sitt mellanhavande med Transtrands L. S. prickas han härmed till allmänhetens kännedom tills han klarat sin skuld med nedanstående organisation och uppmanas alla kamrater landet runt att visa denna person sitt förakt under vilken sköld han än uppträder.

Transtrand den 12 april 1925.

För Transtrands L. S.
Styrelsen.

(20) Prickning.

På grund av bristande kontingentbetalning varder härmed medlemmarna 00000 N. N., 00000 N. N. offentligt prickade och anses dessa personer som skubbare till dess de klarat sitt mellanhavande med Vads L. S.

Vad den 25 jan. 1925.

Vads L. S.

(21) Prickning.

Härmed prickas medlemmen av Guldsmedshyttans L. S. n:r 0000 (nytt nummer) N. N., född den 8 februari 1885 i Linde socken, Örebro län, som skubbare med kontingentbetalning och förklaras han som osolidarisk till dess han klarat sitt mellanhavande med nämnda organisation.

Enligt mötesbeslut.

Guldsmedshyttans L. S.

(22) Prickning.

Enär följande personer ej klarat sitt mellanhavande med sin avdelning få vi härmed presentera dem som skubbare i alla kamraters hågkomst: (två namn) samt frihetshjälten N. N. och en N. N. som ej förmås att tillhöra organisationen, samtliga i Gransjö.

Kamrater, landet runt visa dessa herrar Edert förakt var de än krypa fram.

Gransjö L. S.

(23) **Meddelande!**

Som N. N. i Djupröra lovat stå solidarisk med organiserade kamrater i vår organisation, återtages härmed den mot N. N. tidigare utfärdade blockaden för arbetskraft. Vill dock samtidigt påminna att prickningen mot samme N. N. som strejkbrytare fortfarande står fast.

Djupröra den 21 Februari 1925.

För avd. 21 Djupröra av S. S. F. A. F.:
Styrelsen.

(24) **Avbön.**

Anhåller härmed om avbön för min osolidariska handling våren 1924. Erkänner mitt lumpna förfaringssätt gent emot organisationen.

Sörsjön den 22 febr. 1925.
N. N.

Ovanstående avbön beviljad.

Avd. 176 Sörsjö av S. S. F. A. F.
Styrelsen.

(25) **Avbön.**

Undertecknad, som år 1923 var anställd som förman vid Ortvikens pappersbruk, och under lockouten uppträdde osolidariskt mot därvarande avd. beslut, ber härmed om tillgift för detta mitt uppträdande och lovar att för framtiden ställa mig organisationens beslut till efterrättelse.

Matfors den 13 Juni 1925.
N. N.

Ovanstående avbön beviljas:

Avd. 47 av Sv. Pappersindustriarbetareförbundet, Matfors.

Avd. 16 av Sv. Pappersindustriarbetareförbundet, Ortviken.

(26) **Avbön.**

Undertecknade, som sommaren 1921, under dåvarande flottningskonflikt, uppträdde som strejkbrytare i Holmsjön, inse nu vårt osolidariska handlingssätt, att falla stridande kamrater i ryggen, och bedja om tillgift därför samt lova att om denna vår avbön beviljas inträda i avd. 454 och ställa oss organisationens fordringar till efterrättelse.

Österström, Holm, den 21 Mars 1925.
N. N., N. N.

Ovanstående avbön är på avd. 454:s ordinarie möte behandlad och godkänd.

Anundgård den 4 Maj 1925.

För Avd. 454, Anundgård av S. S. F. A. F.
Styrelsen.

(27) **Avbön.**

Undertecknad, som under sommaren 1924 arbetat under polisskydd som bojkottbrytare och även låtit inleda mig att medverka i bildandet av en under namnet L. S. bildad sprängorganisation i syfte att nedgöra den å platsen varande organisationen, men nu inser och erkänner mitt simpla och oförnuftiga handlingssätt, anhåller härmed om att få denna avbön beviljad och lovar jag att framgent vara solidarisk samt ställa mig Eder organisation till efterrättelse samt förbinder mig ersätta alla de kostnader jag vållat avdelningen.

Görvik, Hammerdal den 11 jan. 1925.
N. N.

Denna avbön behandlad och beviljad av avdelning 222 Görvik å extra möte den 11 jan. 1925.

Sv. Skogs- & F. A. F. avd. 222 Görvik.

Denna avbön behandlad och beviljad av avd. 225 Sörviken å extra möte den 18 januari 1925.

Sv. Skogs- & F. A. F. avd. 225 Sörviken.
Styrelserna.

(28) **Avbön.**

Undertecknad, som under skogskonflikten 1922—23 uppträdde som blockadbrytare, samt för övrigt varit osolidarisk gent emot mina organiserade kamrater har kommit i ånger över min låga handling och anser mig icke därmed ha valt den rätta vägen när det gäller att försvara arbetarens mål, varför jag vädjar till avd. 10 om tillgift

för min oförsynthet att på detta sätt falla mina, för en bättre arbetarnes tillvaro kämpande kamrater i ryggen och lovar jag att hädanefter ställa mig solidarisk med avd. Harvågen i Stugun den 19 jan.

N. N.

Ovanstående avbön behandlad och beviljad den 19 jan. 1925 alldenstund N. N. gjort upp sitt mellanhavande och blivit medlem i avd.

Stugun den 19 jan. 1925.

Avd. 10 Stugun av S. S. F. A. F.
Styrelsen.

(29) **Avbön.**

Nedanstående person infann sig å Letsbo L. S:s ordinarie möte söndagen den 15 mars 1925 och begärde att få klara sitt mellanhavande med organisationen.

Efter att ha godkänt följande av L. S. förelagda avbön: »Undertecknad anhåller härmed om avbön för mitt osolidariska uppträdande under flottningskonflikten år 1918 och lovar jag på heder och samvete att trots Bollnäskonferensens uttalande, ställa mig alla L. S. beslut till efterrättelse. N. N., Hedsta, Tallåsen», beslöts att upphäva prickningen mot nämnda person.

För Letsbo L. S.

N. N., kass.

(30) **Avbön.**

Undertecknad som uppträdde som blockadbrytare, efter Ljusnan, och mot Färila L. S. våren 1918, har insett det oriktiga i min judastjänst samt ber härmed om tillgift för denna min handling, och lovar jag för framtiden ställa mig organisationens beslut till efterrättelse.

Härrö den 21 april 1925.

N. N., Veckebo, Färila.

Ovanstående avbön har ingående behandlats av Härrö L. S. å möte den $^{24}/_{4}$ 1925, samt har avbön beviljats, också inträde i organisationen, sedan N. N. erlagt straffkontingent till Färila L. S., vilken han tillhörde innan han gick ut som brytare. Han får hädanefter betraktas som kamrat.

Härrö L. S.

(31) **Avbön.**

Undertecknad, som under skogskonflikten vintern 1922—1923 uppträdde som blockadbrytare, erkänner härmed mitt mot arbetarklassen vidriga handlingssätt och lovar att ej något sådant mer från min sida skall förekomma, om denna min avbön beviljas.

Alfta den 2 jan. 1925.

N. N.

Ovanstående avbön beviljad å ord. möte den 2 jan. 1925.

Alfta L. S.

(32) **Meddelande.**

Stockholms L. S. behandlade på sitt möte den 1 februari en avbönsansökan från N. N., vilken av Stockholms L. S. blivit struken för solidaritetsbrott under bryggeriarbetarekonflikten.

L. S. beslutade bevilja N. N. avbönsansökan, ävenså beslöt L. S. att han skulle beviljas återinträde i organisationen, varför han nu betraktas som en god kamrat.

Stockholm den 3 febr. 1925.

Stockholms L. S.

(33) **Avbön.**

Undertecknad, som under sommaren 1924 uppträdde osolidariskt vid Vaksala tegelbruk, men som nu insett det orätta i mitt handlingssätt, ber härmed om tillgift för min osolidaritet, och lovar jag att för framtiden ställa mig organisationens stadgar och beslut till efterrättelse.

Uppsala den 1 maj 1925.

N. N.

Ovanstående avbön har ingående behandlats av Uppsala L. S. å möte den 1 maj 1925, och har avbön beviljats, samt inträde i organisationen,

sedan N. N. erlagt sin straffkontingent till Uppsala L. S., vilken han även tillhörde när han gick ut som brytare. Han får hädanefter betraktas som kamrat.

Uppsala L. S.

(34) **Avbön.**

Till avd. nr 27 Sundsvall av Sv. Måleriarbetareförbundet.

Undertecknad, som under hösten 1924 uppträdde som blockadbrytare i Sundsvall, får härmed begära kollegernas överseende för detta brott, som egentligen skedde av rent oförstånd. Och lovar jag att, därest nytt inträde i förbundet beviljas mig, städse ställa mig avd:s och förbundets beslut till efterrättelse.

Harmånger den 1 maj 1925.

N. N.

Denna avbön behandlad och godkänd vid avd:s möte den 5 maj.

För Sv. Måleriarbetareförbundets avd, nr 27 Sundsvall:

Styrelsen.

(35) **Avbön.**

Undertecknad som under pågående konflikt vid Aktiebolaget N. N., uppträtt såsom strejkbrytare, ber härmed fackföreningen och mina organiserade kamrater om ursäkt för denna min handling och lovar att hädanefter ställa mig fullständigt obrottsligt fackföreningens beslut till efterrättelse.

Högaktningsfullt

N. N.

Vår organisation har behandlat N. N:s begäran om avbön för hans osolidariska uppträdande i ovannämnda konflikt samt beslutat att bevilja hans begäran. Han må alltså hädanefter betraktas såsom fullgod klasskamrat.

Stockholm den 21 januari 1925.

För Sv. Handelsarb.-förbundets avd. 15.

(Stockholms handelsarb.-fackförening).

Styrelsen.

(36) **Avbön.**

Som jag förut ej fullgjort mina skyldigheter till förbundet och avdelningen, beder jag härmed om försoning för mitt orätta handlingssätt och lovar jag hädanefter att alltid ställa mig förbundets och avdelningens stadgar och föreskrifter till efterrättelse.

Ljusdal den 1 febr. 1925.

N. N.

Ovanstående avbön har behandlats av Telefonmannaförbundets avd. nr 37 Hälsingland, samt av förbundsstyrelsen, vilka godkänt densamma och betraktas Hammarlund hädanefter som kamrat i arbetet. Detta beslut fattat med förbehåll att godkännandet allenast gäller så länge N. N. fullgör de förbindelser han underskrivit, samt att därest N. N. sviker dessa förbindelser förbehåller sig avd. rätt utsända meddelande om ny prickning.

Ljusdal den 7 febr. 1925.

För Telegraf- och Telefonmannaförbundets avd. nr 37 Hälsingland.

Styrelsen.

För Telegraf- och Telefonmannaförbundet.

Förbundsstyrelsen.

3. Arbetsgivarregister, hemlig blockad.

Det syndikalistiska registret. Det s. k. arbetsgivarregistret har i Sverige erhållit sin första utformning inom den syndikalistiska organisationen (S. A. C.). Denna organisation hyllar den revolutionära syndikalismens idéer, inmebärande bl. a. att ingångna uppgörelser icke få vara bindande för längre tid utan när som helst kunna hävas. Följden härav har blivit, att arbetsgivarna

icke kunna träffa kollektivavtal med syndikalister och att arbetsgivarorganisationerna därför i regel vägra förhandla med dem. I stället för avtal vilja syndikalisterna använda sig av *arbetsgivarregistret* och som konsekvens härav sätta de vid sidan av eller framför den s. k. öppna aktionen den *hemliga blockaden*.

De första fasta riktlinjerna för registrets utnyttjande i den fackliga striden uppdrogos på en av de syndikalistiska fackorganisationerna år 1913 anordnad konferens i Gävle.

Enligt den här uppgjorda planen böra de lokala samorganisationerna — som ersättning för de kollektiva avtalen med därtill hörande prislistor — vid varje arbetsföretag upprätta ett *register*, innehållande uppgifter om alla på platsen förekommande arbeten samt de priser, som enligt organisationens beslut böra krävas för varje sådant arbete. Varje prissättning (ackordspris) kan naturligtvis icke underställas organisationen utan överlåtes detta detaljarbete åt en registerkommitté, som vid prissättning har att som norm utgå från en av organisationen fastställd minimiförtjänst per timme.

Registerkommittén sammansättes av representanter för de olika arbetslagen,[1] vilka var för sitt lag ha att tjänstgöra som statistikförare, d. v. s. insamla och tillhandahålla kommittén erforderliga uppgifter om lagets medlemmar, deras organisationsförhållanden och arbetsförtjänster, förekommande arbeten och arbetspriser, arbetstillgång m. m. Anbud å utförande av utbjudet arbete får aldrig av något arbetslag ingivas till arbetsgivaren, innan det först underställts registerkommittén och av densamma godkänts. Anbud får under inga förhållanden vara lägre än det av kommittén för vidkommande arbete fastställda priset, men däremot är det arbetarna obetaget att överskrida detta pris, och får sådant anbud då ej heller underbjudas av efterkommande lag. Undantag härifrån får blott göras i det fall, att ett anbud uppenbarligen befinnes vara för högt tilltaget; avgörandet rörande sådana fall tillkommer dock icke registerkommittén, utan hänskjutes till organisationen.

Registret har sålunda till uppgift dels att vara en regulator för arbetsprisen och dels att reglera fördelningen av arbetet mellan organisationens medlemmar. Registerkommitténs befogenhet i sistnämnda avseende inskränker sig emellertid icke till att kontrollera de olika arbetslagens konkurrens om arbetstillfällen, utan i dess uppdrag ingår även — och kanske företrädesvis — att handhava all förekommande nyrekrytering av arbetskraft. »Då den tillsatta registerkommittén har till uppgift att undersöka, prissätta och matrikelföra alla arbeten inom sitt verksamhetsområde, så är givetvis ingen annan institution mera lämplig att tjänstgöra som arbetsförmedling. Så snart ett arbetslag behöver ny arbetskraft, rapporterar lagets statistikförare detta till matrikelföraren. Matrikelföraren har således alltjämt kännedom om tillgången på arbete, i fråga om såväl nya arbeten som om behovet av ny arbetskraft i de gamla arbetslagen. Så länge det finnes organiserade arbetare, som äro arbetslösa, skola dessa givetvis ha företräde till arbete.»[2]

[1] De syndikalistiska organisationerna hava vunnit anslutning företrädesvis inom anläggningsbranschen och skogsarbetet, på vilka områden gruppackordet är en vanlig avlöningsform.

[2] Rud. Holme: Registret, S. A. C:s förlag. Stockholm 1920.

Registret intar en framskjuten plats i den syndikalistiska stridstaktiken. Syndikalisterna avvisa icke strejken som medel i striden mot arbetsgivarna, men ställa sig tämligen skeptiska mot den öppna, samfällda aktionens effektivitet. Arbetsgivarnas systematiska organisering anser man framtvinga nya medel och kampmetoder. »Hela den senare tidens erfarenhet av de ekonomiska konflikterna gör det till en bjudande nödvändighet för arbetarna att i större utsträckning än hittills föra kampen inom arbetet.» (Uttalande i taktikfrågan vid S. A. C:s tredje och fjärde kongress.) Och denna *kamp inom arbetet* möjliggöres bl. a. genom registret. »Som organ för en ständig kamp, dels för förbättrande av arbetsvillkoren, dels för vinnandet av ökad kontroll över företagen — varigenom öppna strider i stor utsträckning kunna undvikas — böra registerkommittéer upprättas. Dessas uppgift skall vara att upptaga lönestatistik, att övertaga fördelningen av arbetet, att fastställa och reglera arbetslönerna och prisbildningen och slutligen att utveckla sig till de organ, genom vilka arbetarna själva skola övertaga ledningen av produktionen och varuutbytet.»

Fungerar registret vid en arbetsplats efter beräkning, blir följden — därest arbetsgivaren icke godkänner »registrerade priser», att platsen »avfolkas». Arbetare göra kanhända förfrågan om erhållande av anställning, men därvid stannar det. De kräva nämligen samtliga minst det av registerkommittén fastställda (av arbetsgivaren icke godkända) priset. Fast öppen konflikt icke är rådande och arbetsplatsen icke offentligen (i tidningspressen eller genom anslag) är förklarad i blockad, kan arbetsgivaren ej erhålla arbetskraft. Blockad existerar de facto, men den är »hemlig».

Syndikalisterna motsätta sig, som nämnts, träffande av kollektivavtal för viss tid. Det syndikalistiska registret är sålunda avsett att i första rummet vara de avtalslösa arbetarnas vapen. Men det bör även komma till användning inom avtalsbundna fack. Registret är »arbetarnas organiserade kamp på arbetsplatsen, under vilka förhållanden de än arbeta».[1] Såsom exempel på registerkampen inom ett område, där kollektivavtal finnes, anföres följande: »Typograferna arbeta mot veckolön. Låt oss antaga att deras veckolön är fastställd med arbetsgivaren i ett avtal till 75 kr. per vecka. Vad är det som hindrar, att typograferna besluta, att ingen nyanställning av arbetare får ske för lägre lön än 80 kr. per vecka och att de genom sitt register icke sälja sin arbetskraft för lägre pris. Så snart en typograf slutar sin anställning på ett tryckeri anmäler han detta till registerföraren. Den förste arbetssökanden, som står i tur i registret, blir anvisad platsen, som han icke får antaga för mindre än 80 kr. per vecka. Erhåller han icke anställningen på grund av sina anspråk, begär nästa sökande något mer, ex. 81 kr. per vecka o. s. v. Denna ständiga höjning av kraven, som en stark organisation kan tillåta sig, skall snart lära arbetsgivaren, vilket som för honom är fördelaktigast. Är denna taktik för tillfället icke möjlig eller lämplig, kan arbetsplatsen, redan efter det den första sökanden blivit tillbakavisad, avstängas. Arbetarna på platsen kunna nu använda sabotage (t. ex. arbeta sakta) till dess arbetsgivaren anser det oundgängligen nödvändigt att taga in mera arbetskraft. Han måste då göra en ny hänvändelse till registret och får då betala det pris organisationen bestämt. I båda fallen blir arbetskraften dyrare

[1] Rud. Holme: Registret i praktiken, Federativs förlag. Stockholm 1925.

ju längre arbetsköparen söker undgå registrets verkningar. Detta exempel från typografyrket är normgivande för sättet att gå tillväga inom alla verksamhetsgrenar, även vid de större fabrikerna och verkstäderna, där timlön eller veckolön tillämpas. Omsättningen på arbetskraft är där visserligen större, men det innebär inget annat, än att registret där kommer att fylla en så mycket större uppgift.»[1]

Metallindustriarbetareförbundets register. Vid Svenska Metallindustriarbetareförbundets på hösten 1922 samlade kongress fattades beslut om att inom förbundets verksamhetsområde införa ett registersystem med i viss mån samma syfte som det inom de syndikalistiska organisationerna tillämpade. Något alldeles nytt var det emellertid icke, som härmed infördes i förbundets verksamhet. Registrets upprättande kan närmast betecknas som resultatet av den organisatoriska utvecklingen inom förbundet, särskilt utvecklingen av förbundets reshjälps- och understödskassa med åtföljande arbetsanvisning, dess lönestatistik samt dess mellanhavanden med arbetsgivarorganisationer, förnämligast Sveriges Verkstadsförening.

Reshjälps- och understödskassan upprättades inom förbundet företrädesvis med avsikt att förhjälpa den enskilde medlemmen att byta arbetsplats och därigenom erhålla större praktik och yrkeskunnighet. Genom ombyte av arbetsplats kunde han också komma i åtnjutande av högre timlön. Kassan var således från början en ren reshjälpskassa. När längre fram vid tider av arbetsbrist permitteringar och avskedanden blevo vanliga, kompletterades reshjälpen med understöd vid iråkad arbetslöshet. Kassans namn ändrades då till reshjälps- och arbetslöshetskassan. I samband därmed infördes utförligare bestämmelser om anmälningsplikt för arbetslösa hos avdelningarnas kassörer, vilka nu tillika blevo arbetsanvisningsföreståndare.

Enligt bestämmelserna för arbetsanvisning ålåg det varje arbetslös medlem att anmäla sig hos arbetsanvisningen, innan han sökte eller mottoge ny anställning. Likaså skulle anmälan göras, då arbete erhållits — vare sig detta skett genom arbetsanvisningen eller på annan väg — och skulle åt medlemmen förut utfärdat arbetslöshetskort därvid utbytas mot ett nytt kontrollkort, vilket sedan vid den nya platsens tillträdande överlämnades till därvarande klubbordförande, som bevis på att den nyanställde icke utan organisationens vetskap tagit det ifrågavarande arbetet. Verkstadsklubbarna voro skyldiga att alltid hålla arbetsanvisningen underrättad om befintliga arbetstillfällen, och anvisningen skulle naturligtvis också, då tillfälle yppades, mottaga och söka effektuera från arbetsgivare ingångna beställningar å arbetskraft.

Vid arbetsanvisningen spelade givetvis kännedomen om arbetslönen på olika arbetsplatser stor roll. Förbundets lönestatistik, som uppbyggdes i samband med arbetsanvisningen, tillades därför stor vikt.

Emellertid började Sveriges Verkstadsförening använda sig av ett arbetarregister (se härom sid. 136), vars hemliga anteckningar enligt arbetarnas mening utnyttjades bl. a. till utestängande av arbetare. Vidare ansåg man konstaterat, att arbetsgivarna i vissa fall använda sig av s. k. lokala bojkotter, d. v. s. att arbetsgivarna på en ort ömsesidigt förbundo sig att icke antaga arbetare, som varit anställd hos annan arbetsgivare på platsen.

Arbetarna kände sig länge nästan maktlösa mot sådana arbetsgivarnas åtgärder.

---

[1] Rud. Holme: Registret i praktiken, Federativs förlag, Stockholm 1925.

Det var huvudsakligen i syfte att skapa ett vapen mot arbetsgivarnas anförda åtgärder, som förbundet beslöt upprätta sitt arbetsgivarregister. Man byggde härvid på den för reshjälps- och arbetslöshetskassan förefintliga kontrollen samt vidare på anmälningsplikten till arbetsanvisningen. Även kompletterades registret med en än mera fullständig lönestatistik. Förutom att bliva ett försvarsvapen mot arbetsgivarnas hemliga kontroll och avstängningsåtgärder skulle registret bättre tillgodose det ändamål, som de anordningar, ur vilka registret närmast framvuxit, haft att fylla, nämligen samtidigt att underlätta medlemmarnas sökande efter arbete och att bereda organisationen möjlighet att kontrollera var och på vilka villkor arbete söktes och mottogs.

Stadgarna för Metallindustriarbetareförbundets register upptaga fyra rubriker: A) Bestämmelser om upprättande av arbetsgivarregister; B) Hemlig blockad; C) Vad medlem har att iakttaga vid ombyte av arbetsplats; D) Bestämmelser om påföljd. De äro av följande lydelse:

»A. *Bestämmelser om upprättande av arbetsgivarregister.*

1) På varje arbetsplats, där förbundet har medlemmar, skall genom klubb- eller avdelningsstyrelsens försorg uppsamlas material för ett arbetsgivarregister.

2) Registret skall för varje företag innehålla uppgift om företagets namn, tillverkningens art, om arbetsgivaren är organiserad, vilken organisation han tillhör, antal tjänstemän och förmän, hela antalet arbetare på platsen och de senare, huru många av dessa som äro organiserade i andra förbund och i vårt, lönernas storlek samt om arbetsförhållandena i övrigt på platsen.

3) I punkt 2) omskrivna uppgifter angående löner o. d. inhämtas genom på varje arbetsplats tillsatta statistikuppsamlare. Till dessa äro alla på platsen anställda förbundsmedlemmar skyldiga att varje avlöningsdag lämna uppgifter om timlönens storlek samt antalet arbetstimmar och hela förtjänsten under sista avlöningsperioden.

Dessa uppgifter överföras av statistikuppsamlaren på de formulär och enligt de instruktioner förbundet tillhandahåller samt överlämnas senast den 15:e i månaden efter avslutat kvartal till avd:s styrelse, vilken omedelbart granskar och översänder desamma till förbundsexpeditionen.

4) De till förbundsexp. inkomna uppgifterna omhändertagas av dess statistikavdelning, som sammanför dem till ett hela landet omfattande centralregister.

Detta upplägges så, att man fortlöpande kan följa lönernas förändringar, dels inom varje förbundsavdelnings verksamhetsområde, dels på varje arbetsplats för sig.

Ur centralregistret skall, förutom V.U. (styrelsens verkställande utskott) och förbundsfunktionärerna, även avd.-styrelser och A.F. (arbetsanvisningsföreståndare) efter gjord framställning få de upplysningar, som för dess verksamhet av förbundsexp. kunna lämnas.

För registret erforderligt material (rapportblanketter, kort o. dyl.) tillhandahålles kostnadsfritt av förbundsexpeditionen.»

Medan det syndikalistiska registersystemet har lokal verkningskrets, är detsamma, såsom av det ovanstående framgår, hos Metallindustriarbetareförbundet starkt centraliserat. Alla hithörande uppgifter skola gå in till förbundsledningen, som upprättar ett centralregister för hela landet. Fungerar uppsamlingen av material på ett tillfredsställande sätt, bör förbundsstyrelsen sålunda erhålla god insikt i arbetsförhållanden på olika arbetsplatser: om respektive företags verksamhet, om lönerna, arbetstillgången m. m. Den blir därigenom i stånd att bedöma såväl behovet av som utsikterna för igångsättandet av lönerörelser i vanlig mening (öppna) eller tillgripandet av hemlig blockad. I avseende å sistnämnda åtgärd heter det i stadgarna:

»B. *Hemlig Blockad.*

5) Hemlig blockad av arbetsplats är ett stridsmedel, som kan tillgripas i stället för öppen strejk, synnerligast om sådan av en eller annan anledning ej anses önskvärd eller lämplig, men åtgärder ändå behöva vidtagas mot arbetsgivare för genomdrivande av något krav från arbetarnas sida.

6) Innan sådan blockad får tillgripas, skall i lämpliga delar förfaras på sätt som i förbundsstadgarnas § 14 föreskrives.

7) Har hemlig blockad av arbetsplats godkänts av V.U., skall genom förbundsexpeditionens försorg meddelande härom tillställas avd. styrelser och A.F., på det att arbetssökande medlemmar må kunna avhållas dels från att söka anställning på sådan plats, dels också erhålla instruktioner om villkor för att anställning på sådan plats skall få antagas.

8) Förteckning över sådana arbetsplatser får av resp. styrelser och A.F. under inga omständigheter utlämnas till andra. Arbetssökande medlemmar äro ålagda absolut tystnadsplikt evad det gäller av A.F. erhållna upplysningar.

För brott häremot stadgas påföljd, som här nedan sägs.»

I fråga om tillgripandet av hemlig blockad förekomma vidare vissa föreskrifter i »instruktionen för arbetsanvisningsföreståndare». Från centralregistret (förbundsledningen) utlämnas till statistikuppsamlaren särskilda blanketter, avsedda för anteckningar angående eventuella misshälligheter på de olika verkstäderna. Om en arbetare, som slutar sin anställning, meddelar, att det förefinnes anledning till klagomål emot någon verkstad, antecknas detta, varefter avdelningsstyrelsen uppdrager åt någon inom styrelsen eller vederbörande klubbstyrelse att undersöka saken och försöka åstadkomma rättelse. Om detta ej lyckas och det befinnes att lämnade uppgifter äro korrekta, införes tvisteorsaken i registret. Föreligger härvid förslag om införande i registret under punkten »hemlig blockad», måste dock vidkommande arbetargrupp först behandla saken och verkställa omröstning. Därvid gäller att tre fjärdedelar (3/4) av de organiserade arbetarna på arbetsplatsen måste uttala sig för vidtagande av en dylik åtgärd, innan V.U. kan lämna sitt tillstånd därtill.

Enligt de anförda reglerna skall, om åtgärder behöva tillgripas mot arbetsgivare för genomdrivande av något krav, men öppen strejk av en eller annan anledning icke anses önskvärd eller lämplig, *hemlig blockad av arbetsplats* kunna komma till användning. Innebörden av uttrycket hemlig blockad av arbetsplats framgår av punkten 7. Arbetssökande skola avhållas från att söka anställning på platsen samt vidare erhålla instruktioner om villkoren för att anställning skall få antagas på sådan plats. En dylik blockad har således samma syfte som den »öppna» blockaden för ny arbetskraft. Sistnämnda slag av blockad förekommer ju stundom utan samband med arbetsnedläggelse. »Registerblockadens» särmärke är alltså, att den är hemlig. Om anledningen till att den fått hemlig karaktär upplysa emellertid icke stadgarna.

De två sista avdelningarna av stadgarna för Metallindustriarbetareförbundets register lyda:

»C. *Vad medlem har att iakttaga vid ombyte av arbetsplats.*

9) Vid sökande av arbete gäller vad som sägs i stadgar för lokalorganisationerna § 7 mom. 2, 3, 4 och 5 med tillägg, att dessa bestämmelser i tillämpliga delar skola gälla även för medlemmar, som utan att vara arbetslösa önska byta arbetsplats. (§ 7 innehåller de i det föregående refererade, sedan längre tid tillbaka förekommande bestämmelserna om medlems skyldighet att, innan ny anställning antages, förhöra sig hos vederbörande avdelnings arbetsanvisning.)

10) Arbetslösa medlemmar skola lämna uppgifter om orsaken till arbetslösheten. Icke arbetslösa platssökande medlemmar skola uppgiva varför ombyte av arbetsplats önskas.

11) A.F. är skyldig att, utöver vad i mom. 3 sägs, lämna arbetssökande medlemmar uppgift om, varest arbete ej får sökas eller vilka villkor som skola krävas på anvisad plats.

D. *Bestämmelser om påföljd.*

12) För brott mot punkt 8 tillämpas utan föregående varning förbundsstadgarnas § 12 mom. 2 punkt e) sista delen (omedelbar uteslutning ur förbundet). För överträdelse av vad i övrigt föreskrivits, tilldelas medlemmen första gången varning. Om överträdelsen återupprepas tillämpas förbundsstadgarnas § 12 mom. 2 punkt e).»

Metallindustriarbetareförbundets register har varit i tillämpning så kort tid, att verkningarna av detsamma ännu icke torde vara klara. På grund av den stränga hemlighet, varmed det omgärdats, synes det också vara svårt att i fall, där man trott sig spåra dess användning, konstatera förhållandet mellan orsak och verkan. Inom Metallindustriarbetareförbundets största verksamhetsområde — mekaniska verkstadsindustrien — har man emellertid på arbetsgivarsidan ansett sig kunna påvisa registrets tillämpning.

Vid en verkstad i Stockholm gjorde arbetarna framställning om löneförhöjning. Då arbetsgivaren förklarade sig icke kunna medgiva någon sådan, voro arbetarna enligt viss bestämmelse i gällande avtal pliktiga att låta därvid bero och icke vidtaga några åtgärder. Så skedde också »officiellt», men verkstaden fick ingen ny arbetskraft. Under sommaren 1924, då arbetarstyrkan var i utökning, upphörde från viss dag fullständigt tillströmningen av arbetssökande, oaktat tillgång på ledig arbetskraft inom facket icke saknades. Från arbetsgivarsidan gjord hänvändelse i saken till verkstadsklubben och fackförbundet ledde icke till något resultat, utan förnekade man på arbetarsidan existensen av några åtgärder, som hindrade verkstaden att erhålla arbetskraft. Att sådana åtgärder faktiskt förelegat, ehuru hemliga, ansåg emellertid Verkstadsföreningen vara konstaterat. Senare på hösten 1924 tillströmmade från och med viss dag flera 10-tal arbetssökande. Detta skedde efter det att man vänt sig till fackförbundets styrelse med begäran att ingripa. —

Inom bilreparationsbranschen i Stockholm tillhöra somliga firmor Sveriges Verkstadsförening, medan andra stå utanför. Bilarbetarnas fackförening gjorde framställning om separatavtal för de förstnämndas arbetare, vilket emellertid avvisades av Verkstadsföreningen under hänvisning till att gällande riksavtal omfattade även denna arbetargrupp. Med ett antal utom Verkstadsföreningen stående firmor träffade emellertid fackföreningen särskilt avtal, innebärande något bättre löneförmåner än vid de organiserade verkstäderna. Smed- och bilarbetarfackföreningen vidtog nu vissa hemliga åtgärder — vilka dock senare blevo kända — mot de till Verkstadsföreningen anslutna bilverkstäderna. Sålunda förekom, att fackföreningen utsände ett tryckt cirkulär till andra organisationer av följande lydelse:

Förteckning

över automobilverkstäder, vilka vägra med undertecknad fackförening träffa uppgörelse om kollektivavtal och de verkstäder, som med föreningen träffat överenskommelse.

Bilverkstäder, vilka vägra träffa överenskommelse:

(14 namngivna verkstäder.)

Bilverkstäder, vilka med fackföreningen träffat överenskommelse och vilka vi vilja rekommendera till organiserade kamrater att anlita vid reparationer:

(13 namngivna verkstäder.)

I förhoppning om att de organiserade kamraterna skola veta göra vad på dem ankommer, tacka vi för ett handtags hjälp.

Med kamrathälsning

Smed- & Bilarbetarefackföreningen, Avd. 28 Sv. M. I. A. F.
Styrelsen.

I anslutning till denna förteckning utfärdade Stockholms Transportarbetarfackförening följande cirkulär:

Till uppbördsmännen.

På begäran av Smed- & Bilarbetarefackföreningen beslutade vårt kvartalsmöte söndagen den 22 augusti 1926 att stödja en av nämnda fackförening förd konflikt vid en del bilverkstäder i Stockholm. Då konflikten i fråga är HEMLIG, är det omöjligt att utfärda offentlig blockad. Av denna anledning förbjudes uppbördsmännen att anslå detta cirkulär å ar-

betsplatsen utan skall nedanstående uppgift å blockerade bilverkstäder muntligen meddelas chaufförerna, vilka skola förbjudas att anlita dessa. Samtidigt lämnas uppgifter å de verkstäder, som träffat uppgörelse och rekommenderas. Detta cirkulär får självfallet icke meddelas eller visas arbetsgivaren.

Hemligt blockerade verkstäder, vilka icke få anlitas äro följande:

(namngivna äro samma verkstäder som å smed- och bilarbetarefackföreningens förteckning.)

Verkstäder, vilka träffat uppgörelse och få anlitas, äro följande:

(namngivna äro samma verkstäder som å smed- och bilarbetarefackföreningens förteckning, med undantag av en verkstad.)

Stockholms Transportarbetarefackförening.

De anförda cirkulären kommo till Verkstadsföreningens kännedom, som påtalade desamma hos Metallindustriarbetareförbundet vid en förhandling i frågan i oktober månad 1926. Från förbundsledningen förklarades härvid bl. a., att den icke ägde vetskap om cirkulären, utan hade aktionen utgått från bilarbetarnas fackförening. Någon tid därefter meddelade förbundsledningen, att de utsända meddelandena på dess anmodan blivit återkallade. —

Vid en verkstad i Sundsvall hade uppstått tvist, huruvida viss ersättning — av arbetsgivaren betecknad som »kompensation för borttaget hyresbidrag» — skulle anses jämlikt gällande avtal böra utgå till nyanställda arbetare. Arbetsgivaren ansåg det ligga i sakens natur, att arbetare icke kunde komma i åtnjutande av »kompensation» för en förmån, som han aldrig åtnjutit. Förfaringssättet att icke utbetala ifrågavarande ersättning till nyanställda, vore i full överensstämmelse med avtalet. På arbetarsidan ifrågasatte man åter avtalsenligheten av verkstadsledningens ståndpunkt, under hänvisning till bl. a. att åtskilliga under åren 1922—24 nyanställda arbetare erhållit sådan ersättning. Först under år 1925 hade en ändrad praxis genomförts.

Emellertid försvårades från början av år 1926 intagning av arbetskraft vid verkstaden, varjämte en del arbetare slutade sin anställning. Detta förhållande berodde, enligt arbetsgivarens mening, på åtgärder från arbetarnas sida; verkstadsklubben hade i strid mot gällande avtal vidtagit hemlig blockad. Vid förhandling i ämnet bestred arbetarparten, att något avtalsstridigt förfarande ägt rum. Man hade endast lämnat upplysningar till de arbetssökande om att nyanställda icke finge samma löneförmåner som de förutvarande arbetarna. Ingen arbetare hindrades att börja arbeta vid verkstaden, lika litet som någon tvingades att lämna sin anställning. På arbetsgivarsidan sade man sig äga bevis för, att direkt tvång utövats för att förmå arbetare, som själva varit nöjda med arbetsvillkoren, att sluta sin anställning. »Upplysningar» om arbetsvillkoren finge icke lämnas på sådant sätt, att arbetare förhindrades att arbeta i verkstaden. Dylika »upplysningar», innebärande hemlig blockad av verkstaden, vore avtalsstridiga.

Ehuru icke så i detalj utformade som inom Metallindustriarbetareförbundet finnas anordningar för att på liknande sätt reglera tillströmningen av arbetskraft och därmed påverka arbetsvillkoren även inom andra fackförbund. De bästa förutsättningarna för systemets genomförande föreligga inom fack med fast uppdragna yrkesgränser, där de yrkeslärda arbetarna vid sträng sammanhållning tämligen väl kunna behärska arbetsmarknaden. Sådana fack äro t. ex.

bageri- och typograffacken, där arbetsförmedlingen till stor del ligger i fackorganisationernas händer.

Vad särskilt typografyrket beträffar, äro förhållandena likartade med verkstadsindustriens så till vida, att de individuella arbetslönerna allt efter arbetstillgång och yrkesskicklighet kunna variera åtskilligt ovanför den i riksavtalet fastställda minimigränsen. Här ha arbetarna också sedan flera år sökt genomföra individuella lönerörelser med hjälp av ett registersystem, liknande det som tillämpas av syndikalisterna och inom Metallindustriarbetareförbundet.

Ett fall av denna art var år 1917 föremål för prövning och avgörande av typograffackets dåvarande skiljedomstol. Arbetarna vid A.-B. J. O. Öberg & son i Eskilstuna gjorde — sedan förda förhandlingar mellan Svenska Boktryckareföreningen och Svenska Typografförbundet angående dyrtidstillägg under gällande avtalstid strandat — framställning om 20 procent löneförhöjning. Då framställningen ej beviljades, uppsade ett flertal av arbetarna sina anställningar.

Sistnämnda förfarande tolkades av arbetsgivaren som organiserad aktion i syfte att utöva påtryckning på arbetsgivaren i lönefrågan, d. v. s. som en maskerad stridsåtgärd. När i de avgångna arbetarnas ställe nya sådana antagits, hade dessa sedermera meddelat, att de å fackförbundets expedition erhållit underrättelse om att de icke finge taga sådan anställning eller att de skulle förbehålla sig förhöjd lön. Detta tillvägagångssätt betecknades av arbetsgivarsidan som försök till blockad.

Å arbetarsidan bestreds, att uppsägningarna planlagts och genomförts av organisationen. Uppsägningarna berodde helt enkelt på att arbetarna länge varit missnöjda med lönerna. Å förbundets expedition hade till arbetssökande endast meddelats sakliga upplysningar om att förut anställda arbetare avgått till följd av missnöje med avlöningen.

Skiljedomstolen, hos vilken Boktryckareföreningen bl. a. yrkat åläggande för Typografförbundet att omedelbart vidtaga åtgärder till förhindrande av det avtalsbrott, som arbetarnas förfarande påstods innebära, meddelade den 21 februari 1917 följande utslag:

»Nu rådande konjunkturer hava inom vissa arbetsområden framkallat snabb utveckling samt stegrad efterfrågan å arbetskraft och avsevärt förhöjda löner. Den sålunda uppkomna konkurrensen om arbetskraft har medfört en naturlig avgång av arbetare från yrken, som icke i motsvarande grad berett ökade löneförmåner åt sina arbetare. Dessa hava därjämte på grund av dyrtidens tryck tvingats att tillmäta möjligheten till ökad inkomst avgörande betydelse framför den eljest vanliga böjelsen att kvarstå i eget yrke och i förutvarande anställning. Det ligger då i förhållandenas natur, att bland de typografiska arbetarna — liksom bland andra arbetargrupper, där löneförhöjningar beviljats i jämförelsevis mindre omfattning — uppsägning av förutvarande anställning nu skall förekomma i vidsträcktare mån under normala förhållanden. Vad särskilt angår de förutvarande uppsägningarna av arbetare hos firman Öberg i Eskilstuna, vill det synas, som om dessa delvis kunna förklaras därav, att vederbörande arbetares löneförmåner torde ställa sig tämligen låga.

Av vad i ärendet förekommit framgår emellertid, att de av boktryckareföreningen påtalade uppsägningarna hos ifrågavarande firma icke äro att betrakta allenast såsom en naturlig följd av arbetsmarknadens samt löneför-

hållandenas allmänna förändringar utan jämväl såsom en inom personalen eller en större del av denna överenskommen kollektiv påtryckningsåtgärd i syfte att åstadkomma en allmän löneförhöjning vid arbetsstället. Enär på grund härav dessa uppsägningar måste vara stridande mot avtalets § 91 (förbud mot lockout, strejk, bojkott eller blockad, vare sig maskerad eller öppen), ålägger skiljedomstolen typografförbundet att vidtaga de i avtalets § 100 stadgade åtgärder för vinnande av rättelse.»

Även inom branscher med mindre fasta yrkesgränser har man planerat särskilda anordningar för kontroll av arbetspriser och utbud av arbetskraft från fackorganisationernas sida. De svårigheter, som härvid trätt i dagen på grund av yrkesförhållandena, ha föranlett tanken på upprättande av ett för alla fackorganisationer gemensamt arbetsgivarregister, varigenom man för samtliga arbetsplatser inom landet skulle kunna erhålla en ordentlig lönestatistik och kontroll över att ingen organiserad arbetare toge anställning för underpris. Förslag i sådan riktning förelåg också vid Landsorganisationens år 1922 samlade kongress, alltså ungefär vid den tidpunkt, då metallarbetarna fattade sitt beslut i frågan. Förslaget avstyrktes emellertid av Landssekretariatet, som visserligen underströk registerkontrollens betydelse för arbetarnas lönekamp, men hävdade, att det härför erforderliga arbetet borde organiseras och ombesörjas inom de särskilda förbunden, därest kostnaderna för detsamma icke skulle bliva alltför stora. Denna uppfattning delades också av kongressen, som sålunda inskränkte sig till att biträda Landssekretariatets principuttalande i frågan.

V. Statens verk och arbeten.

Den följande framställningen åsyftar i första hand att ge en överblick av den statliga företagsamheten i de delar, där arbetarfrågan spelar någon större roll. Detta är ju icke förhållandet med de betydande avsnitt av statsverksamheten, vid vilka så gott som all personal innehar tjänstemannaställning. Den centrala och lokala förvaltningen, anstalter för vetenskapliga arbeten och undervisning, beskickningar i utlandet samt riksdagens verk sysselsätta endast i undantagsfall arbetare. Sådana återfinnas i större utsträckning endast hos de *affärsdrivande verken* och inom *försvarsväsendet*.

Den statliga personalen i ämbets- och tjänstemannaställning uppgår sammanlagt till omkring 90,000, varav emellertid cirka 7,500 äro personer med huvudsaklig sysselsättning på annat håll. För dem är sålunda statstjänsten att betrakta som bisyssla. Av de egentliga statstjänstemännen (cirka 83,000) äro något över 60 % ordinarie befattningshavare och återstoden icke ordinarie. Flertalet tjänstemän hava anställning vid de affärsdrivande verken och vid försvarsväsendet (resp. cirka 41,000 och 23,000) eller på samma områden, inom vilka personal i arbetarställning användes i större omfattning.

Arbetarstammen inom sistnämnda områden uppgår, vad beträffar den mera kontinuerligt sysselsatta, till omkring 20,000. Häri äro sålunda icke inräknade arbetare, som mera tillfälligt beredas arbete vid statliga företag, exempelvis de vid Domänverkets skogsdrivningar sysselsatta arbetarna. Under vintermånaderna plägar antalet sådana stiga till 12 à 15,000.

Med bortseende från sistnämnda arbetsområde och vissa andra grenar (särskilt Statens Järnvägars och Statens Vattenfallsverks nyanläggningar), där arbetstillfällena äro tämligen oregelbundna och arbetarantalet varierar i större mån från år till år och under olika årstider, vill det synas, att anställningsförhållandena för arbetarpersonalen vid statsverken äro av mycket stabil natur. Vad beträffar försvarsväsendet, utvisar sålunda en år 1926 verkställd undersökning, att över $^4/_5$ av hela arbetarstammen äro att räkna som årsarbetare. Förhållandena äro i detta avseende mycket olika de i allmänhet vid motsvarande privata industriföretag (varv och verkstäder) rådande, ty vid sådana företag torde i genomsnitt endast $^1/_5$ till $^1/_3$ av arbetarna stanna året ut, medan återstoden blott kortare tider sysselsättes vid ett och samma arbetsföretag.

Framhållas må att någon fast gräns mellan tjänstemannakategorien och arbetarna i den statliga verksamheten icke finnes. Principiellt sett skiljas tjänstemännen från arbetarna därav, att de förstnämndas arbets- och löne-

förhållanden äro fastställda i allmän författning, medan däremot reglerandet av arbetarnas villkor — åtminstone de kontanta lönerna — faller inom vederbörande verkstyrelses befogenhetsområde. I fråga om arten av det arbete, som ankommer på de båda kategorierna, föreligger emellertid icke någon bestämd skillnad. En stor del av kroppsarbetet — vars utövare ju eljest i regel äro att hänföra till arbetarkategorien — utföres nämligen här utav personer i tjänstemannaställning. Förhållandena äro i detta avseende ganska olikartade inom de särskilda verken och deras avdelningar. Under senare år har uppenbarat sig en tendens att successivt överföra mera kvalificerade arbetarkategorier till tjänstemannagrupperna.

Arbetarna vid statsverken äro — liksom för övrigt tjänstemännen av lägre grad — i avsevärd utsträckning organiserade i samma eller jämförliga sammanslutningar som de enskilda företagens arbetare. Frågan om dessa fackorganisationers och vederbörande verks inbördes ställning har under de senare åren varit föremål för diskussion. Arbetarnas rätt att genom sina organisationers förtroendemän framföra önskemål i dem berörande frågor och att få därom förhandla med myndigheterna bestrides numera icke. I vissa fall har genom regeringsbeslut sådan rätt blivit uttryckligen fastslagen. Men i fråga om lämpligheten av att medgiva arbetarna samma inflytande som inom privatindustrien och att träffa kollektivavtal med deras organisationer, torde allt fortfarande olika meningar göra sig gällande. Man framhåller å ena sidan, att statens verksamhet till stor del är av en sådan beskaffenhet och betydelse för samhället, att den såvitt möjligt utan avbrott måste upprätthållas, och att den kollektiva avtalsformen — vars godtagande ju anses liktydigt med strejkrättens erkännande — därför icke kan anses tillfredsställande på detta område. Å andra sidan göres gällande, att beträffande stora delar av den statliga företagsamheten icke finnes någon sådan artskillnad mellan denna och enskilda företagares verksamhet, som kan motivera en annan avtalsform. Faran för kollektiv arbetsnedläggelse skulle, i fråga om här avsedda arbetargrupper, föreligga likaväl om kollektivavtal träffats eller ej. Emellertid har kollektivavtalet numera i princip godkänts av de affärsdrivande verken och även genomförts i betydande mån. Också inom försvarsväsendet har denna avtalsform på allra sista tiden vunnit insteg, nämligen vid en del regementens verkstäder och vid arméns centrala beklädnadsverkstad. För närvarande äro kollektivavtal i gällande kraft för omkring 7,500 arbetare i statstjänst.

För bestämmandet av arbetslöner vid de statliga företagen gäller, enligt riksdagens direktiv, som allmän norm, att dessa skola sättas i överensstämmelse med motsvarande arbetspriser å den allmänna arbetsmarknaden. I fråga om särskilda förmåner, såsom sjukhjälp, semester och i vissa fall jämväl pension, äro statens arbetare tillförsäkrade gynnsammare villkor, än vad i privatindustrien är vanligt.

I det följande behandlas förhållandena inom de olika statsverken var för sig, i vad angår arbetarpersonalens ställning och de för arbetsfredsfrågan betydelsefulla spörsmålen.

1. Statens Järnvägar.

Verksamhetens art, antal arbetare. Vid Statens Järnvägar finnes personal i arbetarställning inom följande olika arbetsområden (antalet arbetare avser medeltal år 1925):

		Antal arbetare
Banavdelningen:	underhåll av bana och byggnader, nybyggnadsföretag (mindre).	3,726
Järnvägsbyggnader:	anläggning av nya banor samt större ny- och ombyggnader vid trafikerade banor (anläggning av dubbelspår, ombyggnad av bangårdar, brobyggnader, verkstadsbyggnader, automobilvägbyggnader).	2,220
Maskinavdelningen:	dels mindre reparationer å rullande materiel vid de s. k. driftsverkstäderna; dels fabrikation av torvpulver i Vislanda.	250
Huvudverkstäderna:	reparation av rullande materiel.	3,274
Trafikavdelningen:	dels omlastningsarbete till och från smalspårig bana; dels annat förekommande ytterarbete å stationerna (lastning eller lossning av gods, renhållning m. m.).	200
Förrådsavdelningen:	lastning och lossning av stenkol, skrot och tyngre förrådseffekter.	88
	Tillsammans	9,758

Det är sålunda företrädesvis vid banavdelningen, järnvägsbyggnaderna och reparationsverkstäderna, som Statens Järnvägar har större antal personal, som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor äro att betrakta såsom arbetare. Anmärkas må emellertid, att betydande tjänstemannagrupper av lägre grad — särskilt å trafik- och banavdelningarna — äro anslutna till samma fackorganisationer som arbetarna och betrakta sig som jämställda med dem ur arbetarpolitisk synpunkt. Ifrågavarande tjänstemannagrupper bestå huvudsakligen av tågpersonal, stationskarlar och banvakter och uppgår till inemot 20,000, alltså till avsevärt större antal än arbetarna å motsvarande avdelningar.

Banavdelningens permanenta personal av lägsta grad — banvakterna — tillhör, som nämnt, tjänstemannakategorien. Banvakterna åligger det att — förutom bevakning, sträckbesiktning o. d. — utföra arbeten för spårets vidmakthållande i trafikdugligt skick, alltså i viss utsträckning samma slags arbete som ban- och byggnadsarbetarnas å denna avdelning. Dessa sistnämndas arbete är huvudsakligen säsongarbete, som på grund av arbetets natur övervägande är förlagt till den blidare årstiden (omkring sju månader) och består i de årligen återkommande, mera omfattande underhålls- och förnyelsearbetena å bana och byggnader.

Vid *Statens järnvägsbyggnader* innehar hela den kroppsarbetande delen av personalen (med enstaka undantag) arbetarställning, medan till tjänstemän hänföres all personal i befälsställning samt kontorspersonal.

Likartad differentiering mellan tjänstemanna- och arbetargrupper föreligger även vid *huvudverkstäderna*. Arbetarna utföra det egentliga verkstadsarbetet, medan tjänstemännen intaga befälsställning eller tjänstgöra som kontorspersonal.

Å *maskinavdelningens* distriktsverkstäder sysselsättas däremot i stor omfattning tjänstemän (ordinarie eller e. o. reparatörer) i samma slags arbete som verkstadsarbetarna.

Trafikavdelningens och *förrådsavdelningens* personal — även den lägre — har i regel tjänstemannaställning. Det arbete, som åligger hithörande personal i arbetarställning — tyngre lastnings- och lossningsarbete, renhållning o. d. — kan betraktas som rent grovarbete, under det att tjänstemannagrupperna av lägsta grad ha mera kvalificerat arbete.

För rekrytering av tjänstemän vid Statens Järnvägar tillämpas viss provtjänstgöring under aspirantanställning (med en månads uppsägningstid), varefter vederbörande aspirant i mån av lämplighet samt verkets behov av arbetskraft erhåller fastare anställning, först såsom e. o. tjänsteman med en uppsägningstid av i regel tre månader och sedermera såsom ordinarie. Arbetare åter antagas utan dylik provtjänstgöring och för tillgodoseende av i stort sett ett för tillfället föreliggande behov av arbetare vid visst arbetsföretag.

Uppmärksammas bör dock, att beträffande järnvägsbyggnaderna antalet såväl tjänstemän som arbetare anpassas efter det under skilda tidsperioder föreliggande behovet av arbetskraft, ehuruväl tjänstemännens arbete låter sig jämnare fördela under hela året och alltså icke företer så stora säsongvariationer som i fråga om arbetarna. Tjänstemännen vid järnvägsbyggnaderna hava med hänsyn härtill icke ordinarie anställning. Arbetarna anställas med en ömsesidig uppsägningstid av åtta dagar. Antalet varierar starkt, under år 1925 mellan högst 3,233 i juli och lägst 1,173 i december månad.

Vid verkstäderna — driftsverkstäder och huvudverkstäder — är arbetstillgången i stort sett lika året om och har fördenskull även arbetarkategorien relativt fast ställning. Om under någon tidsperiod arbetet blir av större omfattning än normalt, anställas tillfälliga arbetare i den utsträckning arbetet så erfordrar. Verkstadsarbetare erhålla antagningsbevis med en månads, resp. 14 dagars uppsägningstid, beroende på om de antagas i stadigvarande eller tillfällig tjänst.

Arbetarpersonalen å banavdelningen avser, som redan nämnts, huvudsakligen att fylla ett återkommande säsongbehov av arbetskraft. Antalet arbetare å denna avdelning (ban- och byggnadsarbetare) växlar starkt under året. Medelantalet för månad under år 1925 utgjorde maximum 5,673 (augusti) och minimum 2,234 (januari). Inom gruppen banarbetare särskiljes emellertid tre slag, nämligen: *stadigvarande*, vilka antagas för tillgodoseende av ett till synes bestående behov av arbetskraft året runt, *säsongarbetare*, som i regel avses att användas under en del av året eller under viss tid, *tillfälliga*, som anställas för fyllande av rent tillfälligt behov av arbetskraft. De stadigvarande banarbetarna uppgingo år 1925 till i medeltal för månad 578, säsongarbetare och tillfälliga banarbetare till 3,148. Arbetare å banavdelningen anställas med en ömsesidig uppsägningstid av åtta dagar.

Omlastningsarbetarna å trafikavdelningen, vilka ha att verkställa omlastning av vagnslastgods till och från smalspårig järnväg, äro dels s. k. stadigvarande (57 under år 1925) med 30 dagars uppsägningstid och relativt fast anställning, dels rent tillfälligt anställda (35 i medeltal under år 1925) utan särskild uppsägningstid, vilka användas för reglering och avveckling av en långvarigare eller kortare trafikökning. Vidare finnas tillfälliga arbetare å trafikavdelningen (111 per dag i medeltal under år 1925) för lastning och lossning m. m. å stationerna. Sådana anställas, därest de antagas bliva behövliga under mer än sex dagar i följd, med 14 dagars uppsägning. De användas endast för avvecklande av trafikökning o. d.

Förrådsarbetare kunna uppsägas på en månad resp. 14 dagar, beroende på om de antagas i stadigvarande eller tillfällig tjänst. Stadigvarande sådana arbetare hava anställning hela året (80 arbetare år 1925); tillfälliga antagas vid särskild arbetsanhopning, som kan inträffa vid vilken årstid som helst. Deras antal var åtta i medeltal för år 1925.

Arbetarorganisationer. De flesta arbetare hos Statens Järnvägar tillhöra fackliga organisationer, företrädesvis Svenska Järnvägsmannaförbundet och Svenska Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet. De representerade organisationerna på olika avdelningar äro angivna här nedan:

Banavdelningen:	Järnvägsmannaförbundet, Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet (det sistnämnda ett mindretal arbetare).
Järnvägsbyggnader:	Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet (flertalet), Järnvägsmannaförbundet, Grov- och Fabriksarbetareförbundet, Murareförbundet, Byggnadsträarbetareförbundet, Lokala samorganisationer.
Maskinavdelningen:	Järnvägsmannaförbundet, Grov- och Fabriksarbetareförbundet (det sistnämnda vid torvpulverfabriken i Vislanda).
Huvudverkstäderna:	Järnvägsmannaförbundet.
Trafikavdelningen:	»
Förrådsavdelningen:	»

Arbetsvillkorens reglering. För Statens Järnvägars personal i tjänstemannaställning gälla av Järnvägsstyrelsen fastställd »allmän tjänsteordning» samt av densamma utfärdad »disciplinstadga». Ifrågavarande statuter äga icke tillämpning för arbetargrupperna, utan regleras deras arbetsvillkor genom för de särskilda avdelningarna på olika sätt tillkomna bestämmelser. Beträffande arbetare å trafikavdelningen (omlastare) gäller dock, att de ifråga om bestraffning för begångna fel, vilka icke föranleda omedelbart skiljande från tjänsten, äro underkastade samma bestämmelser som e. o. tjänsteman, d. v. s. nyssnämnda allmänna tjänsteordning och disciplinstadga.

Arbetsvillkoren för banavdelningens stadigvarande banarbetare äro reglerade genom av Järnvägsstyrelsen utfärdade s. k. »*allmänna bestämmelser rörande banarbetare*», vilka tillkommit efter överläggningar mellan representanter för Järnvägsstyrelsen och Järnvägsmannaförbundet.

Dessa bestämmelser innehålla icke lönesatser utan endast allmänna villkor om antagande och avskedande av arbetare, arbetsledning, arbetstid, sjukavlöning o. d. Ifråga om lösandet av tvister stadgas:

»Uppstår tvist mellan vederbörande befäl och arbetare angående tolkning eller tillämpning av här ovan eller eljest lämnade föreskrifter eller rörande ackordsavtal eller skriftligt kontrakt, äger arbetare rätt att själv eller genom befullmäktigat ombud påkalla undersökning hos närmast högre befäl för tvistens avgörande, och äger arbetare att vid denna undersökning själv eller genom ombud framlägga sina synpunkter. Skulle tvisten därvid icke biläggas, må arbetaren själv eller genom behörigt ombud anföra besvär hos vederbörande distriktsförvaltning och eventuellt Kungl. Järnvägsstyrelsen.»

Intill den 1 juli 1925 ägde anförda allmänna bestämmelser tillämpning för alla banarbetare, alltså även säsong- och tillfälliga arbetare. Nämnda datum

avlöstes de emellertid, i vad angår sistnämnda arbetargrupper, av ett då träffat *kollektivavtal* mellan Järnvägsstyrelsen, å ena sidan, samt Järnvägsmannaförbundet och Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet, å den andra. Samma kollektivavtal ersatte även tidigare existerande »allmänna bestämmelser rörande arbetare vid Statens Järnvägar och Statens Vattenfallsverk» och därtill hörande »särskilda bestämmelser rörande arbetare vid Statens järnvägsbyggnader», vilka vid järnvägarna berörde arbetare och lagförmän vid Statens jänvägsbyggnader samt vid nya byggnader och anläggningar vid färdig bana. Kollektivavtalet omfattar alltså arbetare vid Statens järnvägsbyggnader samt vid banavdelningen (ban- och byggnadsarbetare), undantagandes endast stadigvarande banarbetare.

Kollektivavtalet, som efter långvariga förhandlingar träffades den 14 juli 1925 med giltighetstid från den 1 juli 1925 till och med den 31 december 1926, innehåller såväl de vanliga allmänna föreskrifterna om arbetsförhållandena som timlöner för grovarbetare och yrkeskunniga arbetare å olika orter och statsbanebyggnader. Enligt avtalet skola under avtalstiden uppkommande tvister av varje slag göras till föremål för förhandling och i sista hand, om någon part det yrkar, hänskjutas till skiljenämndsavgörande. Stadgandet härom har följande lydelse:

»Uppstår tvist mellan arbetsbefäl och arbetare angående tolkning och tillämpning av detta avtals bestämmelser eller eljest, får sådan tvist icke föranleda strejk, blockad, bojkott eller lockout vare sig öppen eller maskerad, utan skola förhandlingar föras i första hand mellan, å ena sidan, vederbörande sektionsföreståndare respektive arbetschef eller sektionsingenjör, samt, å andra sidan, ombud för vederbörande fackförbundsavdelning. Därest enighet härvid icke uppnås, skola förhandlingar föras mellan Järnvägsstyrelsen och ombud för vederbörande fackförbunds styrelse. Har tvistefrågan icke blivit bilagd vid sistnämnda förhandlingar, skall, om någon part det yrkar, tvisten, inom 30 dagar efter det nu nämnda förhandlingar avslutats, hänskjutas till en för avtalets hela giltighetstid tillsatt skiljenämnd.

Därest vid sist nämnda förhandlingar allenast ombud för det ena fackförbundet närvarit, skall styrelsen för det andra fackförbundet av Järnvägsstyrelsen lämnas erforderlig underrättelse i ämnet och sättas i tillfälle att även för sitt vidkommande få frågan upptagen och avgjord av skiljenämnden.

Skiljenämnden skall bestå av fem ledamöter. Av dessa utser Järnvägsstyrelsen två representanter jämte två suppleanter och vartdera fackförbundet en representant jämte en suppleant. De fyra sålunda valda skiljemännen utse den femte, vilken skall leda skiljenämndens förhandlingar. Enas skiljemännen icke vid val av den femte skiljemannen, utses denne av statens förlikningsman i första distriktet.

Om möjligt skall skiljedom vara avkunnad senast den 30:e dagen efter den dag, då skiljedom påkallats.

Varje part vidkännes kostnaderna för av honom utsedda skiljemän. Kostnaden för den femte ledamoten i nämnden, ävensom övriga kostnader för skiljedomsförfarandet gäldas av parterna i förhållande till antalet representanter i nämnden, för så vitt icke skiljenämnden annorlunda bestämmer.

Parterna äro skyldiga att ställa sig skiljedomen till ovillkorlig efterrättelse.»

Kollektivavtalet kompletteras av »ordningsföreskrifter och särskilda bestämmelser för ban- och byggnadsarbetare vid Statens Järnvägar», vilka utfärdats

av Järnvägsstyrelsen den 14 juli 1925, efter det att överenskommelse rörande deras lydelse vunnits mellan parterna i kollektivavtalet.

Järnvägsstyrelsen har vidare föreskrivit, att kollektivavtalets bestämmelser (med undantag av §§ 20 och 21, angående tvisters behandling och giltighetstid) skola tills vidare tillämpas även för sådan timavlönad ban- och byggnadsarbetare, som icke är ansluten till något av de avtalsslutande fackförbunden.

Beträffande byggnadsarbetare, som tillhöra någotdera av Svenska Grov- och Fabriksarbetare-, Murare- eller Byggnadsträarbetareförbunden och vilka utgöra endast ett mindretal av arbetsstyrkan i dess helhet, plägar överenskommelse om arbetsvillkoren träffas för varje byggnadsföretag av vederbörande arbetsledning.

För verkstadsarbetare å maskinavdelningen (driftsverkstäder) och å huvudverkstäderna ävensom för förrådsarbetare tillämpas »*allmänna bestämmelser angående verkstadsarbetare och förrådsarbetare vid Statens Järnvägar*», nu gällande daterade den 1 januari 1919, dock med vissa tillägg och ändringar av senare datum. Förhandlingar rörande arbetsförhållandena hava på senare tid förts mellan ombud för Järnvägsstyrelsen och Järnvägsmannaförbundet, därvid även frågan om upprättande av kollektivavtal ingående behandlats, ehuru utan positivt resultat.

Berörda allmänna bestämmelser innehålla icke någon förhandlingsordning i samma mening som förutnämnda kollektivavtal. Utförliga stadganden finnas om förhörsprotokoll, besvärshänvisning m. m. vid förekommande bestraffningar. Ifråga om besvär stadgas:

»Ändring i Kungl. Järnvägsstyrelsens beslut må sökas genom besvär hos Kungl. Maj:t i Civildepartementet före kl. tolv å trettionde dagen efter erhållen del av beslutet.

Ändring i beslut av distriktsförvaltning, distriktschef, maskindirektör, föreståndare vid huvudverkstad eller förrådsintendent sökes genom anförande av besvär hos Kungl. Järnvägsstyrelsen före kl. tolv å femtonde dagen efter erhållen del av beslutet.

Ändring i beslut, meddelat av sektionsföreståndare sökes hos distriktsförvaltningen före kl. tolv å femtonde dagen efter erhållen del av beslutet.»

Slutligen finnas »*allmänna bestämmelser angående omlastare vid Statens Järnvägar*» ävensom bestämmelser angående vissa tillfälliga arbetstagare (lastnings- och lossningsarbetare m. m. å stationerna), vilka principiellt sett överensstämma med allmänna bestämmelserna för verkstads- och förrådsarbetare.

Arbetsinställelser. Under 10-årsperioden 1916—1925 hava inga arbetsinställelser inträffat vid maskinavdelningen, huvudverkstäderna eller förrådsavdelningen. Vid järnvägsbyggnaderna hava ej heller förekommit några konflikter av större omfattning eller principiell betydelse, men väl har det åtskilliga gånger hänt, att enstaka arbetslag på grund av missnöje med avlöning o. d. för någon tid nedlagt arbetet.

Å banavdelningen ha under nämnda tid förekommit arbetsinställelser av större betydelse vid 16 olika tillfällen, berörande tillsammans 640 arbetare. Av dessa arbetsinställelser komma sju (188 arbetare) på genom entreprenörer

utförda arbeten. Dessutom voro arbetena med uppförandet av transformatorstationerna å malmbanorna förklarade i blockad under tre månader år 1919.

I augusti 1916 inträffade strejk vid trafikavdelningen, i det att arbetet nedlades av ett antal extra tjänsteinnehavare och tillfälliga arbetstagare, vilka voro anställda såsom extra resp. tillfälliga bromsare. Arbetsnedläggelsen var lokaliserad till vissa trafiksektioner och omfattade omkring 850 man. Dessa återtogos ej i tjänst utan ersattes med efterhand nyantagna.

2. Telegrafverket.

Linje- och verkstadsarbetare. Arbetare finnas inom Telegrafverket anställda vid *dels* linjedistrikten, *dels* de s. k. distriktsverkstäderna *och dels* verkstaden i Nynäshamn. Vid linjedistrikten, avseende linje-, nät-, stations- och förrådsarbeten, utföres såväl nyanläggning som underhållsarbete. Arbetet vid distriktsverkstäderna utgöres i huvudsak av lättare reparationer av apparater. Vid verkstaden i Nynäshamn repareras och tillverkas telefonväxlar och apparater samt annan för Telegrafverket erforderlig materiel.

Antalet arbetare utgjorde den 1 januari 1926 vid linjedistrikten 1,976 och vid verkstäderna 749, eller tillsammans 2,725.

Arbetarna betraktas under första tiden av anställningen såsom tillfälliga, för vilkas avlönande och avskedande inga särskilda bestämmelser finnas utfärdade. Efter viss tids provtjänstgöring — 15 månader vid linjedistrikten, vanligen två månader vid verkstäderna — anställas de såsom »fasta arbetare» med för linjearbetare 14 till 30 dagars uppsägningstid.

Å linjedistrikten pågå arbetena i stort sett året om med en av de klimatiska förhållandena betingad minskning under vintermånaderna, då i regel endast de fast anställda och speciellt i Norrland ej ens alla dessa få sysselsättning. Dessa linjearbetare sysselsättas med såväl anläggnings- som underhållsarbeten. S. k. »reparatörer» — såväl extra som ordinarie — räknas icke till linjearbetare utan hava tjänstemannaställning och tillsättas av Telegrafstyrelsen. Linjearbetarna antagas av vederbörande linjebefäl.

Vid Telegrafverkets verkstäder förekomma sällan några mera avsevärda växlingar i fråga om arbetstillgång. (Under år 1920 framtvingade dock omständigheterna inskränkning i driften i större skala.) Endast ett fåtal arbetare hava mera tillfällig anställning, men dessa arbetare äro icke sysselsatta med egentligt verkstadsarbete utan med byggnads- och diverse grovarbete.

Arbetarorganisationer och kollektivavtal. Telegrafverkets linjearbetare äro organiserade i Telegraf- och Telefonmannaförbundet, med vilket förbund Telegrafstyrelsen sedan år 1919 ingått *kollektivavtal* för ifrågavarande arbetare.[1] Nu gällande kollektivavtal träffades den 1 juli 1925 och utlöper den 1 juli 1927.

[1] Före år 1919 tillämpades s. k. »allmänna bestämmelser rörande arbetare», vilka voro gemensamma för Telegrafverket, Statens Järnvägar och Statens Vattenfallsverk.

I avtalet finnes intagen en paragraf om förbud mot arbetsinställelse så lydande:

»Strejk, blockad, bojkott eller lockout får icke, vare sig öppen eller maskerad, förekomma under avtalstiden.»

Vidare innehåller avtalet förhandlingsordning, enligt vilken förhandlingar rörande tolkningen eller tillämpningen av avtalets bestämmelser i första hand föras mellan vederbörande linjeingenjörer och linjedirektörer samt av organisationen befullmäktigade ombud. Uppstå härvid meningsskiljaktigheter och kunna ej dessa biläggas genom förhandling mellan Telegrafstyrelsen och styrelsen för Telegraf- och Telefonmannaförbundet, skall, om endera parten det yrkar, tvisten hänskjutas till avgörande av skiljenämnd, bestående av fem personer.

Av verkstadsarbetarna äro de flesta (omkring 550) anslutna till Svenska Metallindustriarbetareförbundet, ett mindre antal till Träindustri-, Måleri- och Grov- och Fabriksarbetareförbunden. Verkstadsarbetarnas allmänna villkor äro reglerade genom en överenskommelse, som från och med den 1 januari 1920 gäller i form av »*bestämmelser angående löner m. m. för arbetare vid Telegrafverkets verkstad*» utfärdade av Telegrafstyrelsen. I frågor rörande avlöningar, ackord, avskedanden och övriga förändringar i driften pläga förhandlingar föras mellan en för arbetarorganisationerna vid verkstaden gemensam klubbstyrelse och verkstadsdirektören. Regler angående dylika förhandlingar äro icke intagna i ovannämnda bestämmelser för verkstaden.

Arbetsinställelser. Vid Telegrafverkets verkstad har under 10-årsperioden 1916—1925 icke förekommit någon arbetsinställelse. Å linjearbetet har däremot under samma tid inträffat två arbetsinställelser, nämligen åren 1919 och 1922.

I samband med förhandlingar om nya avlöningsbestämmelser för linjearbetare förklarade II distriktets arbetare strejk den 5 januari 1919. Under tiden 7—14 januari utvidgades arbetsnedläggelsen till att omfatta hela landet, med undantag av Norrland, Dalarna, östra Västmanland samt norra och västra Uppland. De berörda arbetarna uppgingo till omkring 1,800. På förslag av chefen för Civildepartementet träffades överenskommelse, enligt vilken strejken skulle hävas den 24 februari 1919. Sedan arbetet nämnda dag återupptagits, vidtogo förnyade underhandlingar, vilka den 31 mars 1919 resulterade i upprättande av det kollektivavtal mellan Telegrafstyrelsen och Telegraf- och Telefonmannaförbundet, varom i det föregående nämnts.

Den 8 juni 1922 blevo förhandlingar mellan Telegrafstyrelsen och Telegraf- och Telefonmannaförbundet om kollektivavtal för tiden efter den 1 juli 1922 avbrutna, utan att resultat uppnåtts. Sistnämnda dag utbröt i anledning härav strejk vid rikskabelanläggningen och fjärde linjedistriktet, varefter strejken utvidgades intill den 30 augusti 1922 att omfatta ett betydande antal linjesektioner i olika delar av landet. Arbetsinställelsen berörde omkring 1,000 arbetare. Förhandlingar återupptogos, efter hemställan från chefen för Kommunikationsdepartementet, den 17 oktober 1922, och ledde dessa till konfliktens biläggande den 30 i samma månad.

Icke-ordinarie telefonister. Bland Telegrafverkets extra tjänstemän intaga sedan år 1922 de icke-ordinarie telefonisterna en särställning i så måtto, att deras arbets- och löneförhållanden äro reglerade i kollektivavtal. Nämnda år den 1 oktober upphävdes de av Telegrafstyrelsen utfärdade »avlöningsbestämmelser för extra tjänstemän vid Telegrafverket», i vad dessa avsågo extra telefonister, och ersattes med *kollektivavtal* mellan Telegrafstyrelsen och Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningarnas Centralförening.

Den icke-ordinarie telefonpersonalen består av 1) extra lokaltelefonister, 2) lokaltelefonister, 3) landstelefonister och 4) extra rikstelefonister. Denna personal, som uppgår till omkring 5,500, anställes av Telegrafstyrelsen tillsvidare med en månads ömsesidig uppsägning. Personalen är organiserad dels i Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningarnas Centralförening och dels (till mindre del) i Telegraf- och Telefonmannaförbundet.

Extra lokaltelefonist har i regel icke permanent arbete. Hon har skyldighet att hålla sig disponibel att emottaga förekommande förordnanden såsom vikarie för den övriga telefonpersonalen vid den station, där hon är placerad. Lönen beräknas per dag (för övriga telefonister per månad) och utgår endast för den tid, varunder hon innehar förordnande (efter längre tids anställning utgår dock ersättning med en krona per dag för tid, varunder hon icke innehar förordnande men håller sig disponibel). Då extra lokaltelefonist erhåller eget, fortlöpande förordnande vid lokalsamtalsexpeditionen, tilldelas hon lokaltelefonists tjänsteställning. Lokaltelefonist kan sedermera erhålla befordran till landstelefonist samt vidare till extra rikstelefonist. (Från sistnämnda befattning sker befordran till ordinarie rikstelefonisttjänst.)

Kollektivavtalet för icke-ordinarie telefonister består av tvenne delar, nämligen dels *förhandlingsordning*, gällande från och med den 1 oktober 1922 till och med den 31 december 1925 (prolongerad till 31 december 1927), dels *löneavtal*, gällande från och med den 1 oktober 1922 till och med den 30 juni 1924 (prolongerat till 31 december 1927). I löneavtalet äro inryckta jämväl vissa allmänna bestämmelser angående antagning, utbildning, tjänstgöringstid, tjänsteansvar o. dyl.

Förhandlingsordningen innehåller bl. a. en paragraf benämnd »*Arbetsfred*», som lyder: »Lockout, strejk, bojkott eller blockad, vare sig maskerad eller öppen, får icke under några förhållanden förekomma.»

Beträffande uppkommande tvister av varje slag — fråga om nytt avtal, tvist om tillämpning eller tolkning av avtal eller andra tvistefrågor — skola, såvida ej annorlunda i vederbörlig ordning överenskommits, förhandlingar äga rum mellan Telegrafstyrelsen och personalföreningen. Bilägges ej tvistefråga i godo och önskar endera kontrahenten, att frågan skall för slutligt avgörande hänskjutas till skiljedom, har denne att inom 30 dagar efter det förhandlingarna avslutats, därom skriftligen underrätta motparten och anmäla ärendet hos skiljedomstolen, vid påföljd att ärendet eljest anses förfallet för ett år, därest ej de båda kontrahenterna gemensamt medgiva ärendets fullföljd. Skiljedomstolen, som har sitt säte i Stockholm består av fem för ett verksamhetsår i sänder valda ledamöter. Domstolen skall särskilt inrikta sitt arbete på åstadkommande av förlikning och »har att vid avgörande av fråga angående avlöningar eller andra förmåner för de extra telefonisterna taga hänsyn till vad i sådant hänseende gäller för extra ordinarie eller ordinarie telefonister, på

det att lämplig skillnad mellan de olika personalgruppernas avlöningsförmåner må upprätthållas». Förhandlingsordningen innebär sålunda *obligatorisk skiljedom* i såväl *rättstvister* som *tvister om nya löneavtal.*

Kollektivavtalet är, som nämnt, för personalen undertecknat av Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningarnas Centralförening. Direkt berörda av avtalet äro alltså de till denna förening anslutna icke-ordinarie telefonister. Telegrafstyrelsen har emellertid bestämt, att de i löneavtalet angivna förmåner skola tills vidare tillkomma även till föreningen icke hörande icke-ordinarie telefonister.

Dessa sistnämnda äro dels oorganiserade och dels, som förut framhållits, till någon del anslutna till samma förening som linjedistriktens arbetare: Telegraf- och Telefonmannaförbundet.

Sistnämnda förbund begärde den 27 april 1922 i skrivelse till chefen för Kommunikationsdepartementet, att Kungl. Maj:t måtte ålägga Telegrafstyrelsen att för de extra telefonisterna vid Telegrafverkets stationer godkänna kollektivavtalsprincipen samt öppna förhandlingar med förbundet rörande upprättande av sådant avtal. Sedermera inlämnade förbundet den 19 juli 1922 till Telegrafstyrelsen en skrivelse, vari krävdes kollektivavtalsprincipens omedelbara godkännande för de extra telefonisterna samt förhandlingars inledande senast den 1 augusti 1922. Därest jakande svar å denna framställning ej ingått senast den 20 juli 1922, komme de extra telefonisterna att nedlägga arbetet den 21 juli 1922 kl. 7 f. m.

Den 20 juli 1922 avgav Telegrafstyrelsen till Kungl. Maj:t sitt yttrande över förbundets ovannämnda framställning. Yttrandet var avstyrkande. Avskrift av yttrandet överlämnades samtidigt till förbundet jämte skrivelse av innehåll, att styrelsen vore villig att snarast möjligt anordna överläggningar mellan representanter för verket och för den extra telefonistpersonalens organisationer angående sagda personals anställnings- och arbetsvillkor. Förbundet tillkännagav samma dag, att Telegrafstyrelsens svar icke vore tillfyllest, varför de extra telefonisterna vid Stockholms och Göteborgs telefonstationer komme att strejka den 21 juli 1922 kl. 7 f. m.

I enlighet med denna förbundets förklaring nedlade största delen eller 1,952 av de 2,597 extra telefonisterna vid telefonstationerna i Stockholm, Göteborg, Djursholm, Djursholms-Ösby, Enskede, Hässelby villastad, Lidingö villastad och Sundbyberg arbetet den 21 juli 1922 kl. 7 f. m.

Med anlitande av den ordinarie telefonpersonalen och de extra telefonister, som icke deltogo i arbetsnedläggelsen, ävensom verkets kvinnliga telegraf- och kontorspersonal kunde driften redan under första strejkdagen upptagas i så gott som normal utsträckning på ett flertal stationer och avdelningar och under loppet av andra strejkdagen på alla övriga av strejken berörda arbetsplatser med undantag allenast för nummerbyrån, samtrafikstationen och Stockholmstelefons landsexpedition i Stockholm, vilka höllos stängda för trafik under hela den tid, konflikten varade, enär de ansågos kräva större personal än som motsvarade nyttan. Även dessa avdelningar avsågos emellertid att, om konflikten fortsatt, öppnas för trafik den 1 augusti 1922.

För så gott som alla av strejken berörda stationer och avdelningar, med undantag allenast för de tre nyss uppräknade, utvisar Telegrafstyrelsens statistik från och med den 24 juli 1922, d. v. s. tre dagar efter arbetsnedläggelsen, en arbetsprodukt, som i det närmaste sammanfaller med och stundom överstiger den normala.

Den 24 juli 1922 anbefallde Kungl. Maj:t Telegrafstyrelsen att, efter det att arbetsnedläggelsen blivit hävd, upptaga förhandlingar med Telegraf- och Telefonmannaförbundet om upprättande av kollektivavtal för de extra telefonisterna. Sedan Telegrafstyrelsen i ny skriftväxling med Telegraf- och Telefonmannaförbundet förklarat sig villig medgiva, att samtliga i strejken deltagande telefonister skulle återtagas i Telegrafverkets tjänst, dock så att på grund av strejken nyantagen personal bibehölles i arbete, i den mån den så önskade, och de strejkande först därefter erhölle arbete, i den mån sådant stode att erhålla, samt parterna ömsesidigt garanterat, att inga repressalier skulle förekomma, upptogs arbetet i Stockholm med omnejd den 31 juli 1922 och i Göteborg den 1 augusti 1922.

De därefter upptagna förhandlingarna med Telegraf- och Telefonmannaförbundet avbrötos emellertid den 16 september 1922, sedan den tillkallade opartiske ordföranden konstaterat, att den enighet mellan parterna, som vore erforderlig för ett fortsättande av förhandlingarna, ej kunnat uppnås.

Som emellertid Kvinnliga Telefontjänstemannaföreningarnas Centralförening även gjort framställning om förhandlingar rörande kollektivavtal för de till föreningen hörande extra telefonisterna, hade sådana förhandlingar upptagits med denna sammanslutning och förts parallellt med förhandlingarna med Telegraf- och Telefonmannaförbundet. Ifrågavarande förhandlingar medförde upprättande av det förutnämnda från den 1 oktober 1922 gällande kollektivavtalet.

3. Statens Vattenfallsverk.

Verksamhetens art, antal arbetare. Den personal hos Statens Vattenfallsverk, som räknas till arbetarkategorien, sysselsättes inom följande verksamhetsområden:

Nyanläggningar av:	vattenkraftverk, ångkraftverk och regleringsdammar; elektriska distributionsanläggningar (transformatorstationer och linjebyggnader); trafikkanaler (delvis ombyggnader); industri- och egnahemsområden.
Underhållsarbeten vid:	vattenkraftverk, ångkraftverk och regleringsdammar; elektriska distributionsanläggningar (transformatorstationer och linjebyggnader); trafikkanaler; industri- och egnahemsområden.
Verkstadsarbete:	dels vid en verkstad i samband med Västerås kraftverk för tillverkning av anläggningsdetaljer och för sysselsättning av maskinpersonalen mellan driftperioderna; dels i mindre omfattning i samband med nyanläggnings- och ombyggnadsarbeten samt med driften.
Driftarbete:	undantagsvis användas arbetare vid kraftanläggningarnas drift såsom maskinskötare och vakter och då vanligen såsom reservpersonal.

Arbetarna utgöras *dels* av ett mindre antal s. k. »stadigvarande drifts- och underhållsarbetare», *dels* av »övriga» arbetare och lagförmän vid byggnadsföretag och driftfärdiga anläggningar. Den förstnämnda gruppen, som avser att fylla ett mera stående behov av arbetskraft, innehar en relativt fast anställning. Den personliga uppsägningstiden är fixerad till 30 dagar. För den andra gruppen, omfattande flertalet arbetare, gäller en uppsägningstid av åtta dagar. Dessa arbetare äro »timavlönade byggnads- och övriga arbetare»

samt »månadsavlönade byggnadsarbetare» (vakter, eldare, maskinister o. d.). Byggnadsarbetarna anställas för färdigställande av visst arbete och entledigas, så snart detta arbete efter längre eller kortare varaktighet avslutats. I den mån så ske kan, söker Vattenfallsstyrelsen bereda dessa arbetare fortsatt anställning vid andra sina byggnadsföretag eller driftfärdiga anläggningar. Åtskilliga byggnadsarbetare finnas hos verket, som varit i oavbruten tjänst under mer än 15 år.

Under 10-årsperioden 1916—1925 hava i nedanstående tablå angivna antal arbetare varit anställda under olika år:

År	Stadigvarande drift- och underhållsarbetare	Övriga arbetare	Summa
1916	—	2,150	2,150
1917	—	1,870	1,870
1918	—	1,857	1,857
1919	—	2,413	2,413
1920	—	2,266	2,266
1921	5	2,701	2,706
1922	22	1,759	1,781
1923	14	1,148	1,162
1924	17	935	952
1925	19	1,175	1,194

Arbetarantalet *år 1925* fördelade sig på följande sätt på olika slag av verk och anläggningar:

	Kraftverk	Kanalverk	Fastighetsförvaltning	Byggnadsavdelning	Stamlinjebyggnader	Summa
Stadigvarande drift- och underhållsarbetare	13	6	—	—	—	19
Övriga arbetare	313	70	22	714	56	1,175

Vid vattenfallsverken har all personal, som sysselsättes med kroppsarbete, ställningen av arbetare. Detsamma är fallet med mindre kvalificerat vaktarbete, under det att ansvarsfullare sådant åligger personal i tjänstemannaställning. Tjänstemännens anställning avses ju i allmänhet att vara av mera stadigvarande natur än arbetarnas. Den sist förflutna 5-årsperioden har dock i detta avseende vid Statens Vattenfallsverk varit lika osäker för de icke ordinarie tjänstemännen som för arbetarna, i det att entlediganden måst företagas i stor utsträckning även bland dessa.

Organisationsförhållanden. I nedanstående tablå äro för resp. verk och avdelningar angivna *dels* de olika organisationer, till vilka arbetarna äro anslutna, *dels* det ungefärliga antal arbetare, som kommer på olika organisationer, *dels* slutligen antalet icke organiserade arbetare. Siffrorna avse förhållandena i mars 1926.

Fackorganisationer	Driftverk: Kraftverk	Kanalverk	Fastighetsavdelning	Byggnadsföretag	Summa
Svenska Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet	—	20	6	155	181
Svenska Byggnadsträarbetareförbundet	3	1	—	19	23
Svenska Grov- och Fabriksarbetareförbundet	10	—	—	—	10
Svenska Metallindustriarbetareförbundet	30	1	1	33	65
Svenska Elektriska Arbetareförbundet	187	—	—	2	189
Svenska Murareförbundet	—	—	—	1	1
Svenska Dykareförbundet	—	—	—	1	1
Svenska Arbetsledareförbundet	—	—	—	1	1
Stockholms Skepparеförening	—	—	—	1	1
Maskinist-, Motorskötare och Eldarefackföreningen	—	—	—	2	2
Lokala Samorganisationer	40	2	—	469	511
Summa organiserade	*270*	*24*	*7*	*684*	*985*
Icke organiserade	*70*	*36*	*10*	*233*	*349*
Summa arbetare	**340**	**60**	**17**	**917**	**1,334**

Av samtliga arbetare voro sålunda inemot 1,000 eller över 70 procent organiserade, därav ungefär hälften i syndikalistiska föreningar (L. S.).

Arbetsvillkorens reglering. Intill den 15 december 1924 hade Statens Vattenfallsverk och Statens Järnvägar gemensamma »allmänna bestämmelser rörande arbetare», vilka intill den 1 januari 1919 gällde även för Telegrafverkets linjearbetare. Samtidigt gällde av respektive verksstyrelser fastställda s. k. särskilda bestämmelser rörande mera speciella förhållanden inom de olika arbetsområdena.

Sedan de tre verksstyrelserna separerat i berörda avseende, har beträffande Statens Vattenfallsverk de särskilda bestämmelserna inarbetats i de allmänna. Nu tillämpade »*allmänna bestämmelser rörande arbetare vid Statens Vattenfallsverk*» äro fastställda den 9 december 1924 att gälla från och med den 15 i samma månad. Dessa bestämmelser avse arbetare och lagförmän vid vattenfallsverken, med undantag för dels sådana arbetare, med vilka kollektivavtal träffats, och dels drift- och underhållsarbetare med stadigvarande anställning (se nedan).

I bestämmelserna äro fastställda regler angående arbetares antagande och avskedande, arbetsledning, arbetstid, övertidsersättning, sjukavlöning, semester m. m. Ifråga om meningsskiljaktigheters behandling stadgas:

»Uppstår tvist mellan arbetsbefäl och arbetare angående tolkning eller tillämpning av dessa bestämmelser, äger arbetare genom hänvändelse till närmast högre befäl rätt att få ärendet prövat genom av befälet verkställd undersökning, vid vilken arbetaren äger att själv eller genom ombud framlägga sina synpunkter. I ärendet meddelar vederbörande befäl beslut, över vilket arbetaren äger att hos högre befäl anföra klagomål. Därest tvisten icke kan biläggas genom arbetsbefälet, äger arbetare själv eller genom ombud hos verkets styrelse anföra besvär.»

Beträffande Lilla Edets kraftverksbyggnad träffade Vattenfallsstyrelsen den 2 december 1924 *kollektivavtal* med Svenska Väg- och Vat-

tenbyggnadsarbetareförbundet. Detta avtal gäller med en månads uppsägning till 1927 års slut för arbetare anslutna till förbundets avd. nr 12 i Lilla Edet. För övriga arbetare vid samma kraftverksbyggnad gälla de ovannämnda allmänna bestämmelserna.

Kollektivavtalet är i allt väsentligt likalydande med de allmänna bestämmelserna, men innehåller tillika avlöningsvillkor (timlöner för diversearbetare och yrkesmän m. fl. samt månadslöner för vaktpersonal och vissa maskinister). Mot den förut citerade paragrafen i allmänna bestämmelser rörande tvisters behandling svarar i kollektivavtalet följande stadgande:

»Meningsskiljaktigheter, vilka under avtalstiden kunna uppstå angående tolkningen eller tillämpningen av detta avtal, få icke föranleda bojkott, blockad, strejk eller lockout, utan skola ofördröjligen göras till föremål för förhandling på arbetsplatsen för att om möjligt meningsskiljaktigheterna där skola kunna utjämnas.

Uppnås därvid icke enighet, och har sådan icke heller kunnat ernås vid förhandlingar mellan arbetschefen och ombud för Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundets avdelning nr 12 i Lilla Edet, hänskjutes frågan till Kungl. Vattenfallsstyrelsen och Svenska Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet, som inom 8 dagar efter skriftligt delfående av tvisten skola träda i förhandling.»

De i det föregående berörda »allmänna bestämmelser rörande arbetare vid Statens Vattenfallsverk» äga icke tillämpning å drift- och underhållsarbetare med mera fast anställning. För dessa gälla av Vattenfallsstyrelsen utfärdade »*allmänna bestämmelser rörande stadigvarande drift- och underhållsarbetare vid statens vattenfallsverk*», vilka bl. a. ifråga om arbetares antagande och avskedande äro avvikande från de förutnämnda. Gällande bestämmelser trädde i kraft den 1 maj 1921, men hava i fråga om sjukavlöning, semester o. d. undergått vissa justeringar åren 1924 och 1925.

Vid fråga om förändringar av de allmänna bestämmelserna pläga förhandlingar äga rum med representanter för arbetarna. I samband därmed hava i regel förts förhandlingar även angående lönevillkor. Avlöningsfrågan har vanligen varit den ursprungliga orsaken till förhandlingars upptagande. Endast i få fall har emellertid formlig överenskommelse angående timlöner kunnat träffas vid dessa förhandlingar, utan har Vattenfallsstyrelsen på grundval av förhandlingarna och under beaktande av levnadskostnadsindex, den officiella dyrortsgrupperingen och den allmänna arbetsmarknadens löner fastställt timlöner att gälla tills vidare.

Arbetsinställelser. Under 10-årsperioden 1916—1925 inträffade vid Statens Vattenfallsverk 14 arbetskonflikter. Vissa av dessa konflikter voro av osedvanligt lång varaktighet. Vid Norrvikens kraftstationsbygge och vid Södertälje kanals ombyggnad utbröto resp. åren 1918 och 1919 arbetsinställelser, som pågingo under mer än ett år. Uppmärksammade blevo i hög grad konflikterna vid Lilla Edets kraftverksbyggnad under åren 1923 och 1924.

Här nedan äro upptagna arbetsinställelser, som ägt rum under nämnda 10-årsperiod, med angivande tillika av arbetsinställelsernas orsaker och antalet berörda arbetare:

År	Varaktighet	Arbetsplats	Orsak	Antal berörda arbetare
1917	14 juli	Västerås kraftverk	Strejk. Tvist angående sätt för avdrag av förskottsavlöning	115
1918	4 mars—17 april	Södertälje kanals ombyggnad	Arbetsinställelse på grund av arbetarnas vägran att arbeta fastställd arbetstid om 54 timmar per vecka	c:a 125
»	6 mars—2 april	Porjus kraftverksbyggnad	»	c:a 125
»	22 mars—24 juni	Trollhätte kraftverks linjebyggnadsarbeten	Strejk. Löne- och arbetstidstvist	54
»	26 sept. 1918—1 okt. 1919	Norrvikens sekundärstation	Strejk på grund av Vattenfallsstyrelsens vägran att utbetala fordrat lönetillägg för tiden från 15 april 1918, d. v. s. för en tidsperiod under den allmänna byggnadskonflikten, som icke berörde ifrågavarande bygge	c:a 30
1919	18 och 26 juni—9 juli	Torvmossarna vid Ramnäs och Trummelsberg	Strejk. Lönetvist	214
»	17 juli—22 aug.	Motala kraftverksbyggnad	Strejk bland dykare. Lönetvist	6
»	9 aug. 1919—20 sept. 1920	Södertälje kanals ombyggnad	Strejk av 6 träarbetare. Lönetvist. Sedermera sympatistrejk av c:a 100 man, vilka framkommo med nya lönekrav.	c:a 110
1920	30 jan.—15 mars	Porjus kraftverksbyggnad	Vissa arbetare avskedades på grund av vägran att lossa en vagnslast virke inköpt från en i blockad förklarad kronosåg	:a 135
1922	16 maj—18 maj	Suorvadammens byggnad	Strejk på grund av tvist angående matpriser i marketenteriet	c:a 400
»	16 maj—25 sept.	Trollhätte kraftverks linjebyggnadsarbeten	Strejk. Lönetvist	114
1923	29 maj 1923—4 febr. 1924	Lilla Edets kraftverksbyggnad	Strejk av 61 träarbetare. Lönetvist. Större delen av den övriga arbetsstyrkan eller ytterligare c:a 170 man måste därefter entledigas	c:a 230
1924	24 maj—8 dec.	»	Strejk. Lönetvist och fordran på kollektivavtal	295
»	26 juli—6 aug.	Norrfors kraftverksbyggnad	Blockad av allt träarbete. 2 träarbetare anställda som entreprenörer.	2

4. Postverket.

Antal arbetare. De funktionärer i Postverket, som på grund av anställningsvillkor, arbetsuppgifter och arbetsförhållanden i övrigt äro att anse som arbetare i egentlig mening, sysselsättas uteslutande vid under Postverkets egen drift lagda produktiva företag, som inrättats för tillgodoseende av Postverkets eget behov. Dessa företag äro tre, nämligen:

	Antal arbetare $^{31}/_{12}$ 1925
Postverkets verkstad och garage	61
» blankettryckeri och bokbinderi	81
» frimärkstryckeri	28
Tillsammans	**170**

Av arbetarna voro 53 kvinnliga (30 i blankettryckeriet och bokbinderiet, 23 i frimärkstryckeriet).

Postverkets verkstad innefattar mekanisk verkstad, automobilverkstad, bleck- och plåtslageri, måleriverkstad, snickeriverkstad, blygjuteri och gummireparationsavdelning. I blankettryckeri och bokbinderi utföres allt för Postverket erforderligt tryck samt förekommande häftnings- och bindningsarbeten. I frimärkstryckeriet framställes för Postverket och Postsparbanken behövligt värdetryck — frankotecken och kvittenskuponger.

Arbetet vid dessa företag är ordnat på sådant sätt, att företagen vid jämn drift skola kunna tillgodose behovet av tryckalster, värdetecken etc. Arbetsförhållandena för de vid Postverkets produktiva företag sysselsatta arbetarna äro på grund härav synnerligen stabila.

De för stadigvarande sysselsättning anställda arbetarna, vilkas arbetsuppgifter och arbetsförhållanden i stort sett äro jämförbara med vid motsvarande privata företag anställdas, antagas av Generalpoststyrelsen med ömsesidig uppsägningstid av för förmän en månad och för arbetare 14 dagar. Arbetare, som antagas för tillfälliga arbeten av viss art eller omfattning, anställas för viss tid av den närmaste ledningen för resp. företag.

Förutom den egentliga arbetarpersonalen finnas vid här ifrågavarande företag funktionärer i förmansställning, såsom verkmästare, transportmästare och reparatörer vid verkstaden samt faktorer, tryckeriförmän, bokbinderiförmän vid tryckerierna och bokbinderiet, vilka äro uppförda på stat och anställda medelst konstitutorial.

Arbetarorganisationer. I stort sett äro Postverkets arbetare organiserade och anslutna till inom resp. fack förekommande huvudorganisationer. Det är egentligen endast den vid frimärkstryckeriet anställda kvinnliga personalen, som icke tillhör någon förening. De fackförbund, som äro representerade inom olika yrkesområden äro: Svenska Metallindustriarbetareförbundet (42 medlemmar), Svenska Bokbindareförbundet (39) och Svenska Typografförbundet (36). Därjämte äro enstaka arbetare anslutna till Svenska Bleck- och Plåtslagareförbundet, Svenska Måleriarbetare-, Byggnadsträarbetare- och Handelsarbetareförbunden. Hela antalet organiserade arbetare uppgår till cirka 140.

Arbetsvillkorens reglering. Reglering av arbetsvillkoren för vid Postverket anställda arbetare sker genom av Generalpoststyrelsen utfärdade föreskrifter. Nämnda föreskrifter ansluta sig i huvudsak till de allmänna bestämmelser och regler, som gälla vid enskilda företag av motsvarande natur.

Klagomål, anmärkningar och framställningar i övrigt framföras av enskilda arbetare eller av organisationernas representanter och förtroendemän till den närmaste ledningen. Uppkommande tvister hänskjutas till Generalpoststyrelsens prövning och avgörande.

Arbetsinställelser. Vid Postverkets företag ha under senaste tioårsperiod inträffat två arbetsinställelser, nämligen åren 1919 och 1924.

Förstnämnda år nedlade under den allmänna typografstrejken även tryckeriarbetarna i postverkets blankettryckeri arbetet under den tid strejken varade eller 1 juli—26 augusti.

Under senare delen av år 1923 pågingo förhandlingar med personalen å Postverkets verkstad rörande löner, som skulle tillämpas från den 1 januari 1924. Härvid framlades av snickarna ett förslag, som Generalpoststyrelsen icke ansåg sig kunna godtaga. I anledning härav och då en fortsatt drift å snickeriavdelningen med av arbetarna påfordrade lönesatser ansågs bliva oekonomisk för statsverket, beslöt Generalpoststyrelsen, att driften å nämnda avdelning skulle nedläggas och personalen entledigas, med iakttagande av beträffande förmännen en månads och för arbetarna 14 dagars uppsägningstid. Uppsägningen verkställdes den 31 december 1923. Den 3 januari 1924 lämnade samtliga snickeriarbetare sitt arbete. Samtidigt blev enligt annons i tidningen Socialdemokraten Postverkets verkstad blockerad för allt där förekommande byggnads-, möbel-, modell- och vagnmakeriarbete. Anledningen till blockaden, som utfärdats av Stockholms Byggnadssnickarefackförening och Stockholms Möbelsnickarefackförening, angavs vara orättvisa avskedanden. Efter det att blockaden sedermera blivit hävd, igångsattes arbetet å snickeriavdelningen med en man från och med den 1 juni 1925 och med ytterligare en man från och med den 8 september 1925.

5. Domänverket.

Verksamhetens art. Domänstyrelsen åligger bl. a. att handhava förvaltningen av de till statens domäners fond hörande fastigheter ävensom de eljest under styrelsens förvaltning ställda fastigheter. Dessa utgöras till väsentlig del av skogar. Verksamheten avser sålunda i huvudsak skogsbruk och sådana arbeten, som därmed stå i visst samband. Skötseln av de jordbruk, som ingå i Domänverkets fastigheter, är, med något enstaka undantagsfall, helt överlåten å arrendatorer.

Särskilt inom Norrland och Dalarna men även i övriga delar av landet säljes större delen av virket å kronans skogar å rot. I sådana fall utföres avverkningen genom arbetare, som anställas av vederbörande virkesköpare och med vilka Domänverket icke har att taga befattning.

Det av Domänverket direkt drivna *skogsarbetet* utgöres av:

stämpling av virke på rot;
avverkning (anläggning av basvägar, uppförande av skogskojor, huggning och utforsling av virke m. m.);
hyggesvård (röjning, bränning, markberedning, hägnad m. m.);
skogsodling;
dikning;
vägbyggnad;
kolning.

Viktigare arbeten, som stå i nära samband med skogsbruket, äro:

sågningsarbeten (sågning, brädgårdsarbete, utlastning m. m.);
propskapning;
flottning, flottläggning och skeppning;
fröklängning;

byggnadsarbeten vid arrendegårdar å domänfondens skogar samt vid skogsstatens boställen och statens skogsskolor.

Domänverkets arbeten äro, såsom en följd av skogsarbetets natur, till stor del säsongarbeten av mer eller mindre tillfällig art samt av den beskaffenhet i övrigt, att de i allmänhet, därest brist på lämplig arbetskraft skulle uppkomma, kunna utan nämnvärd olägenhet tills vidare nedläggas. Avverkningar ske till större del under vintermånaderna, hyggesvård, skogsodling och flottning i regel under våren och försommaren. Övriga arbeten verkställas vanligen under sommaren och hösten. Arbetsplatserna växla rätt starkt från år till år. Dessa förhållanden föranleda, att en verkligt stabil anställning av de egentliga skogsarbetarna icke förekommer. Mera fast anställning äga däremot de, som arbeta vid Domänverkets sågar, ehuru arbetet även här fortgår endast under en del av året.

Arbetarpersonal. Domänverkets skilda slag av arbeten organiseras, ledas och övervakas närmast av dess förvaltande och bevakande personal. Denna, vilkens anställning är reglerad genom instruktionen för Domänverket ävensom genom gällande avlöningsreglemente för tjänstemän vid domänverket, intar tjänstemannaställning och är sålunda helt avgränsad från arbetarkategorien, vilken sistnämnda utför själva grovarbetet.

De genom Domänverket sysselsatta arbetarna kunna i huvudsak rubriceras som *skogsarbetare*. Ett mindretal kunna betecknas som *sågverksarbetare* och *byggnadsarbetare*. I ett fall förekomma *jordbruksarbetare* (under Garpenbergs kronopark lydande jordbruk).

Antalet av dessa arbetare växlar så avsevärt under olika år, konjunkturer och årstider, att tillförlitliga siffror svårligen låta sig angivas. Skogsarbetarna torde emellertid normalt under den del av vinterhalvåret, då arbetena kulminera, nå upp till 12,000 à 15,000. Sågverksarbetarnas antal belöpa sig under sågningssäsongen till omkring 400.

I Norrland och större delen av Dalarna utföras Domänverkets skogsarbeten *dels* av innehavare av å kronoparker befintliga skogstorp, odlingslägenheter och kolonat samt innehavarnas söner, *dels* av mindre hemmansägare och lägenhetsinnehavare och deras familjemedlemmar, som äro boende i närheten av kronans skogar *och dels* av från andra orter kommande lösa arbetare, vilka efter säsongarbetets slut söka arbetsanställning å annan ort. Inom södra och mellersta delarna av riket äro skogsarbetarna till väsentlig del arrendatorer av gårdar, torp och mindre lägenheter å kronans skogar. Dessa hava i många fall ett om ock ej stabilt så dock jämförelsevis regelbundet arbete med sysselsättning under vintern med avverkning samt under våren och sommaren — i den mån skötsel av arrendegård icke tager deras tid i anspråk — med skogsodling, sågarbeten, dikning m. m.

Arbetarorganisationer. De vid Domänverkets arbeten sysselsatta arbetarna synas endast i mindre utsträckning vara organiserade. Detta är särskilt fallet beträffande södra och mellersta delarna av riket, där kronans arrendatorer, som utföra huvudparten av skogsarbetena, icke tillhöra någon organisation.

Inom bergslagsdistriktet finnas bland skogsarbetarna — nästan uteslutande kronans arrendatorer och deras söner — omkring 150 organiserade i sex fackföreningar, av vilka fem tillhöra Svenska Sågverksindustriarbetareförbundet och en Svenska Lantarbetareförbundet. Fackföreningarnas betydelse för bestämmandet av arbetspriser m. m. anses dock vara vida större än vad man av det ringa medlemsantalet kan förmoda. Inom samma distrikt äro vidare ett 70-tal arbetare vid tre Domänverkets sågverk anslutna till fackföreningar.

I Dalarnas distrikt tillhöra inom ett par revir (Malingsbo och Kloten) övervägande delen av de mera fasta arbetarna (omkring 225) Svenska Sågverksindustriarbetareförbundet. I övrigt sysselsättas inom distriktet såväl organiserade som oorganiserade arbetare och tillhöra de förstnämnda Svenska Skogs- och Flottningsarbetareförbundet eller L. S. »Arbetets Frihet» är även representerat.

Inom Gästriklands revir av Stockholm—Gävle distriktet synes ett antal arbetare vara anslutna till syndikalistiska organisationer.

För övriga delar av Norrland och Dalarna torde i stort sett gälla att arbetarna, där de icke äro bosatta nära järnvägsbyggnader eller i vissa under senare år anordnade kolonatsamhällen, icke äro organiserade.

Arbetsvillkorens reglering. Inom landets mellersta och södra delar, där, såsom förut är nämnt, kronans arrendatorer utföra en väsentlig del av arbetena, äro dessa arbetare vanligen genom kontrakt, gällande i regeln för fem år i sänder, tillförbundna bland annat att utföra skogsarbeten under visst antal dagar eller till viss kvantitet årligen.

Vad större delen av Norrland och Dalarna beträffar, regleras arbetsvillkoren genom kontrakt eller personligt avtal för varje arbete och alltså för kortare tid.

Organisationsmässiga förhandlingar och uppgörelser om arbetsvillkor synas hittills endast ha förekommit inom de delar av Kopparbergs, Örebro och Värmlands län, där fackföreningsrörelsen vunnit viss terräng bland Domänverkets arbetare. Området sammanfaller i stort med giltighetsområdet för de kollektivavtal, som sedan några år tillbaka upprättats inom den privata skogsdriften mellan Värmlands och Västra Bergslagens Skogsarbetsgivareförening, å ena sidan, samt Svenska Sågverksindustriarbetareförbundet, å den andra.

I bergslagsdistriktet regleras sålunda å de skogar, där arrendatorerna äro organiserade, arbetsprisen genom kollektivavtal, gällande för viss tid och i allmänhet ett år; å övriga skogar i distriktet fastställer jägmästaren eller överjägmästaren prislistor för varje år eller arbetssäsong, vilka prislistor tämligen nära ansluta sig till de arbetspriser, som hos enskilda skogsägare äro fixerade genom kollektiva avtal.

Inom Malingsbo och Klotens revir av Dalarnas distrikt regleras arbetsförhållandena genom kollektivavtal med de organiserade arbetarna, varefter de oorganiserade utan förhandling erhålla samma arbetsvillkor. I övrigt bestämmas arbetsvillkoren inom distriktet genom avtal mellan skogsförvaltningen och respektive arbetstagare. Som grund för sådana avtal gälla inom Gran-

gärde revir beträffande lösa arbetare det mellan Bergslagens Skogs- och Lantarbetsgivareförening samt Svenska Lantarbetareförbundet träffade kollektivavtal.

Inom nu nämnda trakter, där anslutning av arbetare till fackförbund i viss utsträckning förekommer, föras förhandlingar mellan revirförvaltningen, representerad av jägmästaren (eventuellt under ledning av överjägmästaren) och vederbörande fackförening. I övrigt synes Domänverkets personal endast i vissa undantagsfall ha trätt i kontakt med arbetarorganisationer.

Arbetsinställelser. Inom Skellefteå, mellersta Norrlands, östra, västra, Smålands och södra distrikten uppgives arbetsinställelse icke hava förekommit under de senaste 10 åren. Mindre inställelser hava inträffat vid skilda tillfällen i övre och nedre Norrbottens samt Umeå och Härnösands distrikt. Mera omfattande konflikter hava däremot ägt rum inom bergslagsdistriktet och i Dalarna. År 1920 utbröt konflikt i Kristinehamns revir, som varade i sex månader. I Örebro revir (Stadra kronopark) inträffade strejk år 1923 berörande såväl skogsavverkningar som sågverksrörelsen vid Rockesholms såg med tillsammans ett 60-tal arbetare. Arbetsinställelsen varade från början av mars till mitten av maj eller i 2 $^1/_2$ månader.

Inom Klotens revir av Dalarnas distrikt pågick strejk den $^1/_2$ 1923—$^{22}/_2$ 1924, inom Malingsbo revir under tiden $^{10}/_{12}$ 1923—$^1/_2$ 1924. Strejkerna, som hade sin orsak i lönetvist och omfattade revirens hela arbetarpersonal, såväl organiserade som oorganiserade (cirka 400 man), bilades genom ingripande av statens förlikningsman.

6. Väg- och Vattenbyggnadsstaten.

Väg- och Vattenbyggnadsstyrelsens byggnadsverksamhet omfattar ödebygdsvägar och fiskehamnar, som byggas direkt genom styrelsens försorg. År 1926 pågingo arbeten vid 13 ödebygdsvägar och 8 fiskehamnar. Övriga arbeten av hithörande art, till vilka anslag lämnas av statsmedel, utföras av vägstyrelserna under kontroll av Väg- och Vattenbyggnadsstyrelsen. Som i avdelningen om kommunala verk och arbeten framhålles, har underhållet av vägarna på sistone — i och med att in natura väghållningen fått vika för rationellare arbetsmetoder — blivit en viktig gren av s. k. allmänna arbeten.

För varje av Väg- och Vattenbyggnadsstyrelsen drivet företag är anställd en särskild arbetschef, som antager tjänstemän och arbetare efter behov. Vidare anställas schaktmästare (vid vissa fiskehamnar även muddermästare och maskinist) med månadsavlöning. De antagas utan viss uppsägningstid. Arbetarna erhålla timpenning eller ackordslön och anställas i mån av behov utan någon som helst fast anställningsform.

Antalet arbetare växlar i hög grad; särskilt vid ödebygdsvägarna. Vid varje hamn användas i regel ett 25-tal arbetare. Sammanlagt torde arbetarna uppgå till högst omkring 400.

Arbetarna hava åtminstone tidigare i viss utsträckning varit organiserade, nämligen i Svenska Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet, Svenska Grov- och Fabriksarbetareförbundet eller lokala samorganisationer. Väg- och Vattenbyggnadsstyrelsen uppgiver emellertid, att den på sista tiden ej haft anledning att träda i förbindelse med någon arbetarorganisation.

Som redan nämnts, antagas arbetare för tillfälliga behov och utan fastare former. Det huvudsakliga arbetet, åtminstone vid ödebygdsvägarna, utlämnas på ackord till arbetslagen. Åren 1920—1923 funnos dock upprättade kollektivavtal vid vissa fiskehamnsanläggningar. Som garant å arbetarsidan stod Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet och i ett fall Grov- och Fabriksarbetareförbundet.

I samband med lönetvister hava arbetsinställelser förekommit några gånger vid fiskehamnsanläggningarna.

7. Försvarsverken.

Antal arbetare. Inom försvarsväsendet sysselsättes civilpersonal i arbetarställning i betydande utsträckning. Sammanlagt uppgår antalet civila arbetare för närvarande till omkring 6,500. Den ungefärliga fördelningen av arbetarna på olika verkstäder och inrättningar inom de särskilda förvaltningsområdena framgår av följande uppställning:

		Antal arbetare
Arméförvaltningen:		
Artilleridepartementet:	gevärsfaktoriet i Eskilstuna	310
	ammunitionsfabriken vid Marieberg	200
	ammunitionsfabriken vid Karlsborg	310
	Åkers krutbruk	100
	tygstationen i Stockholm	130
	övriga tygverkstäder m. m.	500
Intendentsdepartementet:	beklädnadsverkstaden i Stockholm	250
	regementenas verkstäder m. m.	1,250
Fortifikationsdepartementet:	befästningsarbeten, tygverkstäder m. m.	200
Marinförvaltningen:		
varvet i Karlskrona		1,550
» » Stockholm		785
beklädnadsverkstaden i Karlskrona		110
kustartilleriet tillhörande tygverkstäder, bagerier m. m.		600
Flygstyrelsen:		
flygverkstäderna å Malmslätt och i Stockholm		200

Vid en år 1926 av Socialstyrelsen verkställd undersökning rörande försvarsväsendets arbetares löneförhållanden[1] inkommo uppgifter för 6,246 arbetare. En uppdelning av detta arbetarantal med hänsyn till arbetets yrkeskaraktär ter sig på följande sätt:

[1] »Utredning angående löneförhållandena för försvarsväsendets civila arbetare och med dessa jämförliga arbetargrupper i enskild tjänst.»

verkstads- och varvsarbetare m. fl.	2,901
arbetare vid kvarnar och bagerier	134
» » sömnadsverkstäder	970
» » skomakerier	293
» » ammunitionsfabriker	612
byggnadsarbetare	558
arbetare vid tvättinrättningar	188
övriga arbetare	590
Tillsammans	6,246

Beträffande beskaffenheten av de vid försvarsväsendets verkstäder och varv ifrågakommande arbeten må uppmärksammas, att de endast i ringa grad avse nytillverkning. Huvuduppgiften för dessa inrättningar är att sörja för underhåll, reparationer, aptering och förvaring av krigsmaterial av olika slag, vård av byggnader etc. Vid ammunitionsfabrikerna och gevärsfaktoriet samt de centrala beklädnadsverkstäderna äger däremot nytillverkning i stor skala rum, varför dessa äro mera jämförliga med privata verkstäder och fabriker.

Arbetstillgången vid försvarsverken är mycket jämn. På en del avdelningar förmärkes visserligen ansvällning under vissa tider (vårutrustning på varven, fästningarnas byggnadsarbeten), men i stort sett kunna arbetarna beredas anställning året runt. Enligt förenämnda Socialstyrelsens utredning uppgick år 1925 antalet arbetare, som varit i tjänst hela eller större delen av året (minst 48 veckor), till 5,241 av 6,246 eller cirka 84 %. På vissa arbetsplatser var procenten för årsarbetarantalet uppe i över 90.

Arbetarna vid försvarsväsendet äro till större delen organiserade i Försvarsverkens Civila Personals Förbund. Till detta förbund har på sistone en övergång ägt rum från vissa andra fackförbund (Metallindustriarbetareförbundet, Byggnadsträarbetareförbundet m. fl.), vilka haft medlemmar sysselsatta vid försvarsverken. För närvarande torde därför endast ett fåtal arbetare på detta område tillhöra andra förbund än det ovannämnda personalförbundet. Detta räknar omkring 4,000 medlemmar.

Arbetsvillkorens reglering. De allmänna grunderna för arbetares anställning vid försvarsverken äro angivna i åtskilliga på olika sätt och vid olika tillfällen meddelade föreskrifter. Så t. ex. återfinnas gällande bestämmelser rörande arbetare vid flottan dels i av Kungl. Maj:t fastställt reglemente för marinen, dels i speciella kungl. förordningar och dels i av marinförvaltningen eller av vederbörande verkschefer utfärdade bestämmelser. Liknande förhållanden äro rådande vid arméns arbeten. Försvarsväsendets förvaltningsmyndigheter intaga icke gentemot sina arbetare samma ställning som den, vilken innehaves av styrelserna för de affärsdrivande verken i förhållande till dessa verks arbetare. De sistnämnda verken äga i stort sett befogenhet att var för sig (genom överenskommelse med arbetarna) bestämma om arbetsvillkoren. Inom försvarsväsendet är man däremot i avsevärd mån bunden av reglementariska föreskrifter, vilka icke kunna ändras utan betydande omgång och varigenom en smidig anpassning efter läget på allmänna arbetsmarknaden försvåras. Berörda förhållande ävensom bristande enhetlighet och överskådlighet i fråga om de allmänna anställningsvillkoren synes ha förorsakat avsevärda

olägenheter vid förhandlingar med arbetarna och deras organisation. Sedan någon tid tillbaka har emellertid i samband med revision av hithörande bestämmelser frågan om en omläggning av systemet för fastställande av dylika bestämmelser varit föremål för utredning.

I fråga om själva lönebeloppen har stor olikformighet gjort sig gällande inom försvarsverkens olika grenar. Behovet av mera enhetliga principer och närmare anslutning till övriga statsverk har också härvidlag på sistone framträtt. Bl. a. har det tagit sig uttryck i föranstaltandet av den i det föregående omtalade utredningen inom Socialstyrelsen angående löneförhållandena för försvarsverkens arbetare.

Enligt kungl. brev den 25 september 1920 beträffande armén och den 24 februari 1922 beträffande marinen äro myndigheterna 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». Jämlikt dessa bestämmelser förekomma förhandlingar i mycket stor utsträckning mellan myndigheterna och Försvarsverkens Civila Personals Förbund angående löner och andra villkor. I några fall hava resultaten av dylika förhandlingar erhållit formen av kollektivavtal. Så är förhållandet vid arméns centrala beklädnadsverkstad i Stockholm, där kollektivavtal existerat sedan år 1919. Vid Västerbottens regemente träffades avtal på hösten 1925 rörande arbeten vid intendenturverkstäderna. Inom I arméfördelningen finnes sedan den 1 januari 1926 upprättat ett normalavtal, innefattande s. k. allmänna bestämmelser, vilket lagts till grund för kollektivavtal vid de särskilda regementena inom arméfördelningen. Efter lokala förhandlingar tillkommo dylika kollektivavtal under våren och försommaren 1926, vilka utöver de allmänna bestämmelserna innehålla tim- och månadslöner samt ackordsprislistor för den vid vederbörande regementens intendenturverkstäder anställda civila personalen.

I de vid försvarsverken upprättade kollektivavtalen förekomma inga som helst regler rörande förhandling för biläggande av eventuella meningsskiljaktigheter eller andra anordningar för sådant ändamål.

Nämnas må, att månads- och daglönare vid flottan samt vid truppförbanden anställda manliga hantverkare, maskinister och eldare under den tid de tjänstgöra vid mobiliserad trupp lyda under strafflagen för krigsmakten. Så är däremot ej fallit med de vid övriga militära anstalter och verkstäder anställda civila arbetarna, med undantag dock för sådana värnpliktiga arbetare, som vid krigsutbrott inkallats att fullgöra sin krigstjänstgöring vid dylika verkstäder.

VI. Kommunala verk och arbeten.

Allt flera verksamhetsgrenar hava under de senaste årtiondena lagts under kommunernas direkta omvårdnad. Utöver de av gammalt obligatoriska förvaltningsangelägenheterna, avseende företrädesvis fattigvård, ordnings-, brand-, hälsovårds-, byggnads- och stadsplaneväsen, hava tillkommit betydelsefulla nya verksamhetsgrenar, drivna av kommunerna i egen regi. (I detta sammanhang bortses helt från sådana kommunala arbeten, som utföras genom entreprenörer.) Bland dessa nya verksamhetsområden äro de viktigaste gas- och elektricitetsverk, vattenledningsverk, spårvägar (jämte i vissa fall andra transportmedel), renhållningsverk, hamnar, slakthus och saluhallar. De tillhöra samtliga vad som plägar betecknas såsom kommunal affärsverksamhet. Utmärkande för denna är bl. a., att den väsentligen finansieras, icke genom allmän uttaxering på kommunens skattskyldiga medlemmar utan genom avgifter (offentliga taxor) av dem, som begagna de tjänster, företagen erbjuda. Kostnaderna för de egentliga förvaltningsangelägenheterna bestridas däremot helt av skattemedel (direkta skatter). De nu nämnda huvudtyperna av kommunal verksamhet äro dock icke fast avgränsade från varandra. Sålunda kan exempelvis ett renhållningsverk visserligen ekonomiskt betecknas som ett affärsdrivande verk men också med hänsyn till sin uppgift rubriceras såsom hörande under kommunens hushållningsangelägenheter (hälsovårdsförvaltningen). Å andra sidan kan exempelvis en sjukvårdsinrättning icke betecknas som »affärsföretag», även om den delvis skulle finansieras genom de besökandes avgifter.

Kommunalarbetare. Antalet arbetare vid stadskommunala arbeten kan beräknas uppgå till omkring 18,000, häri inräknad spårvägspersonal i sådana städer (Stockholm, Lidingön, Sundsvall, Uppsala), i vilka spårvägsdriften skötes av bolag. Den nämnda siffran torde kunna betecknas som innefattande praktiskt taget hela den egentliga kommunalarbetarstammen i riket, ehuruväl de vid mindre samhällens och landskommuners arbeten sysselsatta arbetarna icke äro inkluderade. Sistnämnda arbeten äro av relativt liten omfattning med få arbetare och torde knappast vara av någon betydelse i det hänseende förevarande utredning avser. Uppmärksammas bör emellertid en verksamhetsgren — vägunderhållet — som på sista tiden i allt större utsträckning lagts under landskommunerna (vägstyrelserna) såsom arbetsgivare. För ifrågavarande arbete engagera vägstyrelserna särskild arbetskraft, som beträffande vissa mera trafikerade sträckor fått karaktären av en fast kommunalarbetarstam. I några fall ha vägstyrelser slutit kollektivavtal med Svenska Kommunalarbetareförbundet eller annan arbetarorganisation, avseende underhåll och reparation av vägar.

Till ledning vid beräkningen av antalet kommunalarbetare hava väsentligen tjänat föreliggande uppgifter rörande omfattningen av kommunala kollektivavtal. Av städernas arbetstagare hava sålunda till arbetarkategorien hänförts de, vilkas arbetsvillkor äro reglerade genom kollektivavtal, medan de övriga räknats till tjänstemannagrupperna. I stort sett synes en uppdelning på sådan grund motsvara det faktiska läget. För tjänstemännen bestämmas arbetsvillkoren genom allmänna tjänstereglementen eller instruktioner och angivas lönebeloppen i kommunens »stat», efter fastställande av den högsta beslutande myndigheten (stadsfullmäktige). Arbetargruppernas löne- och arbetsvillkor regleras däremot av vederbörande förvaltningsmyndighet (lönenämnd, drätselkammare, belysningsstyrelse e. d.) och detta sker numera i allra största utsträckning genom kollektivavtal med en arbetarorganisation.

Emellertid synes åtskillig tvekan råda om den formella gränsen mellan tjänstemanna- och arbetarkategorierna. Praxis är växlande i olika städer och underkastad förändringar tid efter annan. Förvaltningsmässigt är avgränsningen klart bestämd där, såsom i Stockholm, löneavtalsnämndens kompetensområde sammanfaller med arbetarbegreppet, men någon rationell indelningsgrund är detta knappast. Överflyttningar från den ena kategorien till den andra förekomma också emellanåt. Enligt en av Socialstyrelsen verkställd undersökning[1] synes under de senare åren ha gjort sig gällande en tendens att överföra vissa mera kvalificerade arbetargrupper (driftsfunktionärer) till tjänstemannaområdet. Å andra sidan har det inträffat i en del städer, att personal, som tidigare hänförts till lägre tjänstemannagrader, fått sina arbetsförhållanden reglerade på likartat sätt som arbetarna, d. v. s. genom kollektivavtal. Såsom exempel härpå må nämnas en del sjukvårdspersonal.[2]

Olika slag av kommunal verksamhet. I nedanstående tablå är angivet antalet befattningshavare med arbetarställning vid kommunala verk och arbeten av olika slag:

Allmänna arbeten (gatu- och byggnadsarbeten m. m.)	5,600
Gasverk	1,450
Elektricitetsverk	1,400
Vattenledningsverk	650
Spårvägar	4,700
Renhållningsverk	1,600
Hamnar	1,800
Övriga arbeten	800
Tillsammans	18,000

Då i vissa fall detaljerade uppgifter saknats beträffande uppdelningen på olika verksamhetsgrenar, äro de angivna siffrorna i någon mån att betrakta som approximativa. I gruppen »övriga arbeten» hava sammanförts slakthus och saluhallar, planteringar, kyrkogårdar, förråd, stenhuggerier, vedgårdar, lantgårdar m. m.

[1] Befattningshavare i statens och de större städernas tjänst, deras antal och löneförmåner åren 1919—1924. (Utgiven 1925 i serien Socialstatistik.)

[2] Beträffande sjukvårdspersonal, se specialundersökningen, sid. 208.

Den först angivna gruppen, *allmänna arbeten*, innefattar i stort sett sådana arbeten, som av ålder ålegat städerna (»gemensamma ordnings- och hushållningsangelägenheter»). De utgöras av gatu- och vägarbeten, planerings- och byggnadsarbeten m. m. Arbeten av denna art torde i större eller mindre utsträckning förekomma i samtliga städer. Enligt till Socialstyrelsen inkomna uppgifter finnas i 65 städer kollektivavtal rörande dylika arbeten. Avtalen äro i 63 städer å arbetarsidan kontraherade av Svenska Kommunalarbetareförbundet och i två städer (Örnsköldsvik och Nora) av Svenska Grov- och Fabriksarbetarebundets avdelningar på resp. platser. Arbetarstammen utgöres i mindre städer vanligen av grov- eller diversearbetare samt timmermän och snickare. I större städer tillkomma åtskilliga specialgrupper, såsom bergsprängare, cementarbetare, tegelmurare, verkstads- och järnarbetare m. fl. Arbetarantalet vid här förevarande arbeten växlar under olika årstider. Siffran 5,600 torde motsvara den normala arbetarstyrkan under vintermånaderna.

Övriga i tablån anförda verksamhetsgrupper (med undantag av vissa inom »övriga arbeten» redovisade smärre arbetsområden) kunna rubriceras såsom hörande till den kommunala *affärsverksamheten*. Denna kan återigen uppdelas i tvenne huvudtyper: *kommunalindustriella verk* (gas- och elektricitets- och vattenledningsverk samt spårvägar) och *övriga grenar av kommunal affärsverksamhet* (renhållningsverk, hamnar, slakthus och saluhallar).

Arbetarna vid de kommunalindustriella verken torde uppgå till omkring 8,200 (med inräknande av cirka 2,700 anställda vid spårvägarna i Stockholm, Lidingön, Uppsala och Sundsvall) och vid övriga grenar av kommunal affärsverksamhet till cirka 3,500. Sammanlagda antalet arbetare inom den kommunala affärsverksamheten skulle sålunda vara omkring 11,700.

Kommunala *gasverk* funnos år 1920 i 29 städer, varibland alla med över 15,000 invånare, undantagandes Borås, Halmstad och Trollhättan.[1] Arbetsförhållandena äro vid samtliga dessa städers gasverk fastställda genom kollektivavtal med Kommunalarbetareförbundet. Ifrågakommande arbetare äro dels driftsarbetare (retorthuseldare m. fl.), dels verkstadsarbetare och linjearbetare (järnarbetare, rörläggare, hantlangare m. fl.).

I vissa städer har lämnats koncession å gasverksdrift till enskilda bolag. Sålunda äro gasverk anlagda och drivna i städerna Falun, Härnösand, Visby, Västervik och Östersund av A.-B. Svenska Gasverk, i städerna Falköping, Skara och Skövde av A.-B. Förenade Gasverk. Arbetarantalet vid dessa gasverk torde endast uppgå till ett 60-tal. Kollektivavtal föreligga beträffande gasverken i Falun, Visby, Östersund, Skara och Skövde, samtliga å arbetarsidan träffade av Kommunalarbetareförbundet.

I 95 städer ombesörjes leveransen av elektrisk kraft av *kommunala elektricitetsverk*. Vid 54 av dessa verk produceras energien helt eller delvis inom verket. Hit höra bl. a. de kommunala elektricitetsverken i Stockholm, Norrköping, Jönköping, Borås, Linköping. Av de 41 verk, som abonnera kraft från annat håll, hava en del (Göteborg, Gävle, Västerås m. fl.) anslutning till statens

[1] Uppgifterna rörande de affärsdrivande kommunala verken äro i regel hämtade ur »Kommunal affärsverksamhet i de svenska städerna» (Statens offentliga utredningar 1924, 45).

kraftnät, en del (såsom Malmö, Hälsingborg m. fl.) till Sydsvenska Kraft A.-B. och vissa (Örebro, Karlstad, Sundsvall m. fl.) till andra enskilda kraftproducenter, såsom Yngereds Kraft A.-B., A.-B. Skandinaviska Elektricitetsverk, Knutsbrobolaget.

Arbetsförhållandena synas vara reglerade genom kollektivavtal vid kommunala elektricitetsverk i 41 städer. Av ifrågavarande kollektivavtal äro 32 å arbetarsidan kontraherade av Kommunalarbetareförbundet och 9 av Elektriska Arbetareförbundet. I en stad (Västerås) föreligger avtal såväl med Kommunalarbetareförbundet som med Elektriska Arbetareförbundet.

Kollektivavtalen upptaga i somliga städer bestämmelser för driftsarbetare (maskinister och eldare) och linjearbetare (montörer), i andra endast för sistnämnda kategori av arbetare. Några kollektivavtal omfatta även mätareuppsättare och -avläsare, inkasserare m. fl.

I 31 städer, bland vilka må nämnas Östersund, Falun, Mölndal, Västervik, Kristinehamn, Sala, Arvika, Boden, handhades distributionen år 1920 av *enskilda elektricitetsverk*, vanligen bolag. Städerna voro emellertid i vissa fall starkt intresserade såsom aktieägare i dylika bolag. I Östersund hade staden aktiemajoritet och i Sala och Arvika var det kommunala aktieinnehavet så stort, att elektricitetsverken i realiteten kunde betraktas som kommunala företag. Sedan år 1920 har ytterligare ett antal städer anlagt egna elektricitetsverk, så att de enskilda företagen nu äro tillfinnandes endast i sammanlagt 17 städer. Enligt föreliggande uppgifter äro, vad angår nu nämnda städer, kollektivavtal upprättade i Boden och Mölndal, å båda platserna med Elektriska Arbetareförbundet och avseende kraftstationsmaskinister och montörer.

Vattenledningsverk äro inrättade i flertalet städer. År 1920 hade 87 städer sådana verk, samtliga i kommunal ägo, med undantag dock för Djursholm.

Uppgifter om kollektivavtal mellan vederbörande myndigheter och Kommunalarbetareförbundet finnas från ett 20-tal städer, såsom Stockholm, Göteborg, Hälsingborg, Uppsala. De berörda arbetarna — eldare, verkstadsarbetare, montörer, rörläggare, grovarbetare m. fl. — uppgå till omkring 650.

Helt kommunaliserade äro *spårvägarna* i Göteborg, Malmö, Hälsingborg, Norrköping, Jönköping, Gävle och Karlskrona. Stockholms spårvägar kunna betecknas som ett i bolagsform drivet kommunalt företag. I Sundsvalls Spårvägs A.-B. har staden tecknat aktier. Uppsala Spårvägsaktiebolag är däremot helt i enskild ägo. Spårvägslinjerna Stockholm—Lidingön trafikeras av Lidingö A.-B. (norra) och Trafik A.-B. Stockholm—södra Lidingön.

Vid samtliga spårvägar gälla kollektiva avtal med Kommunalarbetareförbundet eller, såsom beträffande norra Lidingöbanan, med Järnvägsmannaförbundet. Arbetarantalet är omkring 4,700, varav i Stockholm, Lidingön, Sundsvall och Uppsala 2,700 och i övriga städer 2,000. Trafikpersonalen torde uppgå till omkring $^3/_4$ av hela antalet, medan återstoden utgöres av verkstads- och banarbetare.[1]

---

[1] Tre *järnvägar* äro rent kommunala: Bjerred—Lund—Revinge—Harlösa järnväg, Lidköping—Håkantorps järnväg och Hälsingborg—Råå—Ramlösa järnväg. Kommunerna äro för dessa järnvägar anslutna till Svenska Järnvägarnas Arbetsgivareförening.

Kommunala *renhållningsverk* funnos år 1920 i 33 städer. Arbetsförhållandena synas vara reglerade genom kollektivavtal i 20 städer (Stockholm, Göteborg, Malmö, Hälsingborg, Örebro, Västerås, Eskilstuna, Uppsala m. fl.). Avtalen äro samtliga kontraherade av Kommunalarbetareförbundet. Arbetarantalet vid de kommunala renhållningsverken torde uppgå till omkring 1,600, vilken siffra innesluter driftspersonal vid verken och jämväl annan personal, som för städernas räkning sysslar med renhållning.

Samtliga vid havskusten belägna städer (47) äro utrustade med *hamnanläggningar i kommunal ägo*. Vidare finnes ett antal av städer ägda insjöhamnar, av vilka de viktigaste äro hamnarna i Karlstad, Kristinehamn, Västerås, Köping och Jönköping.

Uppgifter om kollektiva avtal för hamnarna (med Kommunalarbetareförbundet) finnas endast beträffande 11 städer: Stockholm, Göteborg, Malmö, Norrköping, Hälsingborg, Västerås, Kalmar, Kristinehamn, Trälleborg, Visby och Varberg. De berörda arbetarna uppgå till omkring 1,800, av vilka endast ett mindretal torde vara s. k. driftsarbetare (kranmaskinister o. d.). Ett betydande antal utgöres av de vid ny- och tillbyggnaderna i Stockholm och Göteborg sysselsatta arbetarna. Erinras bör, att här ifrågavarande företag icke avse lastnings- och lossningsarbete i hamnarna, vilket ombesörjes av stuveribolagen med hos dem anställda arbetare, tillhörande Svenska Transportarbetareförbundet.

Kommunala *slakthus* torde vara inrättade i ett 10-tal större städer. Kollektiva avtal föreligga endast beträffande Stockholm (inklusive saluhallar), Göteborg, Malmö, Hälsingborg och Linköping med ett arbetarantal av omkring 200.

Organisationsförhållanden. Av föregående översikt över kommunalarbetare inom olika verksamhetsgrenar har redan framgått, att förefintliga kollektivavtal på området i allmänhet äro på arbetarsidan kontraherade av Svenska Kommunalarbetareförbundet. Detta förbund har i sig upptagit det alldeles övervägande antalet kommunalarbetare. Den 31 december 1925 redovisade förbundet sammanlagt 17,656 medlemmar, fördelade på 160 avdelningar i ett 60-tal städer.

Enligt Landsorganisationens utredning angående industriarbetarförbund voro år 1923 kommunalarbetare organiserade i — förutom Kommunalarbetareförbundet — ett 10-tal fackförbund. Antalet arbetare, anslutna till dessa förbund, var dock begränsat till några 100-tal, av vilka ett betydande antal sedan dess torde ha övergått till Kommunalarbetareförbundet. För närvarande torde jämte Kommunalarbetareförbundet endast Svenska Grov- och Fabriksarbetareförbundet samt Elektriska Arbetareförbundet ifrågakomma såsom självständigt förhandlade parter på det kommunala området. Vidare må erinras att Svenska Sjukhuspersonalsförbundet slutit kollektivavtal för befattningshavare vid kommunala sjukhus[1] samt att Järnvägsmannaförbundet står som garant till ett spårvägsavtal.

[1] Jfr härom sid. 210.

Den 10 april 1920 konstituerades av ett antal städer Svenska Städernas Förhandlingsorganisation, med uppgift att »tillvarataga städernas, köpingarnas och municipalsamhällenas intressen i frågor, om vilka förhandlas med hos dem anställda arbetare». Organisationen omfattade den 31 december 1925 39 städer med en sammanlagd folkmängd av omkring 1,448,000 invånare och sysselsättande cirka 14,000 kommunalarbetare. Dessa städer voro följande: Stockholm, Göteborg, Malmö, Norrköping, Hälsingborg, Gävle, Örebro, Borås, Eskilstuna, Västerås, Jönköping, Uppsala, Karlskrona, Linköping, Lund, Karlstad, Landskrona, Halmstad, Kalmar, Sundsvall, Uddevalla, Falun, Västervik, Nyköping, Härnösand, Söderhamn, Luleå, Skövde, Visby, Oskarshamn, Varberg, Karlshamn, Alingsås, Skara, Eslöv, Mariestad, Djursholm, Falkenberg och Ängelholm.

Förhandlingsorganisationens högsta beslutande myndighet — ombudsmötet — »äger att med förpliktande verkan för medlemmarna besluta om avtal med arbetarnas huvudorganisation om regler för behandling och slitande av tvister — förhandlingsregler — ävensom att i behörig ordning uppsäga dylikt avtal». Organisationen representeras vidare av styrelse och av förhandlingsdelegation. Den sistnämnda, bestående av sju ledamöter, har särskilt att »företräda organisationen vid förhandlingar, som upptagas med arbetarnas huvudorganisation i frågor av mera allmänt intresse för medlemmarna såsom i fråga om förhandlingsregler, allmänna bestämmelser i kollektivavtal m. m.» Delegationen äger emellertid icke fatta bindande beslut, utan skall överlämna resultatet av förda förhandlingar till ombudsmötets prövning. Förhandlingsdelegationen kan även träda i förhandling med arbetarnas organisationer i fråga, som berör särskild medlem och av denna blivit för sådant ändamål till delegationen hänskjuten.

Skövde stad är för sitt elektricitetsverk ansluten till Elektriska Arbetsgivareföreningen, dock endast i vad angår av verket driven installationsrörelse.

Det kommunala kollektivavtalet. I början av århundradet upprättades kollektiva avtal vid kommunala verk och arbeten i ett betydande antal städer. År 1908 funnos 48 sådana avtal, berörande omkring 9,000 arbetare. Som avtalsslutande part stod på arbetarsidan i regel Svenska Grov- och Fabriksarbetareförbundet samt beträffande spårvägar Svenska Spårvägsförbundet. Ett flertal av dessa avtal, vilka innehöllo stadgande om absolut förbud mot arbetsinställelse under avtalstiden, förklarades år 1909 upphävda i anledning av arbetarnas deltagande i storstrejken. De kommunala myndigheterna vägrade i allmänhet under de närmast följande åren att ingå kollektivavtal för sina arbeten, varför denna avtalsform till en tid förlorade sin betydelse för arbetsförhållandenas reglering på området.

Bland dessa äldre kommunala kollektivavtal må erinras om det avtal, som Malmö stads avlöningsnämnd i maj månad 1908 träffade med ett antal fackföreningar. I detta avtal var vid sidan av allmänna och specialbestämmelser (löner) införd en förhandlingsordning, gällande sex månader längre än avtalets övriga delar. Utöver i kommunala avtal eljest förekommande förbud mot stridsåtgärder samt paritetiskt skiljedomsförfarande för lösande av tvister under avtalstiden, innebar denna förhandlingsordning obligatorisk förhandling och skiljedom även i sådana tvister, som rörde reglering av arbets- och löne-

villkoren i nytt löneavtal. I samband med inträffad sympatistrejk blev emellertid på sommaren 1908 detta avtal upphävt av de kommunala myndigheterna.

Efter Kommunalarbetareförbundets tillkomst — 1910 — började städerna åter träffa kollektiva avtal för sina arbetare, men det dröjde åtskilliga år innan denna avtalsform på nytt vann allmännare tillämpning. År 1915 voro 24 avtal i gällande kraft, år 1917 hade siffran stigit till 47 och 1920 redovisades 136 avtal med ett sammanlagt arbetarantal av omkring 14,600. Den 31 december 1925 voro avtal gällande för omkring 18,000 arbetare (inklusive spårvägspersonal). Det kommunala kollektivavtalet har sålunda under de sista åren kvantitativt nått en betydande utveckling och omsluter numera praktiskt taget hela den egentliga kommunalarbetarstammen.

Efter det att Stockholms stad på våren 1918 träffat ett kollektivavtal med Kommunalarbetareförbundet av interimistisk karaktär, upptogos gemensamt av stadens löneavtalsnämnd samt avlöningsnämnderna i Göteborg och Malmö förhandlingar med Kommunalarbetareförbundet för ordnande av avtalsfrågan i dessa städer. Förhandlingarna resulterade den 12 juni 1919 i en överenskommelse, innefattande dels förhandlingsordning gemensam för de tre städerna, dels s. k. allmänna bestämmelser, i allt väsentligt likalydande, och dels specialbestämmelser (löneavtal) för olika verk och arbeten i resp. städer.

Förhandlingsordningen innebar återupptagande av förutnämnda Malmö-avtals princip om skiljedomsförfarande jämväl i s. k. intressetvister. Dess giltighetstid bestämdes till den 31 december 1922, medan de allmänna bestämmelserna skulle gälla till den 1 oktober 1922 och specialbestämmelserna till den 1 januari 1920, de sistnämnda med en månads uppsägningstid och, vid utebliven uppsägning, förlängning för ett kvartal i sänder. Om vid förhandling om nya specialbestämmelser (löneavtal) resp. allmänna bestämmelser enighet icke kunde vinnas, skulle sådan tvistefråga hänskjutas till en för kalenderår utsedd riksskiljenämnd, som ägde slutgiltigt avgöra frågan. Skiljenämnden bestod av 11 ledamöter, av vilka två utsågos av Stockholms stads löneavtalsnämnd, en av vardera Göteborgs och Malmö städers avlöningsnämnder samt fyra av Svenska Kommunalarbetareförbundet. De tre övriga ledamöterna utsågos av Kungl. Maj:t, som tillika förordnade en av dem att vara riksskiljenämndens ordförande. Andra tvistefrågor än sådana, som avsågo ingående av nytt avtal, skulle efter genomlöpande av föreskrivna förhandlingsinstanser i sista hand avgöras av lokal skiljenämnd (5-mannanämnd) för vederbörande stad. Under förhandlingsordningens giltighetstid fick icke förekomma strejk, lockout, blockad eller bojkott av något slag.

Nu berörda förhandlingsordning upphörde att gälla med utgången av år 1922, efter av Kommunalarbetareförbundet verkställd uppsägning. Under dess giltighetstid trädde bestämmelserna om skiljedomsförfarande vid tvister om nya löneavtal i tillämpning vid fyra tillfällen, varav två beträffande samtliga tre städers avtal och de två övriga beträffande Stockholm och Göteborg. Handläggningen av frågor rörande nya löneavtal under förhandlingsordningens tillvaro framgår av följande översikt:

	Avtals giltighetstid	Avtalet fastställdes genom:
Stockholm och Göteborg . .	1/4 1920—31/12 1920	skiljedom
	1/1 1921— 1/7 1921	»
	1/7 1921—31/12 1921	»
	1/1 1922— 1/7 1922	»
	1/7 1922—31/12 1922	förlikning
Malmö	1/4 1920—31/12 1920	skiljedom
	1/1 1921— 1/7 1921	»
	1/7 1921— 1/7 1922	förlikning
	1/7 1922— 1/7 1923	»

Efter det att de i juli 1919 överenskomna specialbestämmelserna blivit uppsagda att upphöra den 1 april 1920, fastställdes nya löneavtal genom skiljedom i alla tre städerna för avtalsperioderna 1/4—31/12 1920 och 1/1—1/7 1921. Detsamma blev förhållandet i Stockholm och Göteborg under de två följande avtalsperioderna, varemot enighet vanns genom förhandling mellan parterna om det löneavtal, som tillämpades under sista halvåret av förhandlingsordningens giltighetstid. I Malmö uppnåddes sådan enighet redan vid halvårsskiftet 1921, och behövde därefter skiljedomsklausulen icke träda i funktion.

Vid de tillfällen, då löneavtalen fastställdes genom skiljedomsutslag, förekom icke någon gång, att skiljenämnden i huvudfrågan (lönebeloppen) blev enig, utan avkunnades nämndens beslut av ordföranden.

Vid en av Svenska Stadsförbundet den 2 maj 1919 anordnad interkommunal konferens rörande städernas arbetarfrågor tillsattes en kommitté med uppdrag att söka befrämja samarbetet mellan stadssamhällena vid kommunalarbetarfrågors handläggning. Det var i enlighet med denna kommittés förslag, som Svenska Städernas Förhandlingsorganisation bildades den 10 april 1920. Kommittén utarbetade jämväl förslag till förhandlingsordning och allmänna bestämmelser för kommunala kollektivavtal.

Berörda förslag, som i allt väsentligt godkändes av Förhandlingsorganisationens konstituerande möte, voro byggda på samma principer som det ovan omtalade s. k. trestadsavtalet. Förhandlingsordningens första paragraf hade följande lydelse:

Tvist, som under denna förhandlingsordnings giltighetstid uppkommer mellan kommun, som anslutit sig till de Svenska Städernas Förhandlingsorganisation och Svenska Kommunalarbetareförbundet eller dess avdelningar rörande till förbundet anslutna arbetare, evad det gäller upprättandet av nytt avtal, tolkning eller tillämpning av bestående avtal eller andra förhållanden av vad slag det vara må, får icke föranleda strejk, lockout, blockad eller bojkott av vad slag som helst utan skall behandlas på sätt i denna förhandlingsordning stadgas.

I varje kommun skulle upprättas en l o k a l s k i l j e n ä m n d med befogenhet att i sista hand avgöra uppkommande tvister rörande såväl tolkning och tillämpning av gällande avtal som fastställande av nya löneavtal. En för samtliga kommuner gemensam r i k s n ä m n d skulle vidare inrättas, hos vilken enligt särskilda regler överklagande av lokal skiljenämnds beslut kunde ske.

På grundval av nämnda förslag inleddes förhandlingar mellan Förhandlingsorganisationen och Kommunalarbetareförbundet på hösten 1920. Vid dessa förhandlingar förklarade sig fackförbundets delegerade förhindrade att godkänna någon anordning, som innebar obligatorisk skiljedom i s. k. intresse-

tvister. Resultatet av förhandlingarna blev en överenskommelse om förhandlingsregler och allmänna bestämmelser i kommunala kollektivavtal.

Enligt förhandlingsreglerna får tvist om tolkning eller tillämpning av bestående avtal under inga förhållanden föranleda strejk, lockout, blockad eller bojkott av vad slag det vara må. Sådan tvist skall, därest den icke kan biläggas genom förhandling, överlämnas till bindande avgörande av skiljenämnd.

När fråga föreligger om upprättande av nytt avtal (löneavtal eller s. k. specialbestämmelser) må part, såvida enighet vid förhandling icke kan nås, föreslå frågans hänskjutande till avgörande genom skiljedom. Sådant förslag skall framställas senast innan bestående avtal upphört att gälla, och skola bestämmelserna i sistnämnda avtal provisoriskt tillämpas intill dess motparten angivit sin ställning till förslaget och, i händelse förslaget antages, frågan om nytt avtal slutligen avgjorts.

Skiljedomsförfarande är sålunda fakultativt i tvister om nya avtal men obligatoriskt i s. k. rättstvister.

Skiljenämndsinstitutets organisation är i huvudsak densamma som enligt det förutnämnda förslaget, alltså lokala 5-mannanämnder samt en riksnämnd, till vilken kan appelleras från lokal nämnd. Riksnämnden består av 9 ledamöter, av vilka 3 utses av Förhandlingsorganisationen, 3 av Svenska Kommunalarbetareförbundet. Dessa 6 ledamöter hava att gemensamt hos Kungl. Maj:t göra hemställan om förordnande av de 3 återstående ledamöter, om vilka de 6 eventuellt enats, eller i händelse enighet icke uppnåtts, av de personer Kungl. Maj:t finner skäligt utse. Kungl. Maj:t förordnar en av dessa personer till riksnämndens ordförande och en till dess vice ordförande.

Förhandlingsreglernas giltighetstid bestämdes till den 31 december 1922. De hava utan uppsägning förlängts år från år och gälla nu till utgången av år 1927 med sex månaders uppsägningstid. Sedan det s. k. trestadsavtalet utgått och städerna Stockholm, Göteborg och Malmö anslutit sig till Förhandlingsorganisationen, tillämpas ifrågavarande förhandlingsregler jämväl beträffande dessa städer.

Enligt föreliggande uppgifter hava under åren 1920—25 förhandlingsreglernas skiljedomsbestämmelser trätt i tillämpning 30 gånger. Vid 16 tillfällen har skiljedomsförfarandet ägt rum på grund av tvister om avtals tolkning och tillämpning (rättstvister). Övriga 14 fall ha avsett fastställande av lönebestämmelser i nya avtal, varvid parterna sålunda för varje gång enats om att anlita den i förhandlingsreglerna anvisade vägen. Sistnämnda fall — skiljedom i tvister om nya avtal — hava inträffat:

år 1920 i Karlstad,
» 1921 i Falun, Karlstad, Luleå, Skara, Skövde och Örebro,
» 1922 i Eskilstuna, Hälsingborg, Karlstad, Oskarshamn och Uddevalla,
» 1923 i Härnösand,
» 1924 i Västervik.

Skiljenämnderna hava, när fråga varit om nya löneavtal, i allmänhet haft att i första hand fastställa grovarbetartimlönen å vederbörande plats; lönerna för övriga arbetargrupper följa vanligen automatiskt grovarbetarlönen. Men

även andra lönefrågor och därmed sammanhängande spörsmål hava kommit under nämndernas behandling.

Överklagande hos riksnämnden har förekommit beträffande nio utslag i rättstvister och beträffande två utslag i tvister om nya löneavtal.

De allmänna bestämmelser i kommunala kollektivavtal, varom överenskommelse träffades på hösten 1920 mellan Förhandlingsorganisationen och Kommunalarbetareförbundet, tillämpas allt fortfarande. Överenskommelsen har icke karaktären av bindande avtal, utan är formellt sett endast ett standardformulär, beträffande vilket organisationerna varit eniga, att det är lämpligt vid kommunernas arbeten. Avtal om allmänna bestämmelser — liksom om lönevillkor — ingås nämligen mellan vederbörande kommunala myndighet och fackförening. I praktiken har emellertid överenskommelsen fungerat som ett slags riksavtal, i det att de avtalsslutande parterna i städerna godkänt de allmänna bestämmelserna i oförändrat skick att intagas i kollektivavtalen.

De lokala löneavtalen eller specialbestämmelser, som de vanligen kallas, innehålla lönebestämmelser och upprättas vanligen för en stads olika verk och arbeten var för sig: för allmänna arbeten (gatu- och byggnadsarbeten, planteringar o. d.), för gas- och elektricitetsverk, för renhållningsverk, för spårvägar o. s. v. I vissa städer äro de olika specialavtalen fristående och kunna sålunda uppsägas oberoende av varandra, i andra, exempelvis Stockholm, ha specialbestämmelserna genom för dem gemensamt stadgande om giltighetstid och uppsägning sammanknutits till formellt sett *ett* avtal. Även i förstnämnda fall hava emellertid de olika avtalen inom en stad i regel gemensam utlöpningstid. Förhandlingar om nya avtal föras sålunda vanligen i ett sammanhang för en stads samtliga verk och arbeten. Vid flera tillfällen har dock förekommit, att definitiv överenskommelse vunnits för ett eller flera arbetsområden, medan förhandlingarna blivit resultatlösa för ett annat. Lokalavtalens giltighetstid var under åren 1920—23 i regel begränsad till ett halvt eller högst ett år. Sedermera har giltighetstiden förlängts. På nyåret 1925 träffades ett betydande antal tvååriga avtal, med utlöpningstid alltså den 31 december 1926. De hava sedermera prolongerats för ett år framåt eller till utgången av år 1927.

Beträffande städer, som icke äro anslutna till Svenska Städernas Förhandlingsorganisation och för vilka förhandlingsreglerna icke äga tillämpning, innehålla kollektivavtalen i regel bestämmelser om obligatoriskt skiljedomsförfarande i rättstvister, men saknas förhandlingsreglernas utförliga föreskrifter angående förhandling och fakultativ skiljedom i fråga om nya löneavtal. Av denna typ äro även vissa kommunala avtal, som å arbetarsidan ingåtts av Elektriska Arbetareförbundet.

Nämnas må att det avtal, som föreligger mellan Växjö stads drätselkammare och Kommunalarbetareförbundet, innehåller den i industriavtalen vanligen förekommande bestämmelsen, att meningsskiljaktigheter rörande avtalets tolkning icke få föranleda stridsåtgärd, innan därom förhandlats först mellan parterna själva och därefter, såvida enighet ej uppnåtts, mellan parternas

organisationer. Likartad bestämmelse återfinnes i kommunalarbetaravtalet i Nora, slutet med Svenska Grov- och Fabriksarbetareförbundet. Det av sistnämnda förbund kontraherade avtalet vid Örnsköldsviks stads arbeten upptar åter inga som helst föreskrifter rörande tvisters behandling.

Arbetsinställelser. Nedanstående tablå utvisar antalet arbetsinställelser med därav berörda arbetare, som enligt den officiella statistiken under åren 1920—1925 inträffat vid verk och arbeten i kommunal drift:

År	Hela antalet		Därav vid			
			kommunala affärsverk		övriga arbeten	
	arb.-inst.	arbetare	arb.-inst.	arbetare	arb.-inst.	arbetare
1920	13	483	8	319	5	164
1921	8	564	3	352	5	212
1922	7	966	4	877	3	89
1923	3	179	1	111	2	68
1924	4	145	1	30	3	115
1925	2	180	1	150	1	30
Tillsammans	**37**	**2,517**	**18**	**1,839**	**19**	**678**

Vid 23 av dessa arbetsinställelser var Kommunalarbetareförbundet part å arbetarsidan, därav 12 vid kommunala affärsverk och 11 vid andra kommunala arbeten. I två fall tillhörde arbetarna Elektriska Arbetareförbundet och likaledes i två fall Grov- och Fabriksarbetareförbundet. Övriga fackförbund, som under ifrågavarande tid varit berörda av kommunala arbetskonflikter äro Svenska Väg- och Vattenbyggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsträarbetareförbundet och Svenska Murareförbundet, varjämte i några fall uppgivits, att arbetarna tillhört lokal samorganisation (L. S.) eller varit oorganiserade.

I fråga om vissa mera uppmärksammade kommunalarbetarkonflikter ingå särskilda redogörelser i Socialstyrelsens publikationer rörande arbetsinställelser och förlikningsmännens verksamhet.

VII. Sjukvårdsanstalter.

Vårt lands sjukvårdsinrättningar äro dels statliga, dels kommunala och dels privata sådana. De förstnämnda äro statens hospital och asyler, Serafimerlasarettet, Allmänna barnbördshuset i Stockholm och Akademiska sjukhuset i Uppsala (här nedan kallade universitetssjukhusen) samt Jubileumssanatorierna. Bland kommunala sjukvårdsanstalter må nämnas å ena sidan Stockholms, Göteborgs, Malmö, Norrköpings, Hälsingborgs och Gävle städers (här nedan kallade landstingsstädernas) sjukvårdsinrättningar och å andra sidan landstingens sjukvårdsinrättningar. Av de privata sjukhusen hava i det följande endast räknats med större sådana i Stockholm. De återstående sjukvårdsanstalterna i landet äro av så ringa omfång, att de knappast äga något intresse ur de synpunkter denna utredning avser att belysa.

Personalens storlek. Personalen vid sjukvårdsanstalterna består *dels* av den för sjukvård speciellt utbildade personalen (examinerade sköterskor) samt annan personal i förmansställning (föreståndarinnor för köks- och ekonomiavdelningar), personal å sjukhuskontoren, vaktmästare, maskinister m. fl. *och dels* av den lägre sjukvårds- samt ekonomipersonalen. De förstnämnda personalgrupperna äro i tjänstehänseende att jämställa med tjänstemän, varemot de sistnämnda intaga ungefär motsvarande ställning som »arbetarna» vid andra företag. Den följande redogörelsen avser endast sist berörda personal, alltså den lägre sjukvårds- och ekonomipersonalen.

Den lägre sjukvårdspersonalen omfattar huvudsakligen sköterskebiträden vid lasarett och sjukhus samt skötare och sköterskor (de oexaminerade) vid sinnessjukhusen.

Till *ekonomipersonalen* räknas eldare och sjukhusdrängar, biträden i köks-, tvätt- och andra ekonomiavdelningar, sömmerskor, telefonister. Städerskor och baderskor kunna anses stå på gränsen mellan sjukvårds- och ekonomipersonal, men synas vid de flesta sjukvårdsinrättningar hänföras till ekonomipersonal.

Beträffande nu ifrågavarande personals storlek hava särskilda uppgifter under sommaren 1926 inhämtats från de olika sjukvårdsanstalterna. Uppgifterna äro sammanställda i följande tablå:

	Sjukvårds-personal	Ekonomi-personal	Summa
Statens hospital och asyler	2,099	1,038	3,137
Universitetssjukhusen	203	178	381
Jubileumssanatorierna	36	113	149
Landstingsstädernas sjukhus	1,709	887	2,596
Landstingens sjukhus[1]	1,652	1,377	3,029
Större privata sjukhus	49	52	101
Tillsammans	**5,748**	**3,645**	**9,393**

[1] Uppgifter saknas från tre landsting.

Personalens organisationer. Sjukhuspersonalen är organiserad i fyra skilda organisationer, nämligen Svenska Sjukhuspersonalsförbundet, Svenska Hospitalspersonalens Förbund, Svenska Hospitalens Ekonomipersonals Förbund samt Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Svenska Sjukhuspersonalsförbundet omfattar 13 länsföreningar med sammanlagt 891 medlemmar. Förbundet är representerat vid alla olika slag av sjukvårdsinrättningar med undantag för sinnessjukhusen. Lokalavdelningar finnas inom Södermanlands, Jönköpings, Kronobergs, Kristianstads, Malmöhus, Hallands, Värmlands, Älvsborgs, Örebro, Västmanlands, Gävleborgs, Västernorrlands och Norrbottens län. Anmärkningsvärt är, att denna organisation ej synes hava vunnit insteg vid landstingsstädernas sjukhus, med undantag dock för Hälsingborgs. Hela den lägre sjukhuspersonalens storlek vid landstingssjukhusen och jubileumssanatorierna inom de län jämte Hälsingborgs stad, där förbundet har sina organisationer, utgör omkring 2,500. Inom dessa områden äro alltså cirka 35 % av personalen organiserad i Svenska Sjukhuspersonalsförbundet.

Till Svenska Hospitalspersonalens Förbund äro anslutna skötare och sköterskor (de oexaminerade) vid statshospitalen samt Stockholms, Göteborgs och Norrköpings kommunala sinnessjukhus. Förbundet räknar 1,947 medlemmar, fördelade på 19 avdelningar. Hela antalet lägre sjukvårdspersonal vid här ifrågavarande anstalter utgör 2,457, vilket alltså innebär att omkring 80 % av denna personal äro organiserade i förbundet.

Svenska Hospitalens Ekonomipersonals Förbund omfattar ekonomipersonal vid statshospitalen men synes däremot ej vara representerat vid de kommunala sinnessjukhusen. Förbundets medlemsantal är 840, fördelat på 15 lokalavdelningar. Av statshospitalens ekonomipersonal, utgörande sammanlagt 1,038, skulle sålunda cirka 80 % vara organiserad i detta förbund.

Svenska Kommunalarbetareförbundet äger medlemmar vid samtliga slag av sjukvårdsinrättningar och främst i de större städerna. Förbundet har endast ett fåtal lokalavdelningar, som uteslutande bestå av sjukhuspersonal. Detta är fallet i Stockholm, Malmö, Hälsingborg samt i Stockholms, Östergötlands, Kristianstads, Skaraborgs och Gävleborgs län. Dessa avdelningar omfatta sammanlagt omkring 700 medlemmar. Dessutom räknar förbundet medlemmar bland sjukhuspersonalen vid Göteborgs stads samt Blekinge och Jämtlands läns landstings sjukvårdsinrättningar.

Det sammanlagda antalet av personal vid sjukvårdsanstalterna, som är ansluten till fackorganisationer, uppgår till inemot 4,500 eller ungefär hälften av hela antalet anställda. Sjukvårdspersonalen synes vara organiserad i något större utsträckning än ekonomipersonalen.

Personalen vid Serafimerlasarettet, Akademiska sjukhuset i Uppsala och Allmänna barnbördshuset i Stockholm samt vid de större enskilda sjukhusen i Stockholm synes överhuvud taget icke vara organiserad. Likaså har personalen vid landstingssjukhusen i Uppsala, Kalmar, Gotlands samt Göteborgs och Bohus län uppgivits ej vara organiserad.

Kollektivavtal. Inom sjukhusväsendet har den kollektiva avtalsformen införts i Malmöhus län, Malmö stad, Värmlands län, Gävle stad samt Kiruna.

Kollektivavtalet mellan å ena sidan *Malmöhus* läns landsting och *Hälsingborgs* stad samt å andra sidan Svenska Sjukhuspersonalsförbundets länsförening nr 1 omfattar Lunds, Hälsingborgs, Landskrona, Ystads och Hörby lasarett samt Orupssanatoriet. Avtalet reglerar arbetsvillkoren för dels viss lägre sjukvårdspersonal (undersköterskor, s. k. sjukhustjänare) dels ekonomipersonal.

Det s. k. sjukhusavtalet i *Malmö*, slutet mellan stadens avlöningsnämnd och Svenska Kommunalarbetareförbundet, avser vissa tillsyningsmän, sköterskor, sköterskebiträden och ekonomipersonal vid Malmö stads sjukvårdsanstalter, arbets- och försörjningsinrättningen samt uppfostringshemmet. Avtalet utgör en del av det allmänna kommunalarbetaravtalet i Malmö, vars förhandlingsregler sålunda äga tillämpning.

Mellan *Värmlands* läns landsting och Svenska Sjukhuspersonalsförbundets länsförening nr 8 är upprättad en förhandlingsordning. Därjämte finnes ett kollektivt löneavtal i *Karlstad*, kontraherat av direktionen för centrallasarettet och nyssnämnda förening.

För personal vid *Gävle* stads sjukhus- och fattigvårdsinrättningar är kollektivavtal träffat mellan staden och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Det av samma förbund ingångna kollektivavtalet för kommunalarbetare i *Kiruna* (inklusive Jukkasjärvi) omfattar bl. a. sköterskor vid epidemisjukhus samt övrig fast personal vid sjukhus och anstalter.

På åtskilliga andra håll hava genom personalorganisationerna framställningar gjorts till vederbörande sjukhusförvaltande myndigheter om införande av kollektivavtal eller förhandlingsordning för personalen. Dylika framställningar hava gjorts av Svenska Hospitalspersonalens Förbund hos Kungl. Maj:t, av Svenska Hospitalens Ekonomipersonals Förbund hos Medicinalstyrelsen, av Svenska Kommunalarbetareförbundet hos hälsovårdsnämnden i Stockholm och fattigvårdsstyrelsen i Göteborg samt hos landstingen i Stockholms, Östergötlands, Blekinge, Kristianstads och Jämtlands län samt av Svenska Sjukhuspersonalsförbundet hos landstingen i Älvsborgs, Gävleborgs och Norrbottens län samt hos styrelserna för jubileumssanatorierna.

I de flesta fall hava dessa framställningar redan blivit av vederbörande myndigheter avslagna, men inom några landsting är frågan ännu föremål för utredning och prövning. I några fall har dock personalen medgivits viss förhandlingsrätt. Sålunda har Medicinalstyrelsen i sitt svar å nyssnämnda framställning rörande kollektivavtal för den extra ekonomipersonalen vid statshospitalen uttalat, att styrelsen ansåg »skäligt att, innan mera genomgripande omregleringar beträffande personalens avlöningsförhållanden vidtagas, representanter för personalen, liksom förut varit fallet, beredas tillfälle att i styrelsen framföra personalens synpunkter».

I Stockholm, där en mindre del av sjukvårdspersonalen är uppförd på ordinarie stat men i övrigt liksom ekonomipersonalen på extra stat, var vid flera tillfällen under åren 1919—1922 frågan om kollektivavtalets tillämpning för sådan personal föremål för behandling av vederbörande kommunala myndig-

heter. Dessa avstyrkte införande av kollektivavtal. I samband med gjort avslag å Kommunalarbetareförbundets framställning om kollektivavtal för sjukhuspersonalen förklarade sig emellertid stadens hälsovårdsnämnd — efter att hava erinrat om, att personalens avlöningsförhållanden i sista hand fastställas av tjänstenämnden och att hälsovårdsnämnden endast i fråga om arbetstidens reglering och vissa andra liknande frågor har fria händer att själv besluta — ej hava något att erinra mot att representanter för personalen, innan den förestående frågan om arbetstidens reglering avgjordes, inför nämnden framförde personalens önskemål i frågan. Sedermera hava överläggningar härom ägt rum mellan representanter för hälsovårdsnämnden och Kommunalarbetareförbundet, vilka resulterat i ett förslag till bestämmelser om arbetstidens längd för olika personalgrupper. Förslaget har av nämnden principiellt godkänts, men bestämmelserna hava ej kunnat träda i kraft, förrän tjänstenämnden medgivit den härav betingade personalökningen, vilken fråga ännu ej är avgjord.

VIII. Enskilda järnvägar.

Vårt lands järnvägar i enskild ägo trafikera sammanlagt en väglängd av omkring 10,000 km. Motsvarande siffra för de statliga järnvägarna är något över 6,000 km.

Den för de enskilda järnvägarnas drift anställda personalen uppgår till omkring 23,000. Av ifrågavarande antal äro omkring 3,000 anställda som verkstadsarbetare och något över 2,000 som banarbetare, medan återstoden (cirka 18,000) utgöres av kontorspersonal samt trafikpersonal (maskin- och linjepersonal) i olika ställning.

Organisationsförhållanden. Så gott som alla enskilda järnvägar av någon betydenhet äro anslutna till den sedan år 1906 existerande Svenska Järnvägarnas Arbetsgivareförening. Föreningen omfattar 91 järnvägar, vilkas personal uppgår till något över 20,000.

De enskilda järnvägarnas personal är organiserad i tre förbund, nämligen Svenska Järnvägarnas Kontorspersonalsförbund, omfattande stationsföreståndare, stationsskrivare och kontorsbiträden, Svenska Järnvägsmannaförbundet, till vilket äro anslutna linjepersonal (tågpersonal, stationskarlar, banvakter m. fl.), verkstadspersonal, banarbetare och viss kvinnlig personal, samt Sveriges Lokomotivmannaförbund, omfattande lokförare och -eldare å vissa järnvägar. Anslutningen till de olika förbunden, i vad angår personal vid de enskilda järnvägarna, är i avrundade tal följande:

Kontorspersonalsförbundet	2,000
Järnvägsmannaförbundet	15,000
Lokomotivmannaförbundet	2,400
Tillsammans	**19,400**

Av de enskilda järnvägarnas hela personalbestånd synes ungefär 90 procent tillhöra organisationer.

Kollektivavtal. Efter det att under år 1906 kollektiva avtal upprättats vid ett antal järnvägar upptogos på hösten samma år på initiativ av Svenska Järnvägarnas Arbetsgivareförening förhandlingar mellan denna förening och Svenska Järnvägsmannaförbundet, avseende »åstadkommande av en för båda parterna, såväl förvaltningar som personal, betryggande överenskommelse angående biläggande på fredlig väg av uppkommande tvister i lönefrågor och därmed

jämförliga angelägenheter mellan en järnvägs förvaltning och dess personal». Förhandlingarna resulterade i ett av förhandlingsdelegerade enhälligt omfattat den 12 februari 1907 avgivet förslag till »*Huvudavtal nr 1*» innehållande »regler för behandling av uppkommande meningsskiljaktigheter mellan järnvägsförvaltningar och järnvägspersonal eller de båda organisationerna ävensom för uppgörande av lönestater m. m.».

Förslagets första paragraf hade följande lydelse:

»Vid de järnvägar, som äro anslutna till Svenska Järnvägarnas Arbetsgivareförening, må icke, vidkommande personal, som tillhör Svenska Järnvägsmannaförbundet, lockout, strejk, bojkott eller blockad, vare sig maskerad eller öppen, äga rum, utan skola alla uppkommande meningsskiljaktigheter, av vad slag de vara må, behandlas och erhålla sin slutliga lösning i enlighet med de i detta avtal närmare angivna regler; och äro de båda huvudorganisationerna varandra ansvariga för, att deras resp. avdelningar och medlemmar ställa sig detta avtal och alla jämlikt detsamma träffade avgöranden till ovillkorlig efterrättelse.»

De följande avtalsparagraferna innehöllo regler för behandling av tvistefrågor, gående ut på att förhandling i första hand alltid skulle äga rum samt att, om överenskommelse icke kunde träffas, vederbörande organisation ägde besluta ärendes fullföljande hos upprättade skiljenämndsorgan, tre s. k. distriktsnämnder och en skiljedomstol.

Nämnda förslag åtföljdes av en omfattande motivering, ur vilken må citeras följande:

»På grund av järnvägskommunikationernas ingripande betydelse på alla samhällslivets områden är det uppenbart och genom de nu inledda förhandlingarna i princip även godkänt av vardera organisationen, att järnvägsförvaltningarna och järnvägspersonalen var i sin stad hava oavvislig plikt mot samhället att söka med alla till buds stående medel reglera sina inbördes mellanhavanden på sådant sätt, *att trafikinställelser med därav oberäkneliga följder icke behöva uppstå.*

Enda utvägen för att båda parternas berättigade intressen det oaktat under alla förhållanden skola bliva i tillbörlig mån tillgodosedda, är tydligtvis, att mellan de båda huvudorganisationerna kan träffas en överenskommelse av sådan natur, att den innebär fullständiga garantier i berörda avseende. Kommitterade hava ock, efter övervägande av alla på frågan inverkande omständigheter, enhälligt kommit till den övertygelsen, att en dylik överenskommelse bör kunna ernås.

Uppenbart är att, för förverkligandet av detta önskemål, *skiljedomsförfarandet* på järnvägsområdet bör komma till användning i sista hand för slitande av meningsskiljaktigheter i såväl rättstvister som intressetvister, sålunda icke allenast, såsom på industriens område redan är vanligt, vid tillämpningen av gällande avtal eller vad därmed står i sammanhang, utan även för uppgörandet av nya avtal i löne- och andra frågor av avtals natur. Med hänsyn till järnvägskommunikationernas säregna karaktär synes det icke heller böra möta betänkligheter, att i vårt land, liksom redan annorstädes ägt rum, skiljedomsförfarandet på järnvägsområdet får en så vidsträckt tillämpning, att det kommer att omfatta *alla* frågor.

Om alltså skiljedomsförfarandet redan nu bör och kan finna sin tillämpning å järnvägsområdet i större utsträckning än å andra områden, gäller det

emellertid, för att detsamma skall kunna av såväl förvaltningarna som personalen godtagas, att utfinna sådana former för tillskapandet av skiljedomsinstitutionerna, att båda parterna hava den största möjliga garanti för, att *rättvisan* städse må komma till uttryck. Det ligger därför vikt uppå, att den person, som, i händelse uppkomna meningsskiljaktigheter äro så stridande, att desamma visa sig icke kunna utjämnas, i sista hand skall fälla avgörandet, är så kvalificerad, att båda parterna med fullt förtroende kunna överlämna avgörandet åt honom. Svårigheterna att finna någon, som med nödig sakkunskap förenar fullständig opartiskhet, äro helt visst ganska stora, om ock enligt kommitterades mening icke oövervinneliga.

Föreliggande förslag, som framgått efter ingående överläggning och moget beprövande, anse kommitterade i detta avseende tillfredsställa alla berättigade anspråk.

Ehuru de i här meddelade förslag inrymda bestämmelser angående skiljedomsförfarandets användning utgöra den yttersta garantien för, att alla mellan de båda organisationerna eller till dem hörande järnvägsförvaltningar eller järnvägspersonal uppkommande meningsskiljaktigheter städse skola kunna lösas på fredlig väg, utan att arbetsinställelse i något fall skall behöva tillgripas, hava kommitterade dock låtit sig angeläget vara att föreslå sådana regler för behandling av uppkommande meningsskiljaktigheter, att *skiljedom må förekomma endast undantagsvis* och först sedan alla försök visat sig fruktlösa att genom ingående förhandlingar och opartisk medling parterna emellan få de stridiga intressena sammanjämkade till en godvillig överenskommelse.

Vid dessa förhandlingar ävensom vid överenskommelsers träffande är i kommitterades förslag ett vidsträckt och i vissa fall *avgörande inflytande inrymt åt de båda huvudorganisationerna*, en konsekvens av själva organisationsidén, varemot säkerligen varken de enskilda järnvägsförvaltningarna eller järnvägspersonalen skola hava något att invända, då man tvivelsutan numera å båda sidor tämligen allmänt kommit till insikt om nödvändigheten av en sådan anordning.»

Efter redogörelse för förslagets innebörd beträffande förhandlingsproceduren samt distriktsnämnderna, vilkas uppgift företrädesvis skulle vara att åvägabringa utredning i tvistespörsmål och att söka åstadkomma förlikning mellan tvistande parter, anförde kommitterade:

»För de fall, då förlikning icke ernås inför distriktsnämnd, då part önskar överklaga av sådan nämnd avkunnad dom i tolknings- eller disciplinfråga samt framför allt då meningsskiljaktigheter föreligga mellan de båda huvudorganisationerna, skall enligt kommitterades förslag det slutliga avgörandet, då endera organisationen det yrkar, överlämnas till en *järnvägarnas skiljedomstol*, med säte i Stockholm. Denna skiljedomstol utgör sålunda *dels* högsta instans för sådana ärenden, som icke blivit slutligt avgjorda genom föregående förhandling parterna emellan eller genom handläggning av distriktsnämnd, *dels* enda instans för sådana frågor, som enligt organisationernas beprövande direkt dit hänskjutas.

Kommitterade hava den bestämda uppfattningen, att garantier för nödig kontinuitet och fullt enhetlig behandling av uppkommande mera svårlösta eller särskilt omfattande frågor ävensom för erforderlig vana och erfarenhet vid dylika grannlaga ärendens handläggning endast kunna ernås därigenom, att förhandlingen i sista instans alltid anförtros åt en dylik permanent institution, inför vilken parterna visserligen äga att infinna sig och utföra sin talan, men där dock själva avgörandet är anförtrott åt bisittarna i domstolen. Även om alltså domstolen äger att i sista hand med åt alla håll bindande verkan besluta i alla till dess handläggning hänskjutna tvistefrågor såväl mel-

lan de båda organisationerna som mellan enskilda järnvägsförvaltningar och deras personal — därvid den opartiske ordföranden i händelse av stridiga meningar fäller utslaget — komma helt naturligt även på detta stadium alltid allvarliga försök att göras för att under förhandlingarna inför domstolen och genom framställda medlingsförslag få till stånd överenskommelse parterna emellan, vilket i de flesta fall också torde lyckas, så att själva *skiljedomen* även här endast behöver komma till användning såsom en yttersta utväg för ernående av ett slutligt resultat.»

Kommitterades förslag blev icke godtaget av den på våren 1907 sammanträdande Järnvägsmannaförbundets kongress. Denna uttalade visserligen sin anslutning till förslagets idé och ansåg det i huvudsakligaste delar tillfredsställande, men beslöt bordlägga detsamma.

Vid fortsatt skriftväxling i ämnet mellan Järnvägarnas Arbetsgivareförening och Järnvägsmannaförbundet framlade sistnämnda förbund ett förslag, innebärande att endast frågor av »rätts- och disciplinnatur» skulle obligatoriskt lösas genom skiljedomsförfarande, under det att lönefrågor endast under förutsättning att distriktsnämnd enhälligt uttalat sig därför eller att båda organisationerna enats därom skulle kunna dragas inför skiljedom.

Emellertid kommo nya förhandlingar till stånd, vid vilka enighet uppnåddes mellan förhandlingsdelegerade om ett reviderat förslag till »Huvudavtal nr 1», avgivet den 20 december 1907. Förslaget var byggt på samma principer som det i februari 1907 avgivna, d. v. s. absolut förbud mot stridsåtgärder samt *skiljedomsförfarande som sista utväg för slitande av alla slags tvister*, såväl tolknings- som övriga tvister.

Förslaget blev nu av Järnvägsmannaförbundet provisoriskt antaget att gälla ett år eller från och med den 1 juli 1908 till den 1 juli 1909. Den i april 1909 sammanträdande kongressen antog emellertid avtalet som definitivt. Avtalet skulle gälla tills vidare intill utgången av den kalendermånad, som inföll ett år efter det uppsägning å någondera sidan ägt rum.

Huvudavtalets § 1 hade följande lydelse:

»Vid de järnvägar, som äro anslutna till Svenska Järnvägarnas Arbetsgivareförening, må icke, vidkommande personal, som tillhör Svenska Järnvägsmannaförbundet, lockout, strejk, bojkott eller blockad, vare sig maskerad eller öppen äga rum; och skola alla uppkommande meningsskiljaktigheter, där icke allmän lag annorlunda bestämmer, under den tid detta avtal äger gällande kraft behandlas och erhålla sin slutliga lösning i enlighet med de i detta avtal närmare angivna regler. De båda huvudorganisationerna äro varandra ansvariga för, att deras resp. avdelningar och medlemmar ställa sig detta avtal och alla jämlikt detsamma träffade avgöranden till ovillkorlig efterrättelse.»

Reglerna för behandling av tvistefrågor voro i korthet följande: Uppstår tvist mellan förvaltning och personal, skola förhandlingar äga rum dem emellan, vid vilka förhandlingar organisationernas ombudsmän kunna tillkallas för att såsom medlare deltaga i förhandlingarna. Då fråga föreligger om ny lönestat skola organisationernas ombudsmän alltid närvara. Träffas vid förhandlingarna överenskommelse, skall denna underställas organisationerna för godkännande. Kan överenskommelse ej ernås, skall, om part önskar fullfölja ärendet, anmälan göras inom 14 dagar till organisationens styrelse, som äger besluta, om ärendet skall vidare fullföljas. Blir det sistnämnda fallet, går

ärendet till *distriktsnämnd*. Distriktsnämnderna äro tre till antalet, en i Stockholm för norra, en i Göteborg för mellersta och en i Malmö för södra distriktet. Varje sådan nämnd består av två av Järnvägarnas Arbetsgivareförening och två av Järnvägsmannaförbundet för ett verksamhetsår valda ledamöter, vilka fyra ledamöter gemensamt utse den femte, som samtidigt är nämndens ordförande. Kan enighet i valet ej nås, anmodas ordföranden i styrelsen för den offentliga arbetsförmedlingen i vederbörande stad att förrätta val. Äro organisationernas ombudsmän närvarande vid distriktsnämndssammanträde, inträda de såsom ledamöter i nämnden. Dennas uppgift är att söka åstadkomma förlikning. Endast om tvistefråga rör tolkning av gällande specialavtal eller s. k. disciplinmål, äger nämnden fälla dom. I domslut skola deltaga minst tre ledamöter, bland dem representanter för arbetsgivare och personal till lika antal och äger ordföranden i sista hand utslagsröst.

Om förlikning icke åvägabringas och organisation önskar ärendets vidare fullföljande ävensom om organisation önskar överklaga distriktsnämnds dom, kan organisationen inom 30 dagar besluta, att ärendet skall överlämnas till *järnvägarnas skiljedomstol*. Till denna domstol kunna ock direkt hänskjutas tvister mellan de båda organisationerna eller andra tvistefrågor av större räckvidd. Skiljedomstolen har sitt säte i Stockholm och består av tre av vardera organisationen för två verksamhetsår valda ledamöter, av vilka vardera organisationen utser en utom resp. organisation stående person. Dessa sex välja den sjunde ledamoten, som är domstolens ordförande. Vid bristande enighet i val av ordförande, utses denne i sista hand av chefen för Kommerskollegii avdelning för arbetsstatistik. Skiljedomstolen skall söka åstadkomma förlikning mellan parterna, men äger, om detta ej lyckas, att slutgiltigt avdöma hänskjuten fråga. I varje beslut skola jämte ordföranden deltaga lika många ledamöter från vardera sidan. Vid lika röstetal bland övriga ledamöter gäller den mening ordföranden biträder eller ock av honom framställt medlingsförslag. Genom ordförandens avgörande må dock ny lönestat icke fastställas att gälla för längre tid än tre år. Domstolens utslag är för parterna ovillkorligen bindande.

Huvudavtalet nr 1 av den 1 juli 1908 ägde giltighet till den 1 juli 1918, alltså i 10 år.[1] Beträffande tillämpningen av förhandlingsordningens föreskrifter må till en början framhållas, att utvecklingen under tiden gick i riktning mot en allt starkare centralisation av förhandlings- och skiljedomsförfarandet. Flertalet frågor flyttades under årens lopp från lokala till centrala förhandlingar mellan huvudorganisationerna. De sistnämndas medverkan togs i anspråk i allt större omfattning även vid rent lokala spörsmål. På grund av nu nämnda tendens fingo de inrättade distriktsnämnderna — tre till antalet — minskad betydelse. Det visade sig, att tvistefrågorna ytterst sällan fingo sin lösning i dessa nämnder, i det att de så gott som undantagslöst fullföljdes i högsta instans, d. v. s. i skiljedomstolen. Det synes även som om förhandlingsordningens syfte — att skapa sådana regler för meningsskiljaktigheters behandling, att skiljedomsförfarande skulle behöva förekomma endast undantagsvis — i viss mån förverkligats. Till skiljedom blevo sålunda icke förvisade något större antal tvister och i åtskilliga fall lyckades man vid förhandlingar inför skiljedomstolen åvägabringa förlikning mellan parterna.

[1] Nytt avtal tecknades år 1917 att gälla från den 1 juli detta år, men innebar allenast vissa detaljändringar, som påyrkats av Järnvägsmannaförbundet.

I fråga om domstolens verksamhet under 10-årsperioden 1 juli 1908—1 juli 1918 har inhämtats följande uppgifter.

År 1909 behandlade domstolen vid två tillfällen frågor rörande huvudavtalet nr 2 (allmänna bestämmelser). Vid förhandling mellan representanter för Järnvägarnas Arbetsgivareförening, Järnvägsmannaförbundet och Lokomotivmannaförbundet hade enighet uppnåtts om förslag till sådant avtal. Förslaget blev emellertid förkastat av Järnvägsmannaförbundets styrelse, varefter frågan hänsköts till domstolen för avgörande. Samma år handlade domstolen även tvist i fråga om banarbetare vid Stockholm—Västerås—Bergslagens och Bergslagernas järnvägar.

År 1910 avkunnade skiljedomstolen utslag beträffande lönestater vid järnvägarna i Skåne och Blekinge samt vidare beträffande en uppsägning av en befattningshavare och en ren tolkningsfråga. Den sistnämnda avsåg ett av distriktsnämnd fällt utslag, som överklagats av arbetsgivarparten.

År 1911 behandlade skiljedomstolen lönestater vid järnvägarna i Skåne och Blekinge, vid Stockholm—Nynäs järnväg, Hönshylte—Kvarnamåla järnväg och Uddevalla—Vänersborg—Herrljunga järnväg. Sist nämnda fall berörde endast vissa delar av lönestaten. Tvisten vid Hönshylte—Kvarnamåla järnväg avskrevs. I övriga fall fastställdes fullständig stat. Vidare förekom inför skiljedomstolen en fråga om tjänstgöringstid för viss personal vid trafikförvaltningen Göteborg—Stockholm—Gävle och trafikaktiebolaget Grängesberg—Oxelösund järnvägar och slutligen bestämmandet av minimilöner för verkstadspersonal.

År 1912 fastställde skiljedomstolen lönestater vid järnvägarna i Skåne och Blekinge.

År 1913 avgjorde domstolen frågor om dels fullständig lönestat vid Stockholm—Roslagens järnvägar, dels huvudavtalet nr 2 och dels vissa befattningshavares placering i löneklass.

År 1914 förekom skiljedom i viss fråga berörande huvudavtalet nr 2.

År 1916 fällde domstolen utslag rörande en tolkningsfråga vid Stockholm—Roslagens järnvägar, vidare beträffande krigstidstillägg (två utslag) samt beträffande lönestater vid tre järnvägar. Inför domstolen träffades vidare förlikning rörande löneavtal vid 42 järnvägar undantagandes vissa detaljer vid sex järnvägar, som avgjordes genom skiljedom. Till behandling inför domstolen förekommo ytterligare dels en bestraffningsfråga vid Gotlands järnväg, dels centralt avtal om minimilöner för verkstadspersonal och dels lönestater vid 14 järnvägar. I samtliga dessa fall träffades förlikning. En fråga, nämligen angående uppsägningtid för de lokala löneavtalen, avskrevs, sedan man på arbetsgivarsidan godkänt arbetarpartens förslag i berörda hänseende.

År 1917 fälldes vid två olika tillfällen domslut rörande krigstidstillägg. Första gången var domen enhällig, den andra likaså beträffande de s. k. stora banornas personal. I fråga om krigstidstillägget vid övriga banor fälldes domen med ordförandens utslagsröst i enlighet med personalens krav. Utslag avkunnades därjämte i vissa frågor rörande huvudavtalet nr 2 samt angående centralt avtal om minimilöner för verkstadspersonal, angående avlöningar och särskild ersättning till två personer vid Kinnekulle—Lidköpings järnväg och likaledes två personer vid Halmstad—Nässjö järnväg. En fråga, avskedande av en extra stationskarl vid Bergslagernas järnvägar, avskrevs.

Sammanfattningsvis kan nämnas att av de 27 utslag, som avkunnades av skiljedomstolen, avgjordes 9 genom kompromiss inom domstolen, 4 genom enhälligt beslut av densamma, 4 efter ett flertal voteringar med växlande utgång samt 10 genom ordförandens utslagsröst.

Huvudavtalet nr 1 var för personalens del kontraherat endast av Järnvägsmannaförbundet men icke av Sveriges Lokomotivmannaförbund. Sistnämnda förbund framställde emellertid krav på ett huvudavtal mellan Järnvägarnas Arbetsgivareförening och förbundet. Frågan löstes vid medlingsingripande i början av år 1917 genom en provisorisk anordning och enades parternas delegerade vidare om att verka för genomförandet år 1918 av en sådan anordning, att därest huvudavtalet nr 1 mellan Järnvägarnas Arbetsgivareförening och Järnvägsmannaförbundet komme att fortfarande bestå, detsamma skulle omfatta även Lokomotivmannaförbundet såsom part.

Emellertid blev huvudavtalet på sommaren 1917 uppsagt av Järnvägsmannaförbundet att upphöra den 1 juli 1918. Vid de förhandlingar, som i anledning härav fördes i december månad 1917 och januari månad 1918 visade det sig, att inga möjligheter funnos för ett förnyande av huvudavtalet i dess dåvarande form. Järnvägarnas Arbetsgivareförening var visserligen villig därtill och påyrkade en sådan överenskommelse. Järnvägsmannaförbundet motsatte sig däremot bestämt fortsatt tillämpning av huvudavtalet. Anledningen härtill angåvs vara upprepade klagomål från förbundsavdelningarnas sida mot avtalets verkningar. I sådant hänseende anfördes bl. a., att avtalet hade medfört ett otillbörligt fördröjande av tvistefrågornas avgörande. Detta hade haft till följd, att när man äntligen kommit till slutbehandling av en fråga, denna ej längre haft aktualitet och lösningen därför i allmänhet skett i trötthetens tecken. Vidare hade skiljedomsförfarandet verkat därhän, att från parternas sida icke gjorts allvarliga försök att uppnå enighet. Parterna hade velat kasta ansvaret av frågornas avgörande på domstolen. Även hade det varit förenat med svårigheter att få distriktsnämnderna att sammanträda, vilket i vissa fall lett till att förbundets styrelse måst återkalla till sådan nämnd remitterade ärenden och med förbigående av densamma hänskjuta dem direkt till skiljedomstolen. Motståndet mot prolongation av avtalet grundade sig emellertid i främsta rummet på det ur personalens synpunkt otillfredsställande resultatet av skiljedomsförfarandet med avseende å löneläget. Särskilt missnöje hade domstolens utslag nr 5 av den 13 juni 1910 väckt. Genom ordförandens utslagsröst hade då förut tillämpade lönebestämmelser vid de skånska järnvägarna fastställts att oförändrade gälla. Denna status quo-dom hade återverkat på avtalsförhandlingarna under lång tid. Personalen hade i regel icke vågat taga risken att gå till skiljedomstolen utan motvilligt fått nöja sig med de förslag som framkommit vid förhandlingarna. »Personalen hade tagit l i t e t enligt överenskommelser, därför att personalen ej vetat, om den ens skulle få d e t t a, därest frågan ginge till skiljedomstolen.»

Sedan det vid förhandlingarna konstaterats, att en förnyelse av huvudavtalet i dess förutvarande form icke kunde komma till stånd, öppnades på personalombudens förslag förhandlingar om ett huvudavtal, innebärande bl. a. begränsning av skiljedomsförfarandet till s. k. rättstvister. Förhandlingar ledde till upprättandet av »*Förhandlingsordning mellan Svenska Järnvägarnas Arbetsgivareförening, å ena sidan, samt, å den andra, Svenska Järnvägsmannaförbun-*

det och Sveriges Lomokotivmannaförbund». Förhandlingsordningen trädde i kraft den 1 juli 1918 och gäller allt fortfarande.

Denna förhandlingsordning är byggd på följande principer: *förhandling och förlikningsförsök i tvister av alla slag* samt som sista utväg *skiljedomsförfarande, obligatoriskt ifråga av tolkningsfrågor (rättstvister) och fakultativt ifråga om övriga tvister (löneavtal m. m.).*

Förhandlingar skola föras mellan vederbörande järnvägsförvaltning och personal och, om enighet ej synes kunna vinnas eller så eljest påkallas, med biträde av huvudorganisationernas ombud. Vid fråga om nya löneavtal skola alltid organisationernas ombud närvara. Om någondera huvudorganisationen så önskar, skall skiljedomstolens ordförande leda förhandlingarna. Kan uppgörelse i godo ej ske, skall om endera huvudorganisationen påfordrar och tvisten avser tolkning eller tillämpning av gällande avtal, densamma avgöras av järnvägarnas skiljedomstol. Föreligger fråga om nytt avtal och enighet icke uppnås, äger organisation rätt att inom 30 dagar efter det huvudorganisationerna slutfört förhandlingarna rörande samtliga uppsagda löneavtal (dock senast innan förutvarande löneavtal trätt ur kraft) påfordra ärendets hänskjutande till skiljedom. Motsidans organisation skall inom 30 dagar efter mottagandet av dylik påfordran skriftligen lämna svar, huruvida hänskjutandet medgives eller icke.

Järnvägarnas skiljedomstol består av nio för ett verksamhetsår i sänder valda ledamöter. Av dessa skola två vara utom organisationerna stående personer, valda den ene av Järnvägarnas arbetsgivareförening, den andre gemensamt av personalens båda huvudorganisationer. Sex ledamöter skola tillhöra resp. organisationer och utses tre av Järnvägarnas Arbetsgivareförening, två av Järnvägsmannaförbundet och en av Lokomotivmannaförbundet. Den nionde ledamoten — ordföranden — skall vara en utom organisationerna stående opartisk person. De av huvudorganisationerna valda ledamöterna ha att gemensamt hos Kungl. Maj:t göra hemställan om förordnande såsom ordförande av den person, varom ledamöterna enats, eller, i händelse enighet icke uppnåtts, av den person Kungl. Maj:t kan finna skäligt utse. Domstolen skall särskilt inrikta sitt arbete på förliknings åstadkommande. I dess beslut skola jämte ordföranden deltaga lika många ledamöter från vardera sidan. Vid lika röstetal bland övriga ledamöter gäller den mening ordföranden biträder eller ock av honom därvid framställt medlingsförslag.

Huvudorganisationerna kunna överenskomma att överlämna meningsskiljaktighet för slutligt avgörande till en särskild *förlikning- och skiljenämnd* i stället för till domstolen. Denna nämnd består av skiljedomstolens ordförande jämte två eller fyra bisittare, beroende på om meningsskiljaktighet berör en av eller båda personalorganisationerna. Nämnden kan, där den i särskilt fall finner sådant böra äga rum, hänskjuta till densamma överlämnat ärende till skiljedomstolen.

Under förhandlingsordningens giltighetstid får fråga om tolkning eller tillämpning av gällande avtal icke under några förhållanden föranleda lockout, strejk, bojkott eller blockad, vare sig maskerad eller öppen. Ej heller får så länge annat ärende är eller kan bliva föremål för behandling enligt förhandlingsordningen eller sedan överenskommelse träffats, resp. domstolen eller förliknings- och skiljenämnden fattat beslut, å någondera sidan vidtagas några som helst åtgärder till störande av arbetsfreden.

Förhandlingsordningen trädde, som nämnt, i kraft den 1 juli 1918. Från denna tidpunkt och intill utgången av år 1926 hava vid skiljedomstolen anhän-

giggjorts 47 tvister. Av dessa blevo emellertid icke alla föremål för domstolsutslag. I fem tvister träffades förlikning inför domstolen, i två fall uppnåddes enighet vid förnyade förhandlingar mellan parterna på egen hand och i sex fall blevo ärendena av olika anledningar antingen återkallade av vederbörande part eller eljest avskrivna.

Skiljedomstolen har fällt sammanlagt 34 utslag. Av dessa avsåg ett tvist om dyrtidstilläggets storlek vid samtliga järnvägar och ett annat fastställande av lönestat vid en järnväg. Berörda två ärenden voro av sådan beskaffenhet, att skiljedomsförfarande icke kunde komma till stånd med mindre man å båda sidor enades därom.

Ett avkunnat utslag innebar avvisande av en tvist såsom icke gällande tolkning av avtal. Tvisten, som avsåg viss tjänstetursberäkning, hade hänskjutits till domstolen av personalen; å arbetsgivarsidan bestred man skiljedomsförfarandets tillämpning i ifrågavarande fall.

Övriga domslut — tillsammans 31 — berörde tvister om tolkningen eller tillämpningen av olika avtalsbestämmelser: i sex fall tvister om personlig uppsägning, befordran eller avskedande o. d., i fyra fall tillämpning av bestämmelser om läkarvård och sjukhusvård, i tre fall frågor om repressalier m. m. i anledning av förekommen konflikt, i ett fall fråga om visst lokalt löneavtal vore i gällande kraft för viss personal, i återstående 17 fall tolkning eller tillämpning av olika punkter i allmänna bestämmelser om tjänstgöringsvillkor, särskilda förmåner m. m.

Vid förhandlingar i september—oktober 1922 rörande den då pågående strejken vid järnvägarna framställdes från arbetsgivarsidan det bestämda kravet, att i samband med konfliktens lösning sådana anordningar måtte vidtagas, att öppna konflikter i framtiden ej kunde ifrågakomma. Berörda krav tillmötesgicks vid konfliktens avveckling i så måtto, att i uppgörelsen den 21 oktober 1922 intogs följande bestämmelse:

»Under första kvartalet 1924 upptaga parterna förhandlingar för att undersöka möjligheten för åstadkommande av en sådan anordning för reglering av avtalsförhållandena i framtiden att öppna konflikter undvikas.»

De ifrågavarande förhandlingarna ägde rum den 17—20 mars 1924, men ledde icke till något positivt resultat.

Av de uttalanden, som enligt det justerade protokollet gjordes vid förhandlingarna av bl. a. arbetsgivarföreningens verkst. direktör I. Hallberg samt av Järnvägsmannaförbundets ordförande A. Forslund, ledamoten av förbundets styrelse riksdagsman E. Eriksson och Lokomotivmannaförbundets ombudsman N. J. Engström må här återgivas följande:

Herr Hallberg erinrade, hurusom under tiden från år 1908 till den 1 juli 1918 gällt bestämmelsen om obligatoriskt skiljedomsförfarande. Vid de förhandlingar i frågan, som föregått borttagande av bestämmelsen om obligatoriskt skiljedomsförfarande, hade av Hallberg — och jämväl av vissa representanter för personalen — anförts, att om också förhållandena då utvecklat sig därhän, att det ej vore möjligt bibehålla det obligatoriska skiljedomsförfarandet, man likväl helt säkert i framtiden skulle återkomma till ett sådant förfarande. Det vore ur såväl parternas egen synpunkt som med hänsyn till

samhällets intressen en angelägenhet av största vikt att söka åstadkomma sådana förhållanden organisationerna emellan, att uppslitande strider å järnvägsområdet undvekes. De senaste årens erfarenheter hade visat, hur förhållandena utvecklat sig under de friare former, som avlöst det obligatoriska skiljedomsförfarandet. Dessa erfarenheter syntes giva ett gott underlag för frågans bedömande. Förr eller senare måste man söka att på järnvägsområdet åstadkomma sådana förhållanden, att öppna konflikter mellan organisationerna icke förekomma eller i varje fall allt göres för att förhindra sådana konflikter. Utvecklingen ginge för övrigt helt visst därhän, att — även om detta ej skedde genom organisationernas direkta medverkan — förr eller senare sådana förhandlingsregler i allt fall komme att tillskapas beträffande förhållandena å järnvägsområdet, att öppna konflikter icke finge förekomma. Det syntes då, ur organisationernas — såväl å arbetsgivarsidan, som å personalsidan — synpunkt klokare, att själva lösa detta spörsmål på ett sätt, som tillförsäkrade organisationerna större inflytande på frågan, än som måhända skulle stå till buds vid densammas lösning under andra former. Organisationerna på järnvägsområdet stode ju i många avseenden högre än motsvarande organisationer å andra arbetsfält. Därför borde det också för dem vara en angelägenhet av vikt att kunna visa sig kompetenta att själva lösa förekommande tvistigheter. Hallberg betonade till slut ytterligare, att huvudsaken nu vore, att få spörsmålet verkligt genomdiskuterat för att på så sätt komma till klarhet om någon bättre lösning i ena eller andra avseendet av förhandlingsproblemet stode att vinna än den, som den nu gällande förhandlingsordningen innebure.

Herr Forslund framhöll — under hänvisning till vad som från personalens sida vid förhandlingarna 1917 och 1918 (jfr ovan sid. 218) anförts rörande dess syn på frågan om obligatorisk skiljedom — att personalens ståndpunkt allt fortfarande vore densamma. Man hade likmätigt den träffade överenskommelsen mött upp till dessa förhandlingar, men något resultat därav vore ej att förvänta.

Herr Eriksson fann det självfallet, att man med den ståndpunkt, man å personalsidan intoge till själva principfrågan, endast kunde hänvisa till de motiv, som föranlett denna ståndpunkt, och vid sådant förhållande ej heller kunde medverka till att rikta den nu förevarande debatten. Den nu gällande förhandlingsordningen innefattade det yttersta, vartill man å personalsidan kunde sträcka sig. Den ståndpunkt, som intagits vid förhandlingarna 1917 och 1918 vidhölles fortfarande och ett förslag, som ginge stick i stäv däremot vore dömt att misslyckas. Detta hade framhållits vid förhandlingarna inför förlikningskommissionen, men ordföranden i kommissionen hade då förklarat, att sådan meranämnda bestämmelse formulerats den icke förpliktat till mera än ett sammanträffande. Vid 1917 och 1918 års förhandlingar hade, såsom förut nämnts, lämnats en klarläggande sammanfattning av Järnvägsmannaförbundets erfarenhet av det obligatoriska skiljedomsförfarandet, vilken erfarenhet gjort, att man ej längre kunnat vara med på en sådan ordning.

Herr Hallberg anförde vidare, att det vore fullt riktigt, att åtagandet inför förlikningskommissionen endast inneburit förpliktelse att träda i förhandling. Därför hade Hallberg också nu endast ifrågasatt, att spörsmålet skulle diskuteras, för att man på så sätt skulle se, om det funnes någon framkomlig väg. Man vore emellertid givetvis skyldig samhället och allmänheten att ej utan vidare avvisa frågan. Vidkommande de uttalanden från personalsidan, som gjorts 1917 och 1918 och vartill nu hänvisades, erinrades, att då icke förelegat den erfarenhet om förhållandenas gestaltning, som nu förefunnes. När konflikt uppstått mellan organisationerna, hade alltid uppkommit förslag från pressen eller annat håll, att man skulle underkasta sig skiljedomsförfarande i en eller annan form. Sådana förslag komme man vid kommande konflikttillfällen

aldrig ifrån. Vore det då ej bättre att slippa anlita en sådan domstol in casu och i stället själva söka ordna upp frågan. Man vore nog i det hela taget ej å någondera sidan betjänt med att få in utomstående element i de mellanhavanden, som rådde mellan organisationerna på järnvägsområdet. De, som hade avgörandet i dylika ömtåliga och viktiga frågor, borde, med hänsyn icke minst till de konsekvenser, som kunde följa, hava ansvaret icke blott för tillfället.

Herr Engström fann det uppenbart, att man från arbetsgivarsidan strävade efter obligatorisk skiljedom. Å personalsidan åter vore en sådan uppfattning ytterst sällsynt, om den överhuvudtaget förefunnes. Vid Lokomotivmannaförbundets representantskap, då frågan om förlikningen år 1922 varit uppe, hade från alla håll gjorts gällande, att bestämmelsen angående upptagandet av de nu förevarande förhandlingarna icke borde ingå i överenskommelsen, och det hade varit först sedan det förklarats, att densamma endast förpliktade till ett sammanträffande, som man gått med därpå. — Erfarenheten å personalsidan efter år 1918 hade icke gjort personalen benägen för obligatorisk skiljedom, då det nämligen visat sig, att organisationernas arbete efter 1918 varit minst lika framgångsrikt som förut. Skulle man vid eventuella konflikter nödgas finna sig i att underkasta frågan en tillfällig domstol, vore detta i varje fall lyckligare än om man fastsloge, att samtliga intressefrågor skulle gå till obligatorisk skiljedom.

Herr Hallberg erinrade, hurusom vid konflikterna 1919 och 1922 från alla läger framhållits, att man måste till avlösande av konflikterna träffa någon anordning med skiljedom. Vore det då ej bättre att nu under lugna förhållanden söka åstadkomma en lösning av detta spörsmål, som man ändå aldrig komme ifrån? Man finge ej förbise, att en konflikt på järnvägsområdet träffade allmänheten och samhället på ett helt annat sätt än en konflikt å andra arbetsområden.

Herr Eriksson erinrade, att under de 10 år, då man haft obligatoriskt skiljedomsförfarande, järnvägsmännens reallöner år efter år försämrats i förhållande till levnadskostnaderna. När åter fakultativt skiljedomsförfarande införts, hade förbättring härutinnan inträtt. Redan detta visade, hur det ställde sig med obligatorisk skiljedom i intressefrågor. Från arbetsgivarsidan sades, att erfarenheten efter år 1918 borde bjuda att söka ordna en institution för skiljedomsförfarande, vilken institution skulle vara tryggare såsom permanent. Eriksson ville medgiva, att detta resonemang vore teoretiskt riktigt, men kunde ej förstå, hur det skulle vara praktiskt genomförbart, utan att återkomma till det gamla förhållandet med obligatorisk skiljedom, som personalen icke kunde godtaga. Eriksson hade den uppfattningen, att om och när man komme till öppna konflikter, man då finge se till på vad sätt man kunde få konflikten avlöst av fred. Trodde ej att det vore möjligt förutsätta, att om exempelvis funnes en slags permanent nämnd på ett antal personer, man efter att strejk rått någon tid skulle vilja låta denna nämnd avgöra frågan. Om ett krigstillstånd skulle avlösas medelst skiljedom, vore det bättre att välja den dömande vid det särskilda tillfället. Även om Eriksson vore villig medgiva, att det nuvarande tillståndet vore dyrare för personalen än det tidigare, hade det dock åstadkommit sådana ekonomiska resultat, att personalen nog funne det fördelaktigare.

Under diskussionen påpekades även från Järnvägsmannaförbundets sida, att det funnes andra spörsmål än lönefrågor som kunde föranleda öppna konflikter, nämligen befordrings- m. fl. sådana frågor. Helt kort förut hade man från arbetsgivarsidan förklarat, att sådana frågor icke finge avgöras av skiljedomstolen. Härtill erinrade arbetsgivarföreningen om vad som i detta avseende förekommit vid upprättandet av förhandlingsordningen. Vid dess införande —

alltså före den 1 juli 1918 — hade alla frågor fallit under det obligatoriska skiljedomsförfarandet. Å personalsidan hade man vid förhandlingarna 1918 önskat obligatorisk skiljedom i alla frågor utom intressefrågor. Å arbetsgivarsidan hade man härpå svarat, att om personalen godkände obligatoriskt skiljedomsförfarande beträffande lönefrågor, arbetsgivarna ville medgiva sådant förfarande ifråga om befordrings- m. fl. dylika frågor. Emellertid hade så icke blivit förhållandet, utan vore enligt förhandlingsordningen endast tolkningsfrågor underkastade obligatoriskt skiljedomsförfarande. Många frågor av här berörda art hade dock med arbetsgivarföreningens medgivande dragits inför skiljedomstolen.

Förhandlingarna i mars månad 1924 ledde, som nämnt är, icke till något resultat, utan har förhandlingsordningen bibehållits i sin gamla lydelse.

De allmänna tjänsteförhållandena för enskilda järnvägarnas linje- och verkstadspersonal, viss kvinnlig personal samt banarbetare äro reglerade genom det s. k. *huvudavtalet nr 2*. Ett sådant avtal upprättades första gången år 1909 med giltighet från den 1 januari 1910. Nu gällande är av år 1920, från den 1 januari 1925 kompletterat med ett särskilt avtal angående sjukavlöning, sjukvård m. m. för ordinarie och extra linjepersonal, verkstadspersonal samt viss kvinnlig personal. Huvudavtalet löper per den 1 januari och skall uppsägas senast ett år före utlöpningstiden.

Linjepersonalens löner utgå enligt för varje järnväg fastställt *löneavtal*. Ehuru av lokal natur sker i regel uppgörelse om dylikt avtal genom centrala förhandlingar. Praxis har blivit, att grunderna för lönerna vid samtliga järnvägar avhandlas mellan huvudorganisationernas ledningar. De sålunda fastställda lönebeloppen införas därefter jämte en del rent lokala spörsmål, varom förhandlas och överenskommes mellan vederbörande förvaltning och personal, i löneavtalet. Genom detta förfaringssätt har skapats ett fast lönesystem, i vilket de särskilda järnvägarna och olika personalgrupperna infogats enligt bestämda regler.

För verkstadspersonalen gäller »centralt avtal angående minimilöner», vilket liksom ovannämnda löneavtal för linjepersonal löper per den 1 januari med 6 månaders ömsesidig uppsägningstid. Slutligen finnas särskilda avtal rörande timlöner för banarbetare vid olika järnvägar.

Linje- och verkstadspersonalen hade haft sina arbetsförhållanden reglerade genom kollektivavtal under åtskilliga år, innan *järnvägarnas kontorspersonal* uppnådde motsvarande ställning. Kontorspersonalsförbundet hade icke haft medbestämmanderätt vid uppgörande av lönestater men hade fått framlägga sina synpunkter vid överläggningar med representanter för arbetsgivarföreningen. Efter hemställan från förbundet upptogos emellertid år 1918 förhandlingar mellan organisationerna om dels lönestat och s. k. allmänna bestämmelser och dels förhandlingsordning. Följande år uppnåddes enighet om »*huvudavtal mellan Svenska Järnvägarnas Arbetsgivareförening och Svenska Järnvägarnas Kontorspersonalsförbund*, innehållande regler för behandling av uppkommande meningsskiljaktigheter ävensom för uppgörande av lönestater m. m. gällande från och med den 1 juli 1919.»

Denna förhandlingsordning, som skulle gälla till den 1 juli 1922, men sedermera genom utebliven uppsägning förlängts år från år, är uppgjord enligt samma grunder som huvudavtalet n:r 1 av år 1908. Stridsåtgärder få sålunda icke under några förhållanden förekomma och skola alla tvister, såväl tolknings- som övriga tvister, i sista hand obligatoriskt underkastas skiljedomsförfarande.

Rörande tjänste- och avlöningsförhållanden träffades år 1919 ett *Centralt avtal* mellan Järnvägarnas Arbetsgivareförening och Kontorspersonalsförbundet, innehållande såväl allmänna tjänstevillkor som lönestat. Från och med den 1 januari 1923 är avtalet uppdelat på dels s. k. *Allmänna bestämmelser* och dels *Centralt avtal*, det sistnämnda upptagande endast kontanta löner och övriga förmåner, men icke de allmänna tjänstevillkoren. Båda avtalen löpa per den 1 januari, det förstnämnda med ett års, det senare med sex månaders uppsägningstid.

Förhandlingsordningens bestämmelse om skiljedom trädde första gången i tillämpning vid bestämmande av dyrtidstillägg åt kontorspersonal på sommaren 1919. Sedermera fällde skiljedomstolen år 1922 ånyo utslag i fråga om dyrtidstillägg och år 1923 angående dyrortsindelning och dyrortstillägg. Skiljedomstolen har därjämte vid flera tillfällen haft att slita tvister om tolkning och tillämpning av gällande avtalsbestämmelser.

Arbetsinställelser. På våren 1906 gjorde personalen vid Malmö—Ystads järnväg med stöd av Järnvägsmannaförbundet framställning till järnvägsförvaltningen om förbättrade löner m. m. Då emellertid framställningen icke ledde till åsyftat resultat, utbröt den 16 maj 1906 strejk vid järnvägen, varigenom all trafik blev fullständigt inställd. Genom ingripande av chefen för Civildepartementet åvägabragtes omedelbart medling i konflikten. Dåvarande förste aktuarien Henning Elmquist erhöll sålunda i uppdrag att erbjuda sin medverkan till arbetsinställelsens biläggande under den förutsättning, *att* trafiken omedelbart bleve upptagen, *att* parterna var för sig utsåge personer till lika antal att jämte förlikningsmannen utgöra en nämnd för tvistens biläggande, samt *att* parterna på förhand förbunde sig att ställa sig inom nämnden åvägabragt uppgörelse till ovillkorlig efterrättelse. Angivna förutsättning infriades av de berörda parterna. Arbetet återupptogs den 21 maj — alltså efter fem dagars strejk — och redan den 23 maj hade inom nämnden uppnåtts fullständig enighet i alla tvistefrågor.

Förlikningsmannens uppdrag avsåg även medling i lönetvister vid andra järnvägar i Skåne, för den händelse sådan visade sig påkallad. Och sedermera utvidgades uppdraget att gälla järnvägar jämväl i övriga delar av landet. Under förlikningsmannens ordförandeskap konstituerades i enlighet härmed nämnder för avgörande av lönetvister vid ett stort antal järnvägar. I anslutning till de omfattande förhandlingar, som sålunda ägde rum, öppnades även, på initiativ av Järnvägarnas Arbetsgivareförening, förhandlingar för åstadkommande av ett avtal för lösande på fredlig väg av tvister i löne- och andra frågor. Berörda förhandlingar ledde till upprättande av förut omtalade huvudavtal n:r 1.

Så länge huvudavtalet n:r 1 ägde gällande kraft (1/7 1908—1/7 1918) rådde full arbetsfred mellan under detsamma hörande parter. Huvudavtalets förbud mot stridsåtgärder av varje slag respekterades, så att inga som helst öppna konflikter förekommo.

1919 års lokmannastrejk. Med år 1918 utlöpte giltighetstiden för de lokala löneavtalen för linjepersonalen. De i anledning härav öppnade förhandlingarna ledde i november månad 1918 till enighet över hela linjen angående nya, för tiden 1 januari 1919—31 december 1921 gällande löneavtal beträffande till Järnvägsmannaförbundet ansluten personal. Jämsides därmed förda underhandlingar med Lokomotivmannaförbundet blevo däremot resultatlösa. Förbundet uppställde krav på andra löner än som Järnvägsmannaförbundet godkänt för samma personalgrupper (lokförare och eldare) vid de järnvägar, där sistnämnda förbund representerade lokmännen. Ett förslag från arbetsgivarsidan, att frågan skulle hänskjutas till bindande avgörande av skiljedomstolen förkastades den 4 januari 1919 av Lokomotivmannaförbundet, varvid förbundet även förebådade stridsåtgärder för genomförande av framställda fordringar. Den 7 januari 1919 krävde förbundet hos vissa järnvägsförvaltningar godkännande av dess förslag i fråga om löner och vissa andra frågor ävensom beträffande krigstidstillägg för år 1919 samt meddelade, att därest förvaltningarna icke bifölle framställningen och svar därom icke ingått kl. 12 följande dag, personalen komme att nedlägga arbetet. Genom ingripande av chefen för Civildepartementet inhiberades emellertid arbetsnedläggelsen och nya förhandlingar kommo till stånd inför ordföranden i järnvägarnas skiljedomstol som särskild förlikningsman. Dessa förhandlingar fortgingo den 10—13 januari 1919, de tre sista dagarna under medverkan jämväl av övriga ledamöter i skiljedomstolen. På tillrådan av domstolens alla ledamöter med undantag av Lokomotivmannaförbundets representant framlade ordföranden den 13 januari förlikningsförslag, gående ut på fastställande av arbetsgivarnas erbjudande i fråga om grundlönerna och vissa andra detaljspörsmål samt beträffande krigstidstillägg ett provisorium av 66 1/2 procent tillägg med iakttagande av vissa gentemot arbetsgivarsidans erbjudande höjda minimibelopp. Förslaget accepterades av Järnvägarnas Arbetsgivareförening men förkastades av Lokomotivmannaförbundet, vilket meddelades den 21 januari 1919.

Fem dagar därefter — den 26 januari — utbröt strejk vid ett antal järnvägar, vilken varade i tre veckor eller till den 15 februari. Strejken avslutades efter ett förnyat ingripande av chefen för Civildepartementet. Genom skrivelse den 13 februari 1919 meddelade denne, att han beslutat uppdraga åt en särskild förlikningskommission att sammanföra parternas organisationer till förhandlingar, för vilka förhandlingar angavs böra gälla

att det tidigare avgivna medlingsförslaget skall utgöra grundval för förhandlingarna;

att förhandlingarna skola hava till huvudsaklig uppgift att undersöka, huruvida och efter vilka grunder lokomotivpersonalen bör tillerkännas särskild gottgörelse för det under kristiden med lokomotivtjänstgöringen förenade ökade arbetet;

att förhandlingarna upptagas omedelbart sedan jakande svar ingått å denna skrivelse, och att strejken samtidigt avblåses av Lokomotivmannaförbundet;

samt att inga repressalier i anledning av strejken få ifrågakomma och de strejkande således i löne- och pensionshänseende bibehållas i förutvarande tur och ordning.

De angivna förutsättningarna godkändes av organisationerna och man enades i enlighet härmed om strejkens avblåsande från och med den 15 februari kl. 12 på dagen.

Förhandlingarna inför kommissionen resulterade sedermera den 15 mars 1919 i ett förslag, som den 22 mars godkändes å båda sidor. Uppgörelsen innebar med avseende å fasta löner och krigstidstillägg m. m. fastställande av förlikningsförslaget av den 13 januari 1919. Den undersökning, som i enlighet med civilministerns ovannämnda skrivelse verkställdes, »huruvida och efter vilka grunder lokomotivpersonalen bör tillerkännas särskild gottgörelse för det under kristiden med lokomotivtjänstgöringen förenade ökade arbetet», gav till resultat, att vid 32 järnvägar (cirka 330 befattningshavare) icke lämnades någon sådan gottgörelse, att vid 11 järnvägar (220 befattningshavare) skulle utgå 100 kronor till varje befattningshavare; vid 10 järnvägar (410 befattningshavare) 150 kronor och vid 15 järnvägar (900 befattningshavare) 200 kronor.

Lokomotivmannastrejken, som den första dagen (26 januari) berörde 16 järnvägar, utvidgades successivt i tre omgångar nämligen den 28 januari samt den 3 och 6 februari. Strejkens omfattning framgår av följande sammanställning:

		Antal järnvägar	Antal strejkande personal: Lokförare	Lokeldare	Annan personal	Summa
1:a strejkgruppen	(26/1)	16	209	267	80	556
2:a »	(28/1)	12	211	305	60	576
3:e »	(3/2)	19	134	195	13	342
4:e »	(6/2)	6	70	76	16	162
	Tillsammans	53	624	843	169	1,636

Av strejkande »annan personal» (169) voro de flesta eller 114 lokeldareaspiranter och återstoden antingen andra verkstadsarbetare eller lokputsare eller vedlämpare.

Trafiken uppehölls emellertid i viss utsträckning genom frivillig personal. Vid tidpunkten för strejkens avblåsning uppgick antalet frivillig lokpersonal till 943, av vilka 406 tillhörde järnvägarnas egen personal (tjänstemän eller befäl). Beträffande trafikens omfattning visar arbetsgivarföreningens statistik, att antalet tågkilometer den första strejkdagen var 29 % och den sista strejkdagen 50 % av det normala.

1922 års järnvägsmannastrejk. Med utgången av år 1921 upphörde den år 1919 träffade överenskommelsen angående dyrtidstillägg vid enskilda järnvägarna att gälla. Under första halvåret 1922 enades parterna om en provisorisk anordning i fråga om sådant tillägg, men de fortsatta förhandlingarna mellan Järnvägarnas Arbetsgivareförening, å ena sidan, samt Järnvägsmannaförbundet och Lokomotivmannaförbundet, å den andra, om definitiv reglering därav blevo den 21 juni 1922 avbrutna såsom resultatlösa. Den enligt förhandlingsordningen åt huvudorganisationerna givna rätten att inom 30 dagar efter förhandlingarnas avslutande påkalla tvistefrågans hänskjutande till skiljedom blev icke från någondera sidan begagnad.

Den 4 följande augusti månad meddelade Järnvägsmannaförbundet förvalt-

ningen vid Stockholm—Roslagens järnvägar, att därest icke före kl. 12 på dagen den 5 augusti 1922 till förbundet inkommit bindande förklaring om godkännande av 1919 års överenskommelse angående dyrtidstillägg, arbetet skulle nedläggas vid nämnda järnvägar den 5 augusti kl. 5 e. m.

I syfte att söka förhindra arbetsinställelser gjordes av socialministern den 4 augusti hänvändelse till parterna att överlämna tvistefrågan till behandling och slutligt avgörande av järnvägarnas skiljedomstol. Personalförbundens svar härå blev avböjande, under det att Järnvägarnas Arbetsgivareförening biföll socialministerns hemställan.

Strejken gick i verkställighet å bebådad tid. Den 14 augusti utvidgades den att omfatta ytterligare tre järnvägar samt en järnvägs verkstad. Härvid deltogo såväl Järnvägsmannaförbundets som Lokomotivmannaförbundets medlemmar. Sedermera nedlades arbetet den 5 oktober vid två järnvägar och vidare den 7 oktober vid en järnväg. Vid fyra av de av strejk berörda järnvägarna jämte fyra andra järnvägar förekom, att personal på grund av vägran att utföra visst arbete (blockerat) å föreningsstationer med strejkbanor försattes ur tjänstgöring. Härav torde ha berörts ett 100-tal man.

Strejkens omfattning framgår av följande sammanställning:

	Antal järnvägar	Antal strejkande personal: Banavdelningen (banvakter, linjearb. m. fl.)	Maskinavdelningen (lokförare, eldare, verkstadsarb. m. fl.)	Trafikavdelningen (konduktörer, stationskarlar m. fl.)	Summa
1:a strejkgruppen ($^5/_8$)	1	182	209	178	569
2:a » ($^{14}/_8$)	4	522	1,069	1,077	2,668
3:e » ($^5/_{10}$)	2	116	94	117	327
4:e » ($^7/_{10}$)	1	331	485	417	1,233
Tillsammans	8	1,151	1,857	1,789	4,797

I här angivna antal strejkande personal ingår beträffande fyra järnvägar ett mindretal personer, vilka efter vad förut nämnts blevo försatta ur tjänstgöring.

Trafiken uppehölls i viss utsträckning av frivillig personal. Antalet sådan personal uppgick vid tidpunkten för strejkens avblåsning, den 22 oktober, till sammanlagt 1,892 personer. Därav voro 532 järnvägsmän från egen bana (495) eller annan järnväg (37) samt 38 pensionerade järnvägsmän.

Enligt Järnvägarnas Arbetsgivareförenings statistik utgjorde antalet tågkilometer den första strejkdagen vid olika banor 20 à 30 % av det normala. Vissa dagar mot strejkens slut steg procentsatsen till 60 à 70, i visst fall ända till 86 %.

I början av september månad 1922 ingrep socialministern i konflikten och hemställde till en början till parterna att överlämna tvistefrågan till slutligt avgörande av en på särskilt angivet sätt sammansatt förliknings- och skiljenämnd. Denna hemställan vann emellertid icke anslutning. Socialministern hemställde därefter att tvisterna skulle överlämnas till behandling av en förlikningskommission under vissa förutsättningar. Personalorganisationerna förklarade sig villiga att — med yrkande av ändring i viss detalj — godkänna den

föreslagna anordningen. Järnvägarnas Arbetsgivareförening avstyrkte däremot åtgärden. Den anförde härvid bl. a., att det vore principiellt oriktigt att på järnvägsområdet låta en strid fortgå medan förhandlingar ägde rum. Striden borde avblåsas samtidigt med förhandlingars inledande. För att så skulle kunna ske, vore emellertid nödvändigt, att anordning för tvistefrågornas definitiva lösning vore säkerställd.

Den 14 september 1922 utsåg regeringen en kommission, som utan särskilda förutsättningar skulle »träda i förbindelse med parterna samt undersöka möjligheterna och vägarna för konfliktens avvecklande». Kommissionen framlade den 26 september 1922 ett medlingsförslag, som beträffande huvudfrågan, nämligen dyrtidstilläggets beräkning, innebar, att personalen skulle erhålla procentuellt tillägg å fasta lönerna, växlande med hänsyn till levnadskostnadsindex enligt följande:

Indextal	Bangrupp I %	Bangrupp II o. III %	Bangrupp IV o. V %
232—223	57	51	46
222—213	51	46	42
212—203	46	43	39
202—193	42 (36)	39 (33)	36 (30)
192—183	39 (36)	36 (33)	33 (30)
182—173	36 (36)	33 (33)	30 (30)
172—163	31 (31)	29 (29)	26 (26)
162—153	26 (24)	24 (23)	21 (21)
152—143	20 (17)	18 (17)	16 (15)
142—133	13 (10)	12 (10)	10 (9)
132—125 (123)	6 (3)	5 (3)	4 (3)

Siffrorna inom parentes angiva det förlikningsförslag, som förelåg vid förhandlingar i juni månad 1922 och som då godkändes av arbetsgivarsidan men förkastades av personalorganisationerna. I juni månad 1922 var indextalet 195 och sjönk vid följande kvartalsskifte (1 juli 1922) till 190, den 1 januari 1923 till 183 och den 1 april 1923 till 177.

Förlikningskommissionens förslag blev antaget å arbetsgivarsidan men förkastat av personalen, varför förhandlingarna den 3 oktober 1922 förklarades avbrutna. I medio av oktober upptogos på initiativ av socialministern förnyade underhandlingar inför kommissionen, vilka den 21 oktober ledde till uppgörelse. Med avseende å dyrtidstillägg blev förlikningskommissionens ovannämnda förslag fastställt. På personalens yrkande intogs nu en bestämmelse av innebörd, att i god tid före den 1 juli 1923 förhandlingar skulle upptagas om revision av dyrortsindelning och dyrortstillägg ävensom i lokala avtalen fastställda hyresersättningar för bostäder. Om överenskommelse härutinnan ej vunnes, skulle tvistiga frågor i förevarande avseende överlämnas till bindande avgörande av järnvägarnas skiljedomstol. I uppgörelsen skedde även viss jämkning och precisering av förlikningsförslagets bestämmelser för återtagande av strejkande personal.

IX. Sjöfarten.

Rederirörelsen, sjöfartsnäringens viktigaste gren, omfattar i vårt land c:a 1,750 arbetsgivare — rederier och enskilda redare — samt c:a 22,750 arbetstagare. Dessa siffror avse i enlighet med senast tillgängliga officiella uppgifter (Sveriges skeppslista 1923 och »Sjöfart 1924») ägare av och anställda å registrerade svenska handelsfartyg (fartyg om minst 20 tons nettodräktighet). Övriga förekommande fartyg torde, då de oftast äro bemannade uteslutande med ägaren och honom närstående personer, icke vara av någon betydelse i det hänseende föreliggande utredning avser.

Redarnas organisationer. Bland redarna finnas flera sammanslutningar, av vilka Sveriges Redareförening är den största och viktigaste. Denna förening representerar praktiskt taget hela den på utländska trader gående maskindrivna handelsflottan. Tillkommen under det för sjöfartsnäringen kritiska året 1906 omfattar Redareföreningen för närvarande 120 rederier, ägande tillsammans en flotta av 431 maskindrivna fartyg om c:a 871,000 bruttoton och med en dödviktskapacitet om c:a 1,290,000 ton samt bemannade med en besättningsstyrka om c:a 9,100 personer, inbegripet befäl, men kvinnliga befattningshavare frånräknade. Då det svenska beståndet av maskindrivna fartyg omfattar 1,373 ång- och motorfartyg om sammanlagt 1,308,000 bruttoton, utgör sålunda den del, som är ansluten till Sveriges Redareförening, 31 % ifråga om antal och 67 % ifråga om bruttodräktighet av nyssnämnda fartygsbestånd. Av den till c:a 18,300 man uppgående manliga besättningsstyrkan å samtliga maskindrivna fartyg faller nära hälften på till Redareföreningen anslutna rederier.

Övriga organisationer på området, avseende maskindrivet tonnage, äro sammanslutningar av rederier, som uppehålla den regelbundna allmänna trafiken inomskärs. Av dessa organisationer torde endast Skärgårds- och Mälarflottornas Rederiförening samt Kanalflottans Rederiförening vara av någon större betydelse. Den förstnämnda föreningen, som har sitt säte i Stockholm, omfattar 14 rederier med tillsammans 101 fartyg — alla mindre passagerar- och lastångare — och en sammanlagd besättningsstyrka, inklusive befäl, på c:a 1,200 personer (härav omkring 420 kvinnor).

Till Kanalflottans Rederiförening med huvudkontor i Göteborg äro anslutna 34 rederier och enskilda fartygsägare. De äga tillsamman 91 maskindrivna och 17 pråmfartyg, bemannade med c:a 940 personer, av vilka omkring 100 kvinnor.

Vidare bör omnämnas Sveriges Segelfartygsförening, en sammanslutning av ägare till segelfartyg och segelfartyg med hjälpmaskin. Till denna förening, vars säte är i Hälsingborg, äro anslutna 715 fartyg om c:a 44,600 nettoton med en sammanlagd besättningsstyrka av omkring 2,650 man, utgörande c:a 60 % av bemanningen å samtliga fartyg av nämnda slag.

Nedanstående tablå utvisar de nu nämnda arbetsgivarsammanslutningarnas omfattning med hänsyn till antalet anställda sjömän samt förhållandet mellan detta antal och handelsflottans hela bemanningsbestånd:

	Antal anställda absolut	i % av samtliga
Sveriges Redareförening	9,100	40
Skärgårds- och Mälarflottornas Rederiförening	1,200	5
Kanalflottans Rederiförening	940	4
Sveriges Segelfartygsförening	2,650	12
Tillsammans	13,890	61

Av hela den svenska handelsflottans i aktiv tjänst varande sjömän äro sålunda över hälften anställda å fartyg tillhörande ovannämnda fyra föreningar.

Sjöfolkets organisationer. Liksom redarna äro också sjömännen sammanslutna i ett flertal organisationer omfattande dels befäl, dels manskap av olika kategorier. Bland de förstnämnda märkes Sveriges Fartygsbefälsförening, som i sig innesluter såväl befälhavare som styrmän. Vid 1926 års ingång utgjorde medlemmarnas antal 2,200, av vilka c:a 800 befälhavare (kaptener) och resten styrmän. Så gott som samtliga äro i aktiv tjänst och nästan uteslutande anställda å maskindrivna fartyg. Då hela antalet befälhavare å dylika fartyg (de minsta ej medräknade) uppgår till c:a 1,250, äro sålunda 64 % av dessa anslutna till befälsföreningen. Motsvarande tal för styrmännens vidkommande äro resp. 1,740 och 80 %. Befälhavarna och styrmännen å segelfartyg samt segelfartyg med hjälpmaskin (till ett antal av 1,120 resp. 310) äro icke anslutna till någon yrkesförening.

Svenska Maskinbefälsförbundet har ett medlemsantal av omkring 2,200, av vilka dock c:a 700 ha anställning vid industriella verk i land, varför av de i aktiv sjötjänst varande maskinisterna 1,500 äro anslutna till förbundet. Sistnämnda siffra motsvarar c:a 70 % av hela antalet maskinister å ång- och motorfartyg — 2,196 personer enligt den officiella statistiken. Då de icke organiserade till allra största delen torde utgöras av maskinister med lägre kompetens samt maskinskötare, synes man kunna antaga, att praktiskt taget alla maskinister å de fartyg, beträffande vilka för ifrågavarande befattningar högre kompetens är erforderlig, äro anslutna till förbundet.

Av manskapsorganisationerna uppgiva sig Svenska Sjömans-Unionen och Svenska Eldare-Unionen vardera hava c:a 3,500 betalande medlemmar, men anslutningen till dessa föreningar torde i själva verket vara betydligt mera omfattande. Unionerna lära i händelse av arbetskonflikt kunna utöva kontroll över sammanlagt c:a 9,000 sjömän, av vilka 5,000 utgöra däcks- och inemot 4,000 maskinmanskap, huvudsakligast anställda å maskindrivna fartyg, å vilka det totala manskapsbeståndet av däcks- och maskinpersonal ej avse-

värt överstiger sistnämnda tal. Manskapet å segelfartyg och segelfartyg med hjälpmaskin, uppgående till c:a 1,600 personer, torde för närvarande endast i ringa utsträckning vara anslutet till unionerna, vilka emellertid, och med viss framgång, göra allvarliga försök att enrollera även denna kategori sjömän i sina led. Det har sedan lång tid varit fråga om att låta det rådande intima samarbetet mellan unionerna avlösas av en sammanslagning av de båda organisationerna. Definitivt beslut i frågan fattades på hösten 1926 och den gemensamma organisationen trädde i funktion på nyåret 1927. Tidigare tillhörde endast Eldare-Unionen Landsorganisationen, men efter sammanslagningen äro till denna anslutna även Sjömans-Unionens medlemmar.

Nya Stewartföreningen är en sammanslutning av manlig kökspersonal med ett medlemsantal av c:a 1,100 personer, utgörande närmare 70 % av hela antalet ombord anställda sjömän av nämnda kategori.

Förutom ovan berörda yrkesföreningar finnas en del smärre sammanslutningar av sjöfarande, som torde böra omnämnas i detta sammanhang. Svenska Insjö- och Skärgårdsflottans Förbund med säte i Härnösand räknar enligt uppgift ett medlemsantal av c:a 600 personer av olika manskapskategorier, anställda å fartyg, som trafikera norrlandskusten och älvarna. I Stockholm och flera kusthamnar finnas såsom avdelningar av Svenska Transportarbetareförbundet sammanslutningar av maskinister, motorskötare och manskap med anställning å bogserbåtar och andra smärre maskindrivna fartyg, ägande sammanlagt ett medlemsantal av 600 à 700 personer. Till samma fackförbund äro även anslutna c:a 300 pråmskeppare och pråmkarlar från olika platser å landets kuster.

Vidare må nämnas en organisation, som under benämningen Sjöfarande Kvinnor har sitt huvudkontor i Göteborg och enligt uppgift räknar 330 medlemmar.

Det ungefärliga förhållandet mellan handelsflottans bemanningsbestånd av manskapsgrad och antalet organiserade sjömän inom olika sammanslutningar framgår av nedanstående uppställning:

Manskapskategorier	Manskapsbeståndet enl. 1924 års offic. statistik	Antal sjömän anslutna till							
		Sjömans-Unionen	Eldare-Unionen	Transportarbetareförbundet	Insjö- och Skärgårdsflottans Förbund	Stewartsföreningen	Sjöfarande Kvinnor	Samtliga organisationer	%
Däcksmanskap .	8,393	5,000	—	1,000	600	—	—	10,400	83
Maskinmanskap .	4,120	—	3,800						
Manlig köksper-sonal	1,559	—	—	—	—	1,100	—	1,100	70
Kvinnlig köksper-sonal	1,579	—	—	—	—	—	330	330	21
Tillsammans	**15,651**	**5,000**	**3,800**	**1,000**	**600**	**1,100**	**330**	**11,830**	**75**

Enligt ovanstående skulle c:a 75 % eller tre fjärdedelar av handelsflottans manskapsbestånd utgöras av organiserat sjöfolk. Förutom angivna effektiva bemanningsbestånd torde det finnas ett överskott inom riket på ungefär 2,500

tjänstedugliga svenska sjömän, vilka ägna sig åt olika sysselsättningar i land men i händelse av behov äro tillgängliga för sjötjänst.

Nämnas må slutligen en förening av radiotelegrafister — Sveriges Radiotelegrafistförening — med ett medlemsantal av c:a 200. Av dessa hava omkring 150 anställning å handelsfartyg.

Sammanslår man alla fackorganisationer på området (befäls-, maskinist- och manskapsföreningar), erhålles ett medlemsantal av över 16,000, vilken siffra utgör cirka 70 % av hela antalet anställda å registrerade svenska handelsfartyg.

Kollektivavtal. Under senare år ha som regel kollektiva avtal om löne- och arbetsvillkor ingåtts mellan arbetsgivar- och arbetarorganisationerna inom rederirörelsen. De viktigaste avtalen, vilka i viss mån varit normerande för löne- och arbetsförhållandena på området, ha varit de som upprättats mellan å ena sidan Sveriges Redareförening och å den andra de olika sjöfolksorganisationerna. Nämnda arbetsgivarsammanslutning har för närvarande dylika avtal med Sveriges Fartygsbefälsförening, Svenska Maskinbefälsförbundet, Svenska Sjömans- och Eldare-Unionerna, Nya Stewartföreningen och Sveriges Radiotelegrafistförening. Avtalet med Sveriges Fartygsbefälsförening avser i huvudsak endast styrmännen, medan för behälhavarnas vidkommande allenast en del principiella synpunkter kommit till uttryck däri. I övrigt innehålla avtalen dels fullständiga lönebestämmelser, dels överenskommelse om vissa allmänna arbetsvillkor m. m.

Samtliga avtal mellan Sveriges Redareförening och sjöfolksorganisationerna förbjuda tillgripande av stridsåtgärder under avtalstiden. Parterna få icke mot varandra tillgripa strejk, lockout, blockad eller annan dylik åtgärd, som är ägnad att inverka störande på arbetets gång. Uppkommande tvister skola behandlas i viss föreskriven ordning. Bestämmelserna härom innebära, att det för behandling av meningsskiljaktigheter rörande resp. avtal skall finnas en särskild nämnd, bestående av fem ledamöter av vilka två utses av Redareföreningen och två av vederbörande sjöfolksorganisation, medan den femte, vilken har att fungera som nämndens ordförande, utses av dessa fyra gemensamt, eller om de ej kunna enas om valet, av Socialstyrelsen. Kan meningsskiljaktighet, som avser tolkning eller tillämpning av bestämmelser i avtalet, icke utjämnas genom direkt förhandling, äger part hänskjuta frågan till prövning av omförmälda nämnd, som har att meddela för båda parterna bindande skiljedom.

I avtalet med Svenska Sjömans- och Eldare-Unionerna erhöll stadgandet om tvisters behandling vid avtalsuppgörelsen i maj 1925 följande från övriga avtal avvikande lydelse:

Uppstår meningsskiljaktighet mellan parterna angående tolkning eller tillämpning av bestämmelse i detta avtal och utjämnas icke tvisten genom förhandling mellan parterna, hänskjutes densamma, om endera parten det påfordrar, till avgörande av centrala skiljenämnden.

Förutom nu berörda kollektivavtal, vilka betecknas såsom riksavtal, märkas avtal mellan å ena sidan Skärgårds- och Mälarflottornas Rederiförening och

Kanalflottans Rederiförening samt å den andra vissa av sjöfolksorganisationerna. Dessa avtal, vilka innehålla bestämmelser om löne- och arbetsförhållanden, sakna i regel varje stadgande om skiljedom eller annat förfarande för tvisters slitande.

Slutligen må nämnas, att separatavtal ingåtts mellan en del rederier, som icke tillhöra någon arbetsgivarsammanslutning, och vissa av sjöfolksorganisationerna. Främst märkas rederiaktiebolaget Nordstjärnan med nära 500 ombordanställda samt Sveabolaget, som för sina kustbåtar icke är anslutet till Redareföreningen. Vidare har ett antal smärre kust- och skärgårdsrederier dylika separata avtal.

Sveriges Segelfartygsförening har hittills icke ingått kollektivavtal för sina medlemmars vidkommande. Frågan härom lär emellertid ha aktualiserats under de sista åren.

Riksavtalen mellan Sveriges Redareförening och de olika personalorganisationerna innehålla en bestämmelse av följande lydelse:

Medlem av Maskinbefälsförbundet (resp. Svenska Sjömans-Unionen etc.) må icke tillåtas mönstra på till Redareföreningen icke anslutet fartyg till lägre hyra eller på andra villkor, än som genom detta avtal bestämmes. Om sådan mönstring sker, utan att rättelse efter framställning från Redareföreningen till Maskinbefälsförbundet (resp. Svenska Sjömans-Unionen etc.) vinnes inom, med hänsyn till i varje särskilt fall föreliggande förhållande, rimlig tid, skola samma lägre hyressatser och — om Redareföreningen så påyrkar — dessa andra villkor omedelbart träda i tillämpning för fartyg i den tonnagegrupp, varom i varje särskilt fall är fråga.

Genom denna klausul hava Redareföreningens avtal blivit normerande i stor utsträckning för löne- och arbetsvillkoren även för sådana arbetsgivare, som icke träffat kollektivavtal med organisationerna men å vilkas fartyg besättningarna äro anslutna till sjöfolkets organisationer. Nämnas må att bestämmelsen ifråga av unionerna under våren 1926 åberopats som grund för blockad av fartyg anslutna till Sveriges Segelfartygsförening. Sveriges Redareförening lär ha förklarat, att från dess sida icke avsetts bestämmelsens tillämpning å segelfartyg utan endast å maskindrivna fartyg. Emellertid ha dessa blockadåtgärder föranlett, att frågan om träffandet av kollektivavtal mellan Sveriges Segelfartygsförening och unionerna, som förut är nämnt, blivit aktuell.

Sjömanslagen. Erinras må, att för rederirörelsens och sjömansyrkets vidkommande arbetsförhållandena ställa sig annorlunda än inom industrien och övriga yrkesområden på den grund, att en modern arbetsavtalslagstiftning är genomförd för sjöfartsnäringen. Sjöfolkets arbetsförhållanden äro sålunda till stor del reglerade på lagstiftningens väg.

Den nya sjömanslagen innehåller en hel rad stadganden rörande befälhavares och besättnings tjänsteavtal: om dess ingående, bestånd, upphörande m. m. Avtalet behöver ej nödvändigt innehålla överenskommelse om viss varaktighet. Har sådan överenskommelse ej träffats, och detta är numera oftast förhållandet, kan endera parten genom att tillämpa en relativt kort uppsägningstid utan laglig påföljd häva avtalet i som regel envar svensk lastnings- och lossningshamn. Sjömanslagen stadgar ansvar för avtalsbrott. Den innehåller vidare

föreskrift om förfarandet vid biläggande av tvister angående tjänsteförhållandet och om rättsförfarandet i allmänhet mellan redare och befälhavare å ena sidan och enskilda besättningsmän å den andra.

I särskilda författningar, kompletterande sjömanslagen, inrymmas bestämmelser om sjömännens på- och avmönstring, om deras arbetstid och kosthåll samt om vissa yttre arbetsvillkor ombord, såsom om arbetarskydd och fartygshygien m. m.

Arbetsinställelser. Öppna konflikter av större omfattning hava förekommit inom rederinäringen åren 1919, 1921 och 1925. Förstnämnda år pågick strejk under januari månad i anledning av tvist mellan Sveriges Redareförening å ena sidan samt Svenska Maskinbefälsförbundet och Svenska Sjömans-Unionen å den andra. Strejken berörde omkring 15,000 man. I juli månad samma år utbröt ånyo strejk vid handelsflottan, berörande till Svenska Sjömans-Unionen anslutna sjömän. Denna konflikt bilades redan efter fyra dagars arbetsinställelse. Konfliktorsaken var i båda fallen fråga om löneförhöjning och i sistnämnda fall jämväl sjöfolkets krav på förkortad arbetstid. Manskapets fordringar blevo i väsentlig mån godkända.

År 1921 förekom en två månader (juni—juli) lång öppen konflikt mellan Sveriges Redareförening samt Svenska Sjömans- och Eldare-Unionerna, som slutade med att Redareföreningens med hänsyn till depressionen och penningvärdets stegring framställda krav på sänkning av penninglönerna godkändes. Konflikten berörde c:a 11,000 man. Samma organisationer voro invecklade i den konflikt, som pågick under april och maj månader år 1925 och som omfattade omkring 3,000 sjömän. Beträffande lönevillkoren, som utgjorde huvudtvistefrågan, träffades uppgörelse på väsentligen status quo, dock med smärre jämkningar uppåt för några manskapskategorier.

X. Jordbruket.

Åkerarealens fördelning. Åkerarealen i Sverige utgör omkring 3.79 milj. hektar. Den är fördelad på ej mindre än cirka 448,000 brukningsdelar, vadan på varje brukningsdel i medeltal belöpa endast mellan 8 och 9 hektar. Det svenska jordbruket som helhet betraktat har alltså en utpräglad småbruksstruktur.

Den närmare fördelningen av åkerarealen och brukningsdelarna på vissa storleksgrupper framgår av följande sammanställning:

Storleksgrupp	Antal brukningsdelar		Åkerareal	
	absolut	%	hektar	%
Under 10 hektar	349,000	77.9	1,225,000	32.3
10—50 »	91,100	20.3	1,757,000	46.3
Över 50 »	7,900	1.8	807,000	21.4
Tillsammans	**448,000**	**100.0**	**3,789,000**	**100.0**

Inemot 80 % av åkerarealen tillhör det mellersta och mindre jordbruket, medan omkring 20 % komma på storbruket. Det är företrädesvis på slättbygderna i Skåne, Öster- och Västergötland samt Mälarprovinserna, som de omkring 8,000 stora jordbruksegendomarna äro belägna.

Den starka uppdelningen på mindre brukningsdelar har satt en särskild prägel på arbetsförhållandena inom det svenska jordbruket. Det mindre jordbruket skötes vanligen av ägaren med hjälp av hemmavarande familjemedlemmar. Vid de talrikt förekommande gårdarna av denna storleksgrupp framträda givetvis icke de sociala olikheterna och motsättningarna mellan företagare och arbetare i högre grad. En arbetarfråga i modern mening föreligger inom det svenska lantbruket egentligen endast å de större godsen, som hava något mera betydande antal lönarbetare anställda.

Jordbrukets socialfördelning. Jordbrukets yrkesutövare (alltså oberäknat hustrur och barn) fördela sig på olika sociala grupper på följande sätt enligt 1920 års folkräkning:

	Män	Kvinnor	Summa
Företagare	*290,089*	*34,926*	*325,015*
därav			
gods- och hemmansägare	215,422	23,670	239,092
övriga jordägare, trädgårdsägare	49,131	10,268	59,399
brukare och jordtorpare (1/3 av gruppen)	25,536	988	26,524
Hemmavarande anhöriga till jordbrukare	*169,088*	*188,887*	*357,975*
Förvaltningspersonal	*7,806*	*418*	*8,224*
Arbetare	*248,820*	*23,405*	*272,225*
därav			
brukare och jordtorpare (2/3 av gruppen)	51,073	1,978	53,051
jordbruksarbetare	196,519	21,191	217,710
nomadlappar etc.	1,228	236	1,464
Summa yrkesutövare	**715,803**	**247,636**	**963,439**

Man kan utskilja tre stora grupper, nämligen dels företagare (325,000), dels dessas hemmavarande, i lantbruksarbetet deltagande familjemedlemmar (inemot 360,000) och dels lantarbetarna (cirka 270,000). Härtill kommer en liten särgrupp, förvaltningspersonalen.

Dessa grupper äro emellertid ej skarpt avgränsade från varandra. Den mindre jordägaren går ofta tidvis i dagsverksarbete på en närbelägen större egendom. Lantarbetaren blir återigen stundom brukare eller arrendator för att så småningom stiga till självägare.

Jordbrukets arbetarfråga i egentlig mening berör knappast hela den såsom arbetare betecknade gruppen (270,000), utan huvudsakligen de till omkring 100,000 uppgående lantarbetare å de cirka 8,000 större jordbruken.

Jordbrukets arbetsmarknad. Det svenska jordbruket har av gammalt karakteriserats av en jämn arbetsmarknad, utan starkare säsongfluktuationer. En viktig förutsättning härför hava dess binäringar (skogsbruk, husligt arbete m. m.) utgjort. Sedan industrien övertagit åtskilliga av binäringarna, har säsongkaraktären kommit att framträda något mera, vartill även bidragit industrialiseringen av själva driften. I stort sett beröres dock icke jordbruket av säsongföreteelserna på arbetsmarknaden i övrigt. Detta framgår bl. a. därav, att den inom jordbruket traditionella årsanställningen alltjämt bibehålles i stor utsträckning. Socialstyrelsens lantarbetarstatistik, sammanställd med folkräkningens uppgifter, ger vid handen, att lantbrukets gifta statare och drängar samt tjänare i husbondens kost (tillsammans inemot 100,000 personer) till det övervägande flertalet äro anställda per år. En förutsättning för och på samma gång en garanti för fortvaron av årsanställningen är givetvis det inom jordbruket förhärskande avlöningssystemet: statavlöningen och bostadsförmånen. Särskilt den sistnämnda, med vilken i regel följa potatisland och trädgårdstäppa, spelar betydande roll för fastheten i anställningsförhållandet inom lantbruket. Bostadsupplåtelsen såsom en del av löneförmånerna är på landsbygden, där enligt senaste allmänna bostadsräkning endast en fjärdedel (1/4) av alla bostäder uthyras, en naturlig sak för de flesta lantarbetare.

Organisationsförhållanden. Organisations- och kollektivavtalsrörelsen har under det senaste årtiondet blivit en betydelsefull faktor på jordbrukets arbets-

marknad. Ansatser i sådan riktning förekommo under åren 1904—09, men fingo då ingen större anslutning. Sedan år 1919 har emellertid organisationsväsendet fått större betydelse för jordbrukets arbetsförhållanden.

De organiserade lantarbetsgivarna äro sammanslutna i en riksorganisation, Svenska Lantarbetsgivarnes Centralförening. Denna, som år 1920 ersatte en mera löst fogad sammanslutning — Svenska Lantarbetsgivareföreningarnas Fullmäktige — bestod vid årsskiftet 1925/26 av 10 s. k. länsföreningar samt sex enskilda medlemmar (bolagsegendomar). Länsföreningarnas och Centralföreningens omfattning framgår av följande uppställning:

	Medlemsareal hektar
Upplandsföreningen	31,924
Sörmlandsföreningen	23,447
Östergötlands förening	7,493
Skånska föreningen	35,157
Älvsborgs läns förening	435
Skaraborgs läns förening	7,764
Örebro läns förening	9,573
Västmanlandsföreningen	8,550
Bergslagens förening	2,874
Gävle-Dalaföreningen	3,239
Enskilda medlemmar	2,544
Summa	133,000

I medlemsarealen ingår skogsareal, tillhörig de större bruksbolagen och skogsägarna i Uppland samt medlemmarna i Bergslagsföreningen, nämligen inalles 178,093 hektar produktiv skogsmark, motsvarande 7,123 hektar medlemsareal.

Det till centralföreningen anslutna jordbruket representerar en åkerareal, motsvarande ungefär 15 % av den sammanlagda arealen å egendomar i hela riket av över 50 hektars storlek. År 1921, då anslutningen var den hittills största, uppgick medlemsarealen till något över 200,000 hektar eller nära 25 % av förutnämnda totalareal.

I Uppland, Södermanland och Skåne har föreningsrörelsen fått relativt stor omfattning. Anmärkningsvärt liten är anslutningen på östgöta- och västgötaslätterna. Tidigare (till år 1924) funnos länsföreningar även i Halland och Värmland. I sistnämnda landskap äro flertalet av de såsom enskilda medlemmar i Centralföreningen ingående bruksegendomarna belägna.

De fackföreningar bland lantarbetarna, som bildades i början av århundradet och som från år 1908 samlades i ett förbund — Svenska Lantarbetareförbundet — upplöstes successivt under åren 1909—1911. Organisationsrörelsen upptogs på nytt år 1918. Detta år reorganiserades Svenska Lantarbetareförbundet, och därjämte bildades i Uppland ett särskilt förbund — det s. k. Uppländska Lantarbetareförbundet, numera Upplands Lantarbetareförbund.

Dessa fackförbund vunno hastigt utbredning och torde år 1920 ha räknat tillhopa över 20,000 medlemmar. Under de följande depressionsåren smälte medlemsantalet tillsammans, särskilt vad beträffar Svenska Lantarbetareförbundet.

Detta förbund har nu cirka 7,000 medlemmar. I upplandsförbundet äro omkring 4,000 arbetare organiserade. Ett mindre antal av förbundens medlemmar äro emellertid icke sysselsatta i egentligt jordbruksarbete utan uteslutande i skogsarbete hos större bruksförvaltningar. Å andra sidan äro en del lantarbetare anslutna till andra arbetarorganisationer — Svenska Skogs- och Flottningsarbetareförbundet, Sågverksindustriarbetareförbundet m. fl. — varför hela antalet fackligt organiserade lantarbetare kan beräknas uppgå till omkring 10,000. Dessa arbetare torde övervägande vara anställda å jordbruk med över 50 hektar åkerareal. Av de till cirka 100,000 uppgående lönarbetarna i det större jordbruket synes alltså endast cirka 10 % vara organiserade.

Förbunden äro byggda på fackföreningar vid de olika lantgårdarna. Inom Svenska Lantarbetareförbundet finnes därjämte en förbindelseled mellan fackföreningarna och förbundet i de s. k. distrikten, vilka territoriellt sett i regel motsvara arbetsgivarnas länsföreningar.

Avtalsförhållanden. Årsavtal har av gammalt varit brukligt inom jordbruket. Lantbrukarens intresse att försäkra sig om arbetskraft under brådaste tiden (sådd och skörd) och lantarbetarens naturliga strävan att under vintermånaderna, då viss arbetslöshetsrisk alltid föreligger, vara garanterad sin utkomst hava samverkat i sådan riktning. Av stor betydelse för årsanställningens fortvaro har vidare varit det vanligen tillämpade avlöningssystemet för gifta arbetare, statavlöningen och bostadsförmånen.

De fasta årsavtalen vid jordbruket hava ännu på sista tiden i stor utsträckning slutits med stöd av 1833 års legostadga. I Socialstyrelsens nyligen verkställda utredning rörande *legostadgan*,[1] avseende förhållandena år 1924, uppskattades antalet personer, vilkas avtal reglerades i enlighet med legostadgans traditionella former, till 60,000. Genom lag av den 4 juni 1926 har stadgan upphävts och dess bestämmelser trädde ur kraft den 24 oktober 1926 (under vissa förutsättningar kan avtal enligt legostadgan dock bliva gällande till den 24 oktober 1927). Beträffande verkningarna av upphävandet av legostadgan, som ju förutsätter årsavtal, fann sig Socialstyrelsen av den verkställda utredningen berättigad antaga, att därigenom icke skulle komma att, åtminstone inom närmare tid, inträda några förändringar med avseende å anställningsförhållandenas art och stabilitet. Det fasta arbetsförhållande, som legostadgan åsyftat att stödja, hade nämligen starkt fäste i jordbruksarbetets egen natur. Härför talade också den omständigheten, att huvudprinciperna för jordbrukets hävdvunna anställningsformer upptagits i mellan organisationerna på området träffade kollektivavtal.

De *kollektivavtal*, som åren 1905—1907 upprättades inom jordbruket vid en del gårdar i Skåne och mellersta Sverige, hade endast lokal betydelse och togo huvudsakligen sikte på lönefrågan, utan att närmare gå in på jordbrukets allmänna anställningsvillkor. Först med den från år 1918 återupplivade organisationsrörelsen har kollektivavtalet tagit fastare och efter jordbrukets arbetsförhållanden avpassad form. Sedan år 1919 finnes dels ett riksavtal, inne-

[1] Underdånigt utlåtande den 21 oktober 1925.

hållande s. k. allmänna bestämmelser, dels löneavtal för olika län eller andra genom lantarbetsgivareföreningarnas territoriella avgränsning bestämda områden, och dels slutligen avtal för enstaka jordegendomar.

Riksavtalet, som äger giltighet endast i samband med upprättat kollektivavtal om löner, har hittills ingåtts för 3-årsperioder (nu gällande för åren 1925—28) och löper liksom löneavtalen per den 24 oktober, alltså samma tidpunkt, som var flyttningsdag enligt legostadgan.[1]

I fråga om personligt avtal innehåller riksavtalet följande stadgande:

»Om anställning äga arbetsgivare och arbetare att fritt överenskomma. Träffas dylik överenskommelse — personligt avtal — skall densamma, om endera parten så önskar, avfattas skriftligen med användande av formulär, fastställt av de avtalsslutande organisationerna gemensamt, och skall härvid för övrigt iakttagas:

att i avtalet, vare sig detta avser anställning tills vidare eller på viss tid, skall, om endera parten så påfordrar, inrymmas bestämmelse om viss ömsesidig uppsägningstid, högst tre månader;

att avtalet icke får innehålla bestämmelse om lönevillkor för tid utöver gällande lokalavtals giltighetstid och att uppgörelse om lönevillkor därför automatiskt skall upphöra vid lokalavtalets utlöpningstid, samt

att vid hel- och halvårsanställning, där viss uppsägningstid icke är avtalad, besked om anställningens fortsättande likväl må kunna påkallas senast två månader före dess utlöpande.»

Den sista att-satsen har tillkommit för att undanröja olägenheter, som visat sig uppstå, då överenskommelse om nytt kollektivavtal icke kunnat ske förrän inemot den 24 oktober eller t. o. m. efter denna tidpunkt. Oberoende av om kollektivavtal träffats kunna parterna i enlighet därmed i god tid träffa avtal om fortsatt anställning för det kommande tjänsteåret.

Riksavtalet föreskriver, att lön skall utgå — efter arbetsgivarens bestämmande — antingen i form av naturaförmåner (hel eller delar av stat) jämte kontant lön eller i form av enbart kontant lön. Beträffande naturaförmånernas sammansättning och beskaffenhet förekomma detaljerade bestämmelser. Statsystemet synes tillämpas i stor utsträckning inom kollektivavtalens rayon, särskilt i de rena jordbruksbygderna. Vid bruksegendomar har man däremot mera övergått till enbart kontant lön (timpenning) som avlöningsform.

Riksavtalet innehåller en paragraf, benämnd *arbetsfred*, så lydande:

»Under den tid detta avtal äger giltighet och tillämpning får icke något som helst störande ingrepp i arbetets gång förekomma; sålunda får icke vare sig strejk, blockad, lockout, obstruktion eller bojkott av någondera parten tillgripas.»

I fråga om behandling av uppkommande tvister stadgas:

»Meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och arbetare rörande tolkning eller tillämpning av gällande avtal skall lösas genom förhandling, i första hand mellan parterna själva, och, för så vitt enighet därvid ej uppnås, mellan parternas organisationer, nämligen först vederbörande läns- och distriktsorganisationer, och, för den händelse uppgörelse därvid icke inom en månad kommit till stånd, mellan huvudorganisationerna.

Ernås ej heller enighet vid förhandlingarna mellan huvudorganisationerna inom en månad efter det tvist blivit till dem hänskjuten, skall, därest endera huvudorganisationen så påfordrar, tvistefrågan hänskjutas till avgörande av den centrala skiljenämnden enligt lagen av den 28 maj 1920.

[1] Från arbetarsidan har framkommit förslag vid flera tillfällen om utlöpningstidens förläggande till annan tid — april och maj månader.

Parterna äro skyldiga att efterkomma av vederbörande organisationer träffad överenskommelse eller av den centrala skiljenämnden avkunnad dom.»

I anslutning till riksavtalet hava kollektiva löneavtal för ett år i sänder varit gällande i vissa landsdelar under tjänsteåren 1919/20, 1920/21, 1922/23, 1923/24 (1924/25), 1925/26 och 1926/27. För perioden 1921/22 kunde enighet om avtal ej vinnas. Efter löneavtalens utgång på hösten 1924 ernåddes nya överenskommelser först på nyåret 1925 och, vad beträffar Stockholms och Uppsala län, ej förrän i augusti 1925.

För tjänsteåret 1926/27 äro avtal gällande inom följande områden: Uppland, Södermanland, Östergötland, Skåne, Älvsborgs län, Västmanland, Bergslagen (trakten omkring Ludvika-Smedjebacken) och Gävle-Daladistriktet (större bruksegendomar), vartill komma några avtal för enskilda gårdar i Värmlands och Örebro län. Löneavtalen löpa som nämnt är per den 24 oktober. Med avseende å uppsägning och förhandling om nytt avtal innehålla de följande stadgande:

»Uppsägning av detta avtal skall vara verkställd senast 4 månader före avtalstidens utgång, varförutan avtalet är förlängt med ett år i sänder. Därest nytt avtal önskas, skall uppsägningen åtföljas av förslag till nytt avtal.

Förhandlingar om nytt avtal kunna icke mot endera partens bestridande påfordras tidigare än en månad efter den dag, avtalet kunnat senast uppsägas.»

Arbetsinställelser. I början av århundradet förekommo åtskilliga strejker inom jordbruket. Vissa av dessa strider (åren 1904—07), som berörde ett antal gårdar i Skåne, voro av mycket långvarig natur och fördes under starkt upphetsad sinnesstämning. Det följande årtiondet inträffade arbetsinställelser på jordbruksområdet endast i enstaka fall. Först från år 1919 med lantarbetarrörelsens reorganisation förekommo åter arbetsinställelser i större utsträckning. Frekvensen och omfattningen av arbetsinställelserna under 10-årsperioden 1916—1925 framgår av följande sammanställning:

År	Antal arbetsinställelser	Antal av arbetsinställelser berörda	
		arbetsgivare	arbetare
1916	1	1	57
1917	5	5	155
1918	9	9	188
1919	10	400	7,824
1920	14	237	4,985
1921	13	18	767
1922	12	15	671
1923	—	—	—
1924	6	205	3,090
1925	3	170	3,080

På sommaren 1919 inträffade en omfattande skördestrejk i Uppland. Den berörde över 7,000 arbetare vid omkring 400 egendomar. Strejken blev emellertid av kort varaktighet, en vecka. Den avblåstes i och med att förhandlingar öppnades inför en av regeringen tillsatt särskild förlikningskommission. I regeringsbeslutet om medlingsingripandet förutsattes, dels att arbetsfred skulle råda under förhandlingstiden och dels att arbetsgivarparten icke skulle prin-

cipiellt motsätta sig den kollektiva avtalsformens införande inom jordbruket. Båda förutsättningarna infriades och förhandlingarna resulterade i ett riksavtal samt löneavtal för vissa provinser.

Även år 1920 karakteriserades av stark oro på jordbrukets arbetsmarknad. Flera betydande arbetsinställelser förekommo, vilka sträckte sig utöver större delen av sommaren. Särskild uppmärksamhet fästes vid skörde- och mjölkningsstrejken i Västmanland, som etablerades under gällande avtalstid. Den hade en starkt syndikalistisk prägel och fördes av en ur Svenska Lantarbetareförbundet utbruten organisation — Mellersta Sveriges Skogs- och Lantarbetareförbund — som snart därefter upplöstes.

De följande tre åren, 1921—23, rådde i stort sett arbetsfred inom jordbruket. Åren 1924 och 1925 inträffade däremot återigen allvarliga konflikter.

På sommaren 1924 verkställdes av arbetarparten allmän uppsägning av kollektivavtalen. Vid förhandlingar, som ägde rum i slutet av augusti månad samma år inför förlikningsman, kunde enighet om nya avtal icke uppnås. Arbetsgivarna framlade såsom sitt yttersta bud förslag om status quo i lönefrågan. Arbetarna åter vidhöllo kravet på förhöjda löner och ansågo fortsatt förhandling meningslös med hänsyn till den ståndpunkt arbetsgivarna intagit. Förhandlingarna blevo avbrutna den 26 augusti. Några dagar därefter förekom, att från Svenska Lantarbetareförbundets ledning utsändes paroll till dess medlemmar, gående ut på bl. a. vägran att utföra övertidsarbete samt tillrådande att vidtaga obstruktion i arbetet (ca canny). Denna åtgärd betraktades av arbetsgivarna såsom ostridigt avtalsbrott. Man åberopade riksavtalets bestämmelser om arbetsgivares rätt att påfordra övertidsarbete, om arbetares skyldighet att »med flit, villighet och omsorg efter bästa förmåga utföra honom ålagt arbete» samt om förbud mot störande ingrepp i arbetets gång. Arbetsgivarna förklarade sig förhindrade att ingå i förhandling med Svenska Lantarbetareförbundet angående nytt avtal, så länge förbundets styrelse vidhölle sin uppmaning till medlemmarna att vidtaga avtalsstridiga åtgärder. Några förhandlingar inför förlikningsmannen kommo ej heller till stånd under den närmaste tiden. Först den 25 oktober, sedan kollektivavtalen dagen förut upphört att gälla, kunde medlingen återupptagas. Förhandlingsdelegerade enades härvid om följande deklaration: »Bägge parterna förbinda sig att göra allt för att eventuellt ingångna avtal skola hållas.»[1]

Emellertid uppnåddes icke enighet om nya avtal. Förlikningsmannens liksom den senare tillsatta förlikningskommissionens medlingsförsök blevo till en början resultatlösa. Strejk hade utbrutit å vissa gårdar redan den 25 oktober och snart utvidgades konflikten att omfatta ett betydande antal egendomar, å vilka Svenska Lantarbetareförbundet hade medlemmar. Mest utbredd var strejken i Skåne, där över 100 gårdar voro indragna. Vidare förekommo strejker å ett 25-tal egendomar i Östergötland samt vid åtskilliga till industri- och skogsbolag hörande jordbruk i mellersta Sverige. Hela antalet berörda egendomar torde i början av november ha uppgått till cirka 200 med inemot 3,000 strejkande arbetare. Efter hand återupptogs emellertid arbetet å vissa gårdar, så att antalet strejkande i slutet av år 1924 hade sjunkit till ungefär hälften av denna siffra. Den långvariga konflikten avslutades successivt genom avtalsuppgörelser i olika landskap, i mitten av januari månad 1925 i Västmanland och Östergötland, i början av februari månad i Bergslagen och i slutet av samma månad i Skåne och Gävle-Dala distriktet. Uppgörelserna medförde en förhöjning av kontanta årslönen för kördräng med 20 kronor och av timlönerna med 5 öre. De nytillkomna kollektivavtalen skulle gälla till den 24 oktober 1925

[1] I det på sommaren 1925 tillkomna riksavtalet tillfogades vid bestämmelsen om »arbetsfred» bland särskilt nämnda förbjudna stridsåtgärder »obstruktion».

och blevo sedermera prolongerade till den 24 oktober 1926 och ytterligare till den 24 oktober 1927.

Jämsides med förhandlingarna med Svenska Lantarbetareförbundet hade förts underhandlingar om avtal mellan Upplands Lantarbetsgivareförening och Upplands Lantarbetareförbund. Något positivt resultat uppnåddes dock icke, då arbetareförbundet icke godkände avtal på samma grunder, som träffades för övriga landskap. Arbetet fortgick utan kollektivavtal till på sommaren 1925, då strejk utbröt å ett antal gårdar i Uppland, efter det att återupptagna förhandlingar, avseende företrädesvis avtal för tjänsteåret 1925/26, strandat. Arbetsinställelsen började den 13 juli och omfattade efter några dagar cirka 170 egendomar med mellan 2,500 och 3,000 strejkande arbetare. Arbetet återupptogs allmänt den 10 augusti, men hade dessförinnan återgång skett på ett 40-tal gårdar, så att antalet strejkande vid konfliktens avveckling torde ha uppgått till knappa 2,000 man. Uppgörelse om nytt avtal träffades i samband med konfliktens avveckling, innebärande samma lönevillkor, som på nyåret fastställts i avtalen med Svenska Lantarbetareförbundet.

Mätt efter antalet strejkdagsverken kan arbetsinställelsernas inom jordbruket omfattning under åren 1916—1925 beräknas till inemot 1 milj. Beträffande arbetsinställelsernas omedelbara verkningar för berörda jordbruk bör uppmärksammas, att antalet strejkdagar här icke kan — såsom fallet vanligen är inom industrien — läggas som måttstock på inträffad produktionsförlust. Arbetet å ett jordbruk kan icke såsom i en fabrik få helt avstanna. En del arbeten kunna väl uppskjutas till en senare tidpunkt, då man »tar igen» vad som förlorats. Men i större eller mindre utsträckning, växlande med hänsyn till årstiden, måste arbetet så vitt möjligt fortgå. Så har även i regel varit förhållandet under lantarbetarkonflikter. Tillfälligt engagerad arbetskraft har fått rycka in och utföra nödvändigt arbete.

Skördestrejken i Uppland år 1919 var som nämnts kortvarig. Det avbrott i skördearbetet, som förekom under första veckan av augusti månad, torde utan större svårighet ha inarbetats under den följande ur väderlekssynpunkt gynnsamma skördetiden. De mycket långvariga strejkerna i Västmanland under sommaren 1920 torde däremot ha medfört avsevärda olägenheter för jordbruket. Frivillig arbetskraft måste anskaffas för att bärga grödan, vilket var förenat med betydande svårigheter och kostnader med hänsyn till dåvarande knapphet på arbetskraft.

1924 års strejk inträffade på senhösten och vintern, alltså under jordbrukets döda säsong. Behovet av frivillig arbetskraft synes ha varit relativt lätt att fylla. Så var även fallet under skördestrejken i Uppland på sommaren 1925. Genom föreningen »Rädda Skörden» och lantarbetsgivareföreningen utsänt frivilligt manskap torde ha uppgått till över 1,500, vartill kommo några hundra arbetare, anskaffade direkt av olika berörda arbetsgivare. De strejkandes platser torde alltså i stort sett ha blivit fyllda, och skördearbetet kunde — med några enstaka undantagsfall — tillfredsställande utföras under de 4 veckor strejken varade. Ett sällsynt vackert skördeväder bidrog även till att några värden av betydenhet icke blevo spolierade.

UTLÄNDSK LAGSTIFTNING

OM

MEDLING OCH SKILJEDOM

I ARBETSTVISTER

AV

NILS BERGSTEN

BYRÅCHEF I KUNGL. SOCIALSTYRELSEN

Inledande översikt.

I nästan alla civiliserade länder torde man numera hava infört lagbestämmelser av större eller mindre räckvidd för slitande av tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande arbetsförhållandet. Härvid har man i åtskilliga länder uppdragit en mer eller mindre skarp gräns mellan å ena sidan rättstvister, avseende tolkning och tillämpning av gällande arbetsavtal, samt å andra sidan intressetvister, vilka huvudsakligen röra sig om upprättandet av nya avtal och utan fråga representera det betydelsefullaste oroselementet på arbetsmarknaden. För vissa arbetstvisters vidkommande, nämligen de s. k. allmänfarliga, har man därjämte i en del stater ansett sig böra vidtaga särskilda lagstiftningsåtgärder. Innan en närmare redogörelse lämnas för hithörande förhållanden inom de olika länderna, må här till en början angivas huvuddragen av den moderna lagstiftningen på ifrågavarande område, med särskiljande av ovan nämnda slag av arbetstvister.

A) Rättstvister.

De för behandling av rättstvister förekommande anordningarna i lagstiftningsväg inskränka sig i de flesta fall till upprättandet vid sidan av eller i nära anknytning till de allmänna domstolarna av specialdomstolar, dit vederbörande parter kunna hänvända sig för ifrågavarande tvisters avgörande. Motivet till skapandet av nämnda domstolar har i främsta rummet varit behovet av en dömande myndighet med kunskap och erfarenhet på resp. yrkesområden ävensom med insikter i och intresse för arbetsrättsliga och sociala frågor, varigenom parterna kunde vara förvissade om att erhålla en fullt sakkunnig behandling av sina mellanhavanden och därigenom göras mera benägna att låta dylika tvister slitas på rättslig väg. Ett annat motiv har varit, att det genom inrättandet av dylika specialdomstolar skulle givas vederbörande parter viss garanti för en mera enkel och skyndsam samt även mindre kostsam behandling av hithörande tvister, än vad fallet i allmänhet vore vid den ordinarie domstolsproceduren.

Ursprungligen avsågo ifrågavarande domstolar och avse i flertalet fall ännu alltjämt endast rättstvister, härledande sig ur det individuella arbetsavtalet, sålunda icke tolkningar av kollektivavtal, som ju är en senare tids avtalsform. De voro ej heller och äro ännu i många fall icke fullt fristående domstolar utan mer eller mindre anknutna till det ordinarie domstolsväsendet.

Slutligen voro de och äro ännu ofta fakultativa i den meningen, att de ej, såsom de ordinarie domstolarna, ovillkorligen måste finnas, utan upprättas alltefter sig företeende önskningar och behov. I regel avsågo de tvister endast inom industrien och hantverket.

I alla dessa avseenden har en utveckling framåt av arbetsdomstolarnas ställning och befogenhet försports under de senare åren. Det må till en början konstateras, att man i allt flera länder infört mer eller mindre omfattande lagskipning för behandling av rättstvister mellan arbetsgivare och arbetstagare samt att dylik lagstiftning nu förekommer i Norge, Danmark, Tyskland, Österrike, Ungern, Tjeckoslovakien, Schweiz, Frankrike, Belgien, Italien, Spanien, Portugal och Sovjet-Ryssland. Enligt den nederländska lagstiftningen handläggas rättstvister vid de ordinarie domstolarna, men tillämpas härvid ett förenklat förfaringssätt. I de anglosachsiska länderna synes man däremot överhuvud taget icke göra någon åtskillnad mellan rättstvister och intressetvister, varför idén om särskilda arbetsdomstolar för rättstvister ej vunnit något egentligt insteg i dessa länder. Å andra sidan förekomma där på sina håll, såsom i Australien, Nya Zeeland, staten Kansas i Amerika o. s. v., anordningar av olika slag för obligatorisk skiljedom i *alla* slag av arbetstvister, vare sig intresse- eller rättstvister, som äro av kollektiv natur.

Utvecklingen har först och främst tagit sikte på att utvidga arbetsdomstolarnas kompetensområde, så att deras verksamhetskrets skulle omfatta ej blott arbetare, utan även förvaltningspersonal och lärlingar, vidare ej blott industri och hantverk utan även andra näringsgrenar samt slutligen ej blott individuella utan även kollektiva rättstvister. I samband härmed har en tendens gjort sig gällande att för ifrågavarande rättsskipning skapa fullt fristående domstolar (om ock med appellrätt till de högre ordinarie domstolarna), vilka skulle obligatoriskt upprättas och omfatta vederbörande land i dess helhet. Vad särskilt beträffar handläggningen av k o l l e k t i v a rättstvister, synes man ha kommit längst i Norge, Danmark och Tyskland, där man inrättat speciella arbetsdomstolar såsom enda forum i dylika tvister.

Med avseende å arbetsdomstolarnas sammansättning ha olika uppfattningar gjort sig gällande. Särskilt från arbetarhåll har man sålunda, i samband med ivrandet för dessa domstolars helt fristående ställning, velat så långt möjligt förstärka lekmannaelementet på det juridiska elementets bekostnad ävensom, för befordrande av en snabbare handläggning av tvisterna, påyrkat inskränkning i appellationsförfarandet. Å andra sidan har man, speciellt från juristhåll, förfäktat principen om arbetsdomstolarnas inordnande under det allmänna domstolsväsendet; vid de ordinarie domstolarna skulle för hithörande tvisters behandling inrättas särskilda fackavdelningar, där arbetsgivare och arbetstagare fungerade som bisittare. Nämnas må även, att man inom arbetarkretsar (i Tyskland), i överensstämmelse med den principiella uppfattningen att alla domare böra utses genom direkta *val*, särskilt hävdat, att detta bör vara fallet med bisittarna i arbetsdomstolarna. Dock synas meningarna härom vara ganska delade även inom arbetarlägret, i det man på sina håll finner valproceduren vara en alltför tungrodd och kostsam apparat.

Den bestämda tendens, som enligt vad ovan anförts gjort sig alltmera gällande inom olika länder att få alla rättstvister mellan arbetsgivare och arbetstagare, vare sig de bottna i det individuella arbetsavtalet eller i kollektivavtalet, lösta på fredlig väg genom särskilda, för detta ändamål tillskapade rättsorgan, och den reformering av de gamla hantverks- och industridomstolarna (»Conseils de prud'hommes» i Frankrike, »Gewerbegerichte» i Tyskland o. s. v.), som i berörda avseende förmärkts inom de länder, där sådana sedan länge existerat, framgår närmare av den följande framställningen under resp. länder. Här må ytterligare i detta sammanhang endast vidröras de i vissa länder genomförda eller planerade lagstiftningsåtgärderna för slitande av kollektiva rättstvister genom anordningar av mera obligatorisk karaktär.

Härvid har man i främsta rummet anledning fästa sig vid lagstiftningen i Norge och Danmark. I båda dessa länder finnas, såsom ovan påpekats, särskilda domstolar, vilka äro enda forum för avgörande i sista hand av kollektiva rättstvister. Och i båda länderna äro för garanterande av arbetsfreden på hithörande område stadgade särskilda ansvars- och straffbestämmelser.

I *Danmark* synas ifrågavarande anordningar i det hela taget ha fallit väl ut, och varken från arbetsgivar- eller arbetarhåll har man yrkat på någon ändring av desamma och än mindre på deras upphävande. Det må emellertid observeras, att de danska bestämmelserna icke, såsom de norska, innehålla något ovillkorligt förbud mot arbetsinställelser vid rättstvister, utan överlämna åt de avtalsslutande parterna själva att söka rättens beskydd mot avtalsstridiga arbetsinställelser. Den danska lagstiftningen bygger vidare på förutsättningen, att tvister av ifrågavarande natur i regel skola avgöras av de inom flertalet yrkesgrenar förekommande fackliga skiljenämnderna och att de, om dessas domsslut icke respekteras, skola gå till den statliga skiljedomstolen (»den faste voldgiftsret»). Denna kan då — och häri ligger väl den egentliga arbetsfredsgarantien i fråga om rättstvister — ådöma vederbörande ansvariga part (för brott mot kollektiv överenskommelse eller för avtalsstridig arbetsinställelse) straff i pekuniär form, s. k. bot, vilken, där skada skett, skall tillfalla den som lidit skadan och i annat fall käranden. Rörande organisationernas ansvar är som huvudregel fastslaget, att sådant blott kan åläggas dem, när de gjort sig delaktiga i det påtalade förhållandet. Härifrån har dock gjorts ett väsentligt undantag med avseende å arbetsinställelser. Även om dessa icke föranstaltas av organisationerna som sådana utan av enskilda medlemmar av desamma, kan nämligen vederbörande organisation i vissa fall bliva ansvarsskyldig.

I *Norge* har man tagit steget fullt ut och helt anslutit sig till den offentligrättsliga synpunkten i ämnet genom att stadga ett kategoriskt förbud mot tillgripandet av arbetsinställelsens vapen för lösandet av rättstvister. För överträdelse härav äro fastställda böter till avsevärda belopp. Den norska lagstiftningen lägger ej något hinder i vägen för att hithörande tvister avgöras genom privata, fackliga skiljenämnder, men i motsats till förhållandet i Danmark synes man ha utgått från att detta skulle ske endast undantagsvis och att som regel den offentliga skiljedomstolen, »arbeidsretten», skulle anlitas. Så har

även i praktiken blivit fallet. — Organisation är ansvarig för avtalsbrott eller lagstridig arbetsinställelse från medlemmarnas sida, därest organisationen själv kan tillvitas delaktighet i brottet. Vid fastställandet av skadestånd skall hänsyn kunna tagas även till andra omständigheter än skadans storlek. — Under tvist om kollektivavtal kan jämväl inbegripas krav, som grundar sig på personligt arbetsavtal, därest kravet står i omedelbart sammanhang med huvudtvisten.

I tvenne hänseenden har man emellertid i Norge haft och har fortfarande under övervägande att rucka något på bestämmelserna om tvångsskiljedom. Det ena förslaget går ut på att bereda möjlighet till förnyad prövning av ett kollektivavtals lönebestämmelser, då minst sex månader förflutit sedan avtalet ingicks och det inträffat en väsentlig ändring i förhållanden, som kunna antagas ha utövat inflytande på lönebestämmelsernas tillkomst. Enligt det andra förslaget skall, om avtalsstridigt förhållande eller olaglig arbetsinställelse icke upphört inom fyra dagar efter avkunnad dom, den skadelidande parten eller hans organisation kunna begära arbetsrättens samtycke till att igångsätta arbetsnedläggelse eller arbetsavstängning.

Vad *Finland* beträffar, finnas visserligen där inga bestämmelser om obligatorisk skiljedom i rättstvister och ej heller några särskilda organ för avdömande av dylika tvister, utan gå dessa till de ordinarie domstolarna. Men däremot har i detta land antagits en särskild lag om kollektivavtal, enligt vilken brott mot bestämmelser i avtalet och kampåtgärder, riktade mot avtalet, kunna bestraffas med s. k. »plikt», ungefärligen motsvarande den danska »boten». Det anses även i Finland, att sedan erfarenhet vunnits rörande lagen om kollektivavtal bör för de rättstvister, som föranledas av dessa avtal, skapas en särskild sakkunnig domstol.

Det land, där man synes ha hunnit längst på lagstiftningens väg i fråga om reglering av rättstvister, torde vara *Tyskland*. Genom en nyligen antagen lag har upprättats ett system av arbetsdomstolar för avdömande av a l l a slag av rättstvister (såväl individuella som kollektiva) mellan arbetsgivare och arbetstagare. Varje kollektivavtal innehåller bestämmelse om »fredsplikten», d. v. s. förpliktelsen att under avtalsperioden icke tillgripa några stridsåtgärder mot kollektivavtalens innehåll. Avtalsbrott och avtalsstridiga arbetsinställelser föranleda jämlikt förordningen om kollektivavtal skadeståndsskyldighet enligt vanliga skadeståndsregler. I detta sammanhang må jämväl omnämnas, att kollektivavtal kunna, liksom i Österrike, tilläggas bindande verkan även för utomstående företag (oorganiserade arbetare och arbetsgivare).

I *Tjeckoslovakien* föreligger till parlamentarisk behandling ett regeringsförslag, avseende bland annat en utvidgning av arbetsdomstolarnas kompetensområde till att omfatta icke blott individuella utan även, ehuru ej obligatoriskt, kollektiva rätts- (och intresse-) tvister. Härvid kan en rättsligt bindande överenskommelse fastställas, som äger laga kraft i sex månader och automatiskt förlänges, med mindre den uppsäges från endera partens sida. — Ett tidigare förslag av socialministeriet (år 1920) lancerade den obligatoriska skiljedomen. Särskilda skiljedomskommissioner skulle äga att avdöma tvister rörande tolk-

ning av kollektivavtal ävensom att fastställa lönesatser, när prisförhållandena undergått någon mera väsentlig ändring under avtalsperioden. Vid avtalsbrott skulle bestämmelserna om skadestånd enligt den civila rätten gälla för båda parterna. Strejker och lockouter skulle lagenligt kunna förklaras, först sedan vederbörande skiljedomskommission handlagt tvisten. Sympatistrejk och sympatilockout vore icke tillåtna.

Förslaget mötte emellertid det kraftigaste motstånd från såväl arbetsgivare som arbetare och togs tillbaka.

Arbetsfredslagstiftningen har i *Polen* särskilt tagit sikte på förhållandena inom jordbruket. Om föreskrivna förlikningsförhandlingar icke medföra något resultat, skall, därest tvisten gäller tolkning eller tillämpning av kollektivavtal och alltså är en rättstvist, densamma på endera partens begäran hänskjutas till skiljedom. Kollektiva rättstvister inom jordbruket avgöras alltså i Polen de facto genom obligatorisk skiljedom. För detta ändamål håller den fasta skiljenämnden regelbundna sammanträden en gång i månaden.

Några av kantonerna i *Schweiz* förbjuda vid bötesansvar användningen av kampmedel under träffad förlikning- eller skiljedoms giltighetstid. I kantonen Zürich föreligger ett förslag om anlitande i sådant fall av andra utvägar, nämligen att förmana vederbörande part, som gör sig skyldig till dylika handlingar, och att, om detta icke medför någon verkan, bringa saken till offentligheten genom ortspressen. I detta fall anser man, att verkan av den offentliga opinionen kan skattas högre än beträffande offentliggörande av vägran att antaga erbjuden medling. Rättskänslan hos folket förutsättes vara så starkt utvecklad, att den gentemot avtalsbrott — och därom handlar det ju här — trots politiska meningsskiljaktigheter ställer sig objektivt avvisande.

Slutligen må omnämnas ett aktuellt lagförslag i *Spanien*, enligt vilket alla tvister på grund av arbetsavtal (både individuella och kollektiva rättstvister) skola gå till skiljedom hos paritetiska nämnder eller officiella myndigheter och i sista hand underställas arbetsdomstolarna.

I övriga länder handläggas, såsom ovan angivits, kollektiva rättstvister vanligen i samma ordning som kollektiva intressetvister, om ock en tendens gjort sig gällande att i de länder, där särskilda arbetsdomstolar finnas för avdömande av individuella rättstvister, till dessa hänskjuta jämväl kollektiva rättstvister.

För det skiljedomsförfarande, som i vissa länder är stadgat såsom sista resurs för slitande av *alla* kollektiva arbetstvister, utan åtskillnad på rätts- och intressetvister, redogöres mera summariskt här nedan och närmare under resp. länder. I detta sammanhang må dock erinras om, att åtminstone i en del av nämnda länder den olikheten gör sig gällande vid behandlingen av ifrågavarande slag av konflikter, att rättstvisterna gå direkt till skiljedomstolen och sålunda icke behöva, liksom intressetvisterna, först behandlas av förlikningsinstitutionen.

B) Intressetvister.

De åtgärder, som i olika länder genomförts i lagstiftningsväg för biläggande av intressetvister mellan arbetsgivare och arbetstagare, ha i allmänhet från början helt och hållet burit frivillighetens prägel: staten har tillhandahållit de tvistande parterna förlikningS- eller medlingsorgan, varav de kunde använda sig, om de så funno för gott. Småningom har denna frivilliga medling omgärdats av vissa bestämmelser av tvingande natur och på sina håll antagit en fullständigt obligatorisk karaktär. Därest medlingen misslyckats, har man försökt sig på olika utvägar för att ändock få tvisten bragt ur världen. Härvid synas huvudsakligen två metoder ha kommit till användning: särskilt undersökningsförfarande och skiljedom, frivillig eller obligatorisk. Därjämte har man, i sammanhang med förlikning- och undersökningsförfarandet, mer och mer börjat anlita allmänna opinionens medverkan genom offentliggörande i större eller mindre utsträckning av handlingarna rörande vederbörande tvist och eventuellt av medlings- eller undersökningsorganets egen uppfattning i saken.

De olika sätt på vilka lagstiftningen sålunda gått fram i arbetsfredens intresse komma, med exempel från olika länder, att i det följande mera översiktligt belysas.

Förebyggande åtgärder. Det måste givetvis anses önskvärt att, i den mån så låter sig göra, insätta medlingsförfarandet på ett så tidigt stadium, att meningsskiljaktigheter rörande arbetsvillkoren såvitt möjligt ej leda till konflikter. Med avseende å detta slag av medling, som man skulle kunna beteckna såsom förebyggande, har man i vissa länder att tillgå permanenta industrinämnder eller s. k. driftsråd. Särskilt må erinras om de engelska industrinämnderna (»joint industrial councils»), vilkas verksamhet går ut på att förhindra utbrytandet av tvister genom att regelbundet sammankalla representanter för arbetsgivare och arbetare till överläggningar i gemensamma spörsmål.

Den förebyggande synpunkten ligger även till grund för stadgandet i den nederländska lagstiftningen, att statens förlikningsman, på anmodan av parterna, kan lämna sin medverkan till avslutande av kollektivavtal, såframt dessa kunna antagas befrämja ett gott förhållande mellan arbetsgivarna och arbetarna samt förebygga rubbningar i arbetet. En liknande befogenhet tillkommer jämväl förlikningsnämnderna i Österrike — efter anmodan av parterna eller offentlig myndighet — och betraktas där såsom förlikningsorganets betydelsefullaste uppgift.

Såsom en förebyggande lagstiftning av obligatorisk natur må jämväl här omnämnas lönenämdssystemet i de australiska staterna Victoria och Tasmanien. Där inrättade lönenämnder äro permanenta institutioner med huvudsaklig uppgift att fastställa eller ändra minimilönesatserna, men även att reglera vissa andra närstående arbetsförhållanden. För några år sedan har man i Ungern anordnat liknande nämnder för fastställandet av lönerna inom jordbruket.

Anmälningsplikt och varselsystem. För att trygga ingripandet i behörig tid av de statliga medlingsorganen har man i vissa länder stadgat skyldighet för vederbörande parter eller de kommunala myndigheterna eller bådadera att snarast möjligt lämna meddelande om utbruten eller hotande arbetskonflikt. Så är t. ex. fallet i en del av de nordamerikanska staterna, i Nederländerna och i Spanien. I Nederländerna skall den kommunala myndigheten tillika lämna sådana upplysningar, som sätta medlingsorganet i stånd att bedöma konfliktens orsaker, omfattning och sannolika följder. Några länder, bland andra Norge och en del kantoner i Schweiz, ha infört liknande anmälningsplikt, men blott i fråga om redan utbrutna konflikter.

Möjligheterna till en fredlig avveckling i dess linda av en uppkommen konflikt har man i en del länder velat underlätta bland annat genom bestämmelse om skyldighet för vederbörande parter att viss tid i förväg lämna varandra meddelande om sina krav och tillämnade åtgärder, s. k. varsel. I Danmark har sålunda föreskrivits tre månaders varsel, innan ett uppsägande av en facklig överenskommelse träder i kraft, och 14 dagars varsel, innan en påtänkt arbetsinställelse igångsättes. Enligt den kanadensiska lagstiftningen skall arbetsgivare eller arbetare minst 30 dagar i förväg tillkännagiva varje tillämnad förändring i arbetsvillkoren rörande arbetslön eller arbetstid. En liknande bestämmelse, avseende meddelande om strejk eller lockout, förekommer i den nordamerikanska staten Colorado. Den princip, varpå den sydafrikanska lagen om förlikning och skiljedom anses vila, är varselsystemet, enligt vilket det är förbjudet att vidtaga eller kräva någon ändring i arbetsvillkoren utan en månads varsel. Ungefär samma föreskrift återfinnes i den av Förenta staterna antagna lagen om reglering av arbetstvister vid järnvägarna. Slutligen må omnämnas, hurusom i Spanien och Portugal viss tids varsel (8 à 12 dagar) är föreskriven med avseende på arbetsinställelser vid allmännyttiga företag.

Medling. Har väl en arbetstvist uppstått, blir vanligen medlingen inom företaget självt eller inom vederbörande industrigren den första åtgärd, som försökes. I många länder är det också bestämt, att de statliga medlingsinstitutionerna ej skola anlitas, förrän parternas försök att bilägga tvisten med egna resurser misslyckats. Enligt ett nu föreliggande lagförslag i Frankrike skall det åligga vederbörande parter att vid kollektiva tvister själva eller genom delegerade sammanträda och söka åstadkomma förlikning. Innan arbetsinställelse vidtages, skall på endera partens begäran dylikt förlikningssammanträde hållas inom 24 timmar efter det framställningen härom gjorts.

Om de från parternas egen sida utgångna förlikningsförsöken misslyckas, kommer turen till de statliga organen att inskrida för medling. Denna medling torde kunna särskiljas i två slag, vilkas huvuddrag äro, i ena fallet att medlingen är i stort sett beroende av det fria initiativet och i det andra att den är stadfäst såsom s. k. obligatorisk medling. Jämte dessa båda huvudformer förekomma emellertid en del mellantyper.

Det amerikanska förlikningsväsendet har från början byggt på den rena frivillighetens princip och torde fortfarande i största utsträckning göra så. Ett annat exempel på ett i verklig mening frivilligt medlingssystem er-

bjuder den ännu gällande lagstiftningen i Frankrike av år 1892. Kännetecknande för nu berörda medlingsprocedur är, att densamma är beroende av *båda* parternas samtycke.

Frivillig medling av en mera aktiv karaktär, varvid medlingen äger rum antingen på begäran av endera parten eller av offentlig myndighet eller på förlikningsorganets eget initiativ, utan att dock någon påföljd är stadgad för parts uteblivande, förekommer alltjämt i ett mycket stort antal länder. Såsom exempel kunna nämnas, utom Sverige, Danmark, Finland, Österrike, Ungern, Grekland, en del av de nordamerikanska staterna, Sydafrika o. s. v. I Danmark, liksom i vårt land, äro parterna visserligen enligt lagen pliktiga att infinna sig till förlikningssammanträde, men någon påföljd för uraktlåtenhet härutinnan är som sagt icke föreskriven. Enligt den finska lagstiftningen äger förlikningsman, mot parternas enstämmiga vilja, ej ingripa å tjänstens vägnar, utom då tvisten kan äventyra ett allmänt intresse. För att förmå vederbörande parter att från början förhålla sig allvarligt till det igångsatta medlingsförfarandet stadgar den finska lagen, att förlikningsman skall skrida till *förnyad* medling allenast på parternas gemensamma anhållan eller då förändring inträtt i själva tvisten eller i de på dess bedömande väsentligen inverkande omständigheterna.

Av mera obligatorisk natur blir nyss berörda slag av medling, om därmed förenas tvång för parterna att infinna sig till förhandling. Sådant tvång, i form av bötesrisk, har också införts i en del länders lagstiftning på ifrågavarande område, t. ex. i Tyskland (»Ordnungsgeldstrafe»), Schweiz, Nederländerna, Belgien, Polen, Japan o. s. v. Enligt ett ännu ej slutbehandlat lagförslag i Frankrike skall likaledes vägran att deltaga i förlikningssammanträde straffas med böter, vilka kunna höjas, om sådan vägran framkallat arbetsinställelse. Vid nämnda lagförslags behandling i högsta arbetsrådet har man å arbetarsidan uttalat sig för, å arbetsgivarsidan mot obligatorisk medling.

Såsom *fullt* obligatoriskt torde emellertid medlingssystemet få anses först då, när parterna jämväl äro vid påföljd förbjudna att under förlikningsförfarandet tillgripa stridsåtgärder. Ett av de äldsta och mest typiska exemplen på medling av denna art, i samband med särskild undersökning (varom mera i det följande), erbjuder Kanada. Det kanadensiska systemet har rönt efterföljd i åtskilliga andra länder, såsom Norge, vissa kantoner i Schweiz, Rumänien, den nordamerikanska staten Colorado, Chile o. s. v. I de länder, där obligatorisk skiljedom förekommer, torde densamma jämväl i allmänhet föregås av obligatorisk medling.

Undersökningsförfarande. I samband med själva medlingen och för underlättande av möjligheten att framställa väl avvägda förlikningsförslag kan det givetvis vara både nödigt och lämpligt att i viss utsträckning låta undersöka de särskilda, med vederbörande konflikt sammanknippade omständigheterna. I flertalet länders lagstiftning föreskrives också rättighet för medlingsorganet att inkalla och höra vittnen, inhämta upplysningar, besöka arbetsplatserna o. s. v. Småningom har i en del länder användandet av ett mera ingående un-

dersökningsförfarande tillagts allt större betydelse för konflikternas biläggande, särskilt sedan det visat sig, att allmänhetens upplysande i fråga om tvistens karaktär kan vara en pådrivande kraft. Denna tendens har på sina håll resulterat i speciella undersökningskommissioner, utrustade med vidsträckta befogenheter.

Det synes i främsta rummet vara de anglosachsiska länderna, där den objektiva undersökningen och framställandet av dess resultat till allmänhetens prövning i syfte att utöva ett moraliskt tryck på de tvistande parterna tagit sig ett prononcerat uttryck. Kanada har här gått i spetsen genom införande av ett obligatoriskt undersökningsförfarande. Dess förliknings- och undersökningsnämnd äger förekalla och under vittnesed höra personer, infordra affärsböcker och handlingar rörande konflikt, företaga undersökningar av arbetsförhållandena å ort och ställe o. s. v., allt vid äventyr av laga påföljd för ohörsamhet mot kallelse eller försök att lägga hinder för nämndens åtgärder. Medlingen och undersökningen gå så att säga hand i hand med varandra i Kanada, och vad ovan sagts angående förbud mot arbetsinställelse under medlingsproceduren gäller automatiskt med avseende å undersökningsförfarandet.

I England har likaledes idén om opartisk undersökning till främjande av arbetskonflikters biläggande vunnit stark resonans. För verkställande av dylik undersökning vid vissa större arbetskonflikter, speciellt sådana av allmänfarlig karaktär, skola enligt lagen finnas särskilda undersökningskommissioner, till vilka arbetsministern äger 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 ungefär samma befogenheter som den kanadensiska undersökningsnämnden; däremot finnes ej någon påföljd stadgad för vägran att efterkomma inkallelse till förhör eller för lämnande av falska eller vilseledande uppgifter, ehuru ursprungligen stränga straffbestämmelser härutinnan voro påtänkta. Ej heller har man i England, såsom fallet är i Kanada, något förbud mot arbetsinställelse, medan undersökningsförfarandet pågår. Under intrycket av den stora trafikstrejken i London 1924 har emellertid i överhuset framlagts förslag om att arbetsinställelse skall vara förbjuden under 30 dagar, efter det tvisten hänskjutits till undersökningskommission.

I en del av de nordamerikanska staterna har uppenbarligen den kanadensiska lagstiftningen med dess obligatoriska medlings- och undersökningsförfarande ej kunnat undgå att göra ett visst intryck. I Colorado har sålunda kanadasystemet fullständigt genomförts och utsträckts till att omfatta industriella företag i allmänhet och ej blott, såsom i Kanada, de särskilt samhällsviktiga. Åtskilliga av de andra staterna ha även infört bestämmelser, ehuru av mera frivillig karaktär, angående verkställande av undersökningar över konfliktorsakerna samt ofta även över parternas skuld och ansvar.

Av de europeiska staterna ha, förutom England, även Nederländerna och Grekland infört en fullt modern lagstiftning i nu berörda avseende. I Nederländerna har bland annat stadgats följande. Om alla försök till medling misslyckats, äger arbetsministern, när det gäller en konflikt, som på det allvarli-

gaste berör samhällets intressen och omfattar minst 300 arbetare, tillsätta en särskild undersökningskommission. Denna kan höra vittnen m. m. samt, vid påföljd av böter eller fängelse, infordra böcker och andra handlingar från företag och organisationer. Undersökningen skall omfatta a) konfliktens orsaker; b) frågan vilken av parterna har den huvudsakliga skulden till konfliktens uppkomst eller fortsättning och i vilken utsträckning den ena eller andra partens krav kunna, enligt kommissionens åsikt, antagas; c) alla andra punkter, beträffande vilka en undersökning kan anses erforderlig. — Den nya grekiska lagstiftningen går i ungefärligen samma riktning.

Omnämnas må slutligen, att det i Danmark av den s. k. Arbejdskommissionen nyligen framlagda betänkandet rörande medling och skiljedom i arbetstvister innehåller ett yrkande av en mycket stark minoritet om en väsentlig utsträckning av undersökningsförfarandet och särskilt av rätten att inhämta ekonomiska upplysningar av företagen.

Vädjan till allmänna opinionen. Såsom redan i det föregående påpekats, har det särskilda undersökningsförfarandet i alldeles speciell grad till uppgift att genom framläggande för offentligheten av en fullt opartisk och ingående utredning av tvistens innebörd försäkra sig om den allmänna opinionens medverkan för utövande av moraliskt tryck på parterna, i syfte att förmå dem till biläggande av tvisten i godo. Men även om sådan undersökning, vilken givetvis i hög grad underlättar för allmänheten att bilda sig ett omdöme i saken, icke äger rum, har man i allt fall i enahanda syfte infört bestämmelser i ett stort antal länder om offentliggörande i större eller mindre utsträckning av medlings- och skiljedomsbeslut samt eventuellt även av motiverna härför.

I de länder, England, Nederländerna och Kanada, där särskild undersökningskommission fungerar, äger arbetsministern — i Nederländerna dock först efter att ha rådfrågat vederbörande organisationer — att publicera alla kommissionens handlingar och beslut på sätt som han anser nödvändigt för att tillförsäkra kommissionens förslag allmän tillslutning.

Enligt lagstiftningen i flera av de nordamerikanska staterna åligger det vederbörande medlingsinstitutioner att publicera en redogörelse för konflikten och det framlagda medlingsförslaget, stundom även att uttryckligen angiva, vilken av parterna har den huvudsakliga skulden. I vissa fall kunna parterna åläggas att avgiva edfäst förklaring rörande konfliktens orsaker och sin vägran att ingå på skiljedom. Såsom karakteristiskt för 1920 års förslag till en för hela unionen gällande förhandlingsordning angives jämväl, att dess effektivitet i huvudsak baserats på det moraliska tryck, som ett av en enhällig nämnd avkunnat utslag måste utöva på alla personer.

Det schweiziska medlings- och skiljedomsväsendet bygger också i stor utsträckning på vädjan till allmänna opinionen. Uraktlåtenhet av part att deltaga i förhandlingar liksom vägran att antaga medlingsförslag eller skiljedomsbeslut publiceras (jämte själva förslaget och domen) i vissa kantoner i ortspressen. Enligt förslag i kantonen Zürich äga förlikningsnämnderna därjämte offentliggöra, i vilka punkter och av vilka skäl medlingsförslaget strandat.

Enligt 1925 års franska lagförslag skall, om medlingen misslyckas och parterna ej vilja anlita skiljedom, protokollet över den strandade förlikningen publiceras å reserverad plats i officiellt organ.

Vad slutligen våra grannländer beträffar, föreskriver den nya finska medlingslagen av år 1925, att redogörelse för medlingen och eventuellt framlagt medlingsförslag skall, dock icke mot parternas enstämmiga vilja, genom förlikningsmannens försorg bringas till offentligheten, om tvistens lösning därigenom anses kunna främjas. Och i den danska arbetskommmissionens betänkande av år 1926 föreslår en stark minoritet införandet av rätt för förlikningsman att offentligen motivera sitt medlingsprojekt under åberopande av inhämtade upplysningar.

Skiljedom. För det fall att alla resurser i medlings- och undersökningsväg uttömts, har lagstiftningen i ett stort antal länder tillgripit metoden att söka förmå eller — särskilt vid s. k. allmänfarliga konflikter — rent av ålägga parterna att underkasta sig skiljedom.

Det frivilliga skiljedomssystemet i dess renhet, d. v. s. skiljedom endast med båda parternas samtycke, är i flera länders lagstiftning föremål för särskild reglering. Stundom förekommer härvid en bestämmelse om att parterna skola uppmanas avgiva en förhandsutfästelse att ställa sig avkunnad skiljedom till efterrättelse. I Nederländerna är stadgat, att ingen tvist kan dragas inför skiljenämnd, med mindre parterna lämnat en dylik utfästelse. Skiljedomsbeslut, som tillkommit efter framställning av båda parterna, äro enligt åtskilliga nordamerikanska staters lagstiftning rättsligt giltiga och verkställbara. I staten Missouri blir skiljedom bindande även i det fall att part, som ej på förhand lämnat sitt samtycke, underlåter att ingiva protest mot domen inom fem dagar efter dess avkunnande.

Den mest moderna formen i lagstiftningsväg för skiljedomsförfarande torde emellertid vara, vad man skulle kunna kalla halvobligatorisk skiljedom. Härmed förstås här ett förfarande, som är av obligatorisk karaktär såtillvida, att tvist må kunna i sista hand, även mot parternas önskan, underställas skiljedom, men som har frivillighetens prägel därutinnan att sådan skiljedom icke blir för parterna bindande, därest endera av dem eller båda inom viss bestämd frist förklarat sig ej kunna antaga densamma.

Nu berörda form av skiljedom synes hava sitt ursprung från Schweiz. I vissa av detta lands kantoner kunna skiljedomar avgivas på begäran endast av en part eller av en myndighet (i regel regeringsrådet). Dessa skiljedomar, som icke äro bindande (»unverbindlich»), ha till ändamål att förmå den part (eller båda), som avböjt medlingsförslaget, att underkasta sig en billigheten motsvarande dom, som fällts av en neutral myndighet i samverkan med fackmän. I stället för den rättsliga skall här den moraliska verkan göra sig gällande. Sådana skiljedomar fällas i regel vid arbetskonflikter, där allmänhetens intressen särskilt hotas eller där skiljaktigheterna parterna emellan äro av obetydlig natur.

I de nya lagar om kollektiva tvister mellan arbetsgivare och arbetare, som

antagits i Grekland (1926) och Chile (1924) synes man ha gått på en liknande linje som den ovan anförda i Schweiz. Den chilenska lagen har till och med tagit ett steg längre, i det den stadgat, att skiljedom av ifrågavarande art skall vara bindande för parterna under minst sex månader från avkunnandet.

Den i Schweiz använda typen av skiljedom saknar ej heller förespråkare i den danska arbetskommissionens betänkande av år 1926.

Den längst gående formen för de officiella myndigheternas ingripande för upprätthållande av arbetsfreden betecknas av *obligatorisk* skiljedom, vilket innebär, att parterna äro absolut förpliktade att följa avkunnad skiljedom.

Det är i Nya Zeeland och Australien, som den obligatoriska skiljedomsidén uppstått och haft sina stora framgångar, men även sina kraftiga bakslag. Skiljedomssystemet i dessa länder är baserat på arbetsgivar- och arbetarorganisationerna, vilka också genom hithörande lagstiftning i det närmaste fått karaktär av offentlig-rättsliga institutioner. Officiellt register föres över de föreningar, som äga att begagna sig av skiljedomsförfarandet. Endast inregistrerade industriella föreningar (arbetsgivar- och fackföreningar) samt enskilda arbetsgivare, men däremot ej oorganiserade enskilda arbetare äro berättigade anlita de i lagen angivna förliknings- och skiljedomsinstitutionerna. Strejker och lockouter äro helt och hållet förbjudna samt belagda med höga böter.

Utom ovan anförda länder är det egentligen blott Italien, Mexiko och staten Kansas i Förenta staterna, som tillämpa det obligatoriska skiljedomssystemet i mera allmän utsträckning. I en del länder förekommer det dock i mera begränsad omfattning, och i vissa andra stater ha förslag om dess tillämpning varit å bane.

I Tyskland stadgas sålunda, att ett av parterna eller endera av dem avvisat förslag till överenskommelse likväl kan förklaras för dem bindande, om däri föreslagna bestämmelser vid en rättvis avvägning av båda parternas intressen motsvarar billighetens krav och deras genomförande är påkallat av ekonomiska och sociala skäl. En sådan förklaring (»Verbindlichkeitserklärung») ersätter antagandet av skiljedom.

Obligatorisk skiljedom förekommer vidare i Tjeckoslovakien för tvister inom jordbruket, i Rumänien för tvister vid samhällsviktiga företag och i Grekland för tvister mellan privatanställda och deras arbetsgivare. I Polen kan för tvister inom jordbruket förordnas en extra ordinär skiljenämnd, vars utslag äga obligatorisk giltighet under ett år. Till sist må ifråga om våra grannländer erinras, att i Norge obligatorisk skiljedom tillämpats i arbetstvister berörande viktigare samhällsintressen under åren 1916—1923 (med undantag för år 1921) samt att i Danmark av en minoritet inom 1926 års arbetskommission påyrkats införandet av obligatorisk skiljedom i tvister, där mycket omfattande samhällsintressen stå på spel.

Förliknings- och skiljedomsinstitutionernas organisation m. m. De organ, som enligt den föregående redogörelsen komma till användning vid statens ingripande för medling och skiljedom, förete en växlande sammansättning och

organisation i de olika länderna. Man torde härvid till en början kunna göra en viss åtskillnad mellan å ena sidan förlikningS- och skiljenämnder samt, å den andra, fasta domstolar för obligatorisk skiljedom. De förras huvudsakliga och egentliga uppgift är ju förlikning, om de ock vanligtvis i sista hand stå till tjänst även för frivillig skiljedom, de senare åter ha i främsta rummet att fälla domar. Härav betingas givetvis en viss olikhet i organisationshänseende.

Medlings- och skiljenämnderna kunna med hänsyn till sin organisation uppdelas i tvenne huvudtyper: a) sådana som utgöras av en eller flera opartiska personer med eller utan särskilt angivna förutsättningar för uppdraget; och b) sådana som utgöras av arbetsgivare och arbetstagare till lika antal samt en opartisk ordförande. Därjämte kan man skilja mellan permanenta institutioner och sådana, som skapas för givna tillfällen (ad hoc); och vad de permanenta institutionerna beträffar, kunna återigen funktionärerna utses a d h o c eller de kunna ha permanenta uppdrag.

Den vanligast förekommande av ovannämnda typer torde vara p e r m a n e n t a p a r i t e t i s k a n ä m n d e r, bestående alltså av ett lika antal arbetsgivare och arbetstagare med en opartisk ordförande i spetsen. I Förenta Staterna ha dylika statliga organ en gammal tradition och bestå där i flertalet fall av tre personer, vilka utnämnas av guvernören och av vilka en skall vara arbetsgivare och en arbetare samt den tredje en opartisk person, som föreslås av de båda förstnämnda. Dock förekommer även i några av staterna den bestämmelsen, att utnämnandet av arbetsgivar- och arbetarrepresentanterna skall ske enligt förslag av resp. organisationer. Sistnämnda förfaringssätt synes eljest vara det vanligaste i övriga länder, där nu berörda organisationstyp förekommer, såsom Belgien, Schweiz, Tyskland, Österrike, Spanien, Rumänien o. s. v.

Särskilt utmärkande för den nordiska lagstiftningen med avseende å anordningarna för medling i intressetvister är, att tyngdpunkten lagts på urvalet av en lämplig person för medlingens utförande. Det är icke paritetiskt sammansatta förlikningsnämnder utan f r i s t å e n d e f ö r l i k n i n g s m ä n, som anlitas. Även i Nederländerna har man övergått till att, åtminstone i första hand, använda sig av det fasta förlikningsmannasystemet. I Tyskland förekomma, vid sidan av de paritetiska förlikningsnämnderna, särskilda, för större ekonomiska områden utsedda förlikningsmän, vilka övertaga medlingsuppgiften i de fall, där konflikten är av speciell betydelse för näringslivet.

I flertalet länder synas medlingsorganen hava en mera permanent karaktär. Dock gör sig en tydlig tendens gällande att, där särskilt undersökningsförfarande äger rum, de härför anlitade organen tillsättas från fall till fall. Så är t. ex. förhållandet med undersökningskommissionerna i England, Nederländerna och Kanada. Vad beträffar sammansättningen av dessa kommissioner, må här omnämnas det system, som nyligen börjat tillämpas i England, nämligen att utse representanter för arbetsgivare och arbetare, om goda utsikter synas föreligga för samförstånd, men i annat fall endast opartiska personer.

De för obligatorisk skiljedom inrättade domstolarna äro givetvis fasta institutioner, vilkas ledamöter utses av vederbörande regering. I Nya Zeeland lik-

som i de australiska staterna skall till ordförande utses en ledamot av högsta domstolen. Såsom bisittare fungera i Nya Zeeland tvenne personer, föreslagna av resp. arbetsgivar- och arbetarorganisationerna. I Australien ha bisittarna i allmänhet endast rådgivande stämma. Omnämnas må även i detta sammanhang den permanenta domstol, som förekommer i England för frivillig skiljedom och som är sammansatt av opartiska ledamöter samt av representanter för arbetsgivare och arbetare, samtliga utsedda av arbetsministern.

C) Allmänfarliga tvister.

Arbetstvister vid allmännyttiga företag hava i flera länder blivit betraktade såsom stående i en klass för sig med hänsyn till de störningar i samhällets livsbetingelser, som arbetsinställelser på sådana områden medföra. Det har också gjorts gällande, att arbetarna vid allmännyttiga företag intaga en särskilt gynnad position på grund av sitt arbetes oumbärlighet och att det därför icke innebär någon orättvisa mot dem, i fall man i en viss utsträckning skulle begränsa deras strejkrätt.

De särskilda åtgärder, som i resp. länder vidtagits för undvikande av konflikter vid allmännyttiga företag, äro av mer eller mindre radikal natur. I vissa länder har man sålunda inskränkt sig till ett skärpt medlings- och undersökningsförfarande med avseende å ifrågavarande konflikter. Så är t. ex. fallet i Nederländerna, England — där dock i vissa fall av nödläge utomordentliga åtgärder kunna vidtagas (se nedan) — och Spanien. I Förenta Staterna, där man eljest alltjämt synes vara motståndare till mera tvingande bestämmelser ifråga om medling och skiljedom i arbetstvister, ställer man sig dock något annorlunda till detta spörsmål, när det gäller s. k. samhällsviktiga arbeten (»public utilities») och särskilt ifråga om järnvägsdriften. Detta framgår av den nyligen (år 1926) antagna lagen om reglering av arbetstvister vid järnvägarna, vari bland annat föreskrives en utomordentlig nämnd, utsedd av presidenten, för biläggande i sista hand av hithörande konflikter. Efter tillsättandet av denna nämnd och intill 30 dagar efter det den avgivit sin rapport till presidenten äga de stridande parterna icke, annat än efter gemensam överenskommelse, vidtaga någon ändring i de förhållanden, som framkallat arbetskonflikten. Därjämte föreskrives i lagen, att resp. parter skola giva varandra minst 30 dagars varsel beträffande avsedd ändring av löner och arbetsvillkor.

I de länder, där obligatorisk medling med ty åtföljande förbud mot arbetsinställelse under medlingsproceduren förekommer, synes man i främsta rummet ha tagit sikte på tvister av mera allmänfarlig karaktär, även om därunder kunna inbegripas jämväl andra konflikter. Den kanadensiska lagen föreskriver sålunda obligatorisk medling för arbetstvister vid gruvor, kommunikationsverk, belysnings-, vattenlednings- och kraftanläggningar. I Norge däremot har man överlämnat avgörandet om förbudets nödvändighet till medlingsmannen inom gränserna av direktivet »skada för allmänna intressen».

Att detta mera elastiska system visat sig praktiskt anses vara den allmänna meningen i Norge även bland parterna. I detta sammanhang må erinras om de i det föregående omnämnda skiljedomar av icke bindande (»unverbindlich») karaktär, som i en del schweiziska kantoner obligatoriskt kunna fällas vid arbetskonflikter, där allmänhetens intressen särskilt hotas.

Det är jämväl särskilt i syfte att förhindra allmänfarliga arbetsinställelser som det obligatoriska skiljedomssystemet kommit till användning i en del länder. Sålunda har i Rumänien obligatorisk skiljedom och följaktligen förbud mot arbetsinställelser föreskrivits för alla stats- och kommunala företag samt vidare i följande företag, som drivas i det allmännas intresse och vilkas avstannande skulle sätta befolkningens hälsa och existens eller landets sociala och ekonomiska liv på spel, nämligen a) transportverksamhet; b) petroleumverk och kolgruvor; c) gas-, elektricitets-, vatten- och kraftverk; d) kvarnar, bagerier och slakterier; e) sjukhus; f) gatu- och renhållningsväsende samt g) den offentliga sundhetsvården. — Lagstiftningen i Japan, Sydafrika och Colombia bygger likaledes på principen om tvungen skiljedom och förbud mot arbetsinställelse i samhällsviktiga och allmänna arbeten. Enligt den japanska lagen äro vissa skyddsbestämmelser stadgade för de i konflikten deltagande från utomstående agitatorers sida. I Sydafrika äger industriministern övertaga och sköta ett företag av hithörande natur på den lokala myndighetens bekostnad, därest ifrågavarande myndighet skulle vara ur stånd eller ovillig att fortsätta arbetet på grund av lockout eller strejk. En liknande betämmelse förekommer även i Colombia.

Vidare må erinras, att förslag om obligatorisk skiljedom i arbetstvister inom vissa samhällsviktiga företag varit å bane i Frankrike (år 1920) och i Polen (år 1923) samt att i danska arbetskommissionens betänkande (år 1926) en minoritet påyrkat dylikt förfarande i tvister, där mycket omfattande samhällsintressen stå på spel.

I Nya Zeeland och Australien samt i Italien och Mexiko är, såsom förut omnämnts, det obligatoriska skiljedomssystemet genomfört med avseende å arbetstvister överhuvud taget. I Nya Zeeland äro emellertid därutöver speciella säkerhetsåtgärder föreskrivna beträffande vissa arbeten, av vilkas ostörda fortgång allmänheten är särskilt beroende.

Statsanställd personal är enligt åtskilliga länders lagstiftning (t. ex. Frankrike, Belgien o. s. v.) förbjuden att vidtaga arbetsinställelse. Särskilt har man på sina håll varit angelägen om att införa bestämmelser till förekommande av arbetsinställelser vid järnvägsdriften. Bestämmelser i sådant syfte förekomma bland annat i åtskilliga av de nordamerikanska staternas lagar. I Ungern har all järnvägspersonal (även kroppsarbetare) förklarats vara att anse för offentliga tjänstemän i förhållande till strafflagen. Deltagande i eller uppmaning till strejk betraktas som disciplinbrott och den skyldige kan omedelbart avskedas. Sålunda avskedad kan under inga förhållanden återtagas i järnvägens tjänst. I Spanien ha inrättats speciella arbetsdomstolar för avdömande av arbetstvister vid järnvägsdriften.

I detta sammanhang torde jämväl böra påpekas, att i vissa länder, såsom

Tjeckoslovakien, Polen och Japan, genomförts särskild lagstiftning angående medlings- och skiljedomsförfarande vid arbetskonflikter inom jordbruket.

Till sist är att erinra om den myndighet, som i Tyskland och England delegerats åt regeringsmakten för vidtagande av åtgärder under vissa särskilda omständigheter. Sålunda äger i Tyskland rikspresidenten rätt att i fall, där den offentliga säkerheten och ordningen i betydande mån störes och äventyras, vidtaga nödiga mått och steg till nämnda säkerhets och ordnings återställande. Med stöd härav har bland annat utfärdats förbud mot arbetets nedläggande vid riksjärnvägarna. Och i England är konungen berättigad att i vissa fall av nödläge (arbetsinställelser av speciellt allmänfarlig karaktär) meddela erforderliga bestämmelser till säkerställande av samhällets livsbetingelser. Denna myndighet har kommit till användning bland annat vid generalstrejken år 1926.

Såsom framgår av föregående översikt och närmare av den följande redogörelsen för varje särskilt land, har man ej — vilket ju för övrigt synes helt naturligt — kunnat komma till någon gemensam klarhet om var gränsen lämpligen bör dragas mellan s. k. allmänfarliga och andra arbetsinställelser. En bestämd tendens gör sig emellertid allmänt gällande i riktning mot en särlagstiftning för arbetskonflikter av förstnämnda slag, om ock hittills med avseende å omfånget av denna lagstiftning en olika praxis, än trängre och än vidare, utvecklat sig i de olika länderna, alltefter sig yppande erfarenheter och behov.

I. Frankrike.

Frankrike torde vara det land, där särskilda rättskipningsorgan för handläggning av tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare, avseende arbetsförhållandet, först kommit till användning. De berömda s. k. *conseils de prud'hommes* (»de gode mäns råd»), en produkt av den napoleonska lagstiftningen, äro sålunda redan från sin begynnelse (den första institutionen av detta slag upprättades i Lyon 1806) och ännu mer efter den utveckling och reformering de sedan undergått att betrakta som en art av arbetsdomstolar. Deras sammansättning, uppgifter och verksamhetsformer ha varit föremål för en omfattande reglering genom en hel serie av nya lagar, av vilka de viktigaste datera sig den 27 mars 1907, den 3 juli 1919 och den 24 december 1925. Hithörande bestämmelser äro numera, jämte lagarna om förlikning och skiljedom (»de la conciliation et de l'arbitrage») samt om yrkesrepresentation (»de la représentation professionelle») kodifierade under rubriken »rättskipning» (»de la juridiction») i »code du travail et de la prévoyance sociale», 4:e boken.

»Conseils de prud'hommes» — i det följande för korthetens skull benämnda arbetsdomstolar — ha enligt nu gällande lagstiftning i främsta rummet till uppgift att söka förlika eller, om detta icke lyckas, att avdöma tvister, som kunna uppstå mellan arbetsgivare och arbetstagare (förvaltningspersonal, arbetare och lärlingar) inom handel och industri i anledning av arbetsavtal, d. v. s. *individuella* avtalstvister. Deras värv som förlikningsinstitution och domstol avser även tvister mellan arbetare inbördes i anledning av arbete. Det tillkommer dem slutligen att avgiva utlåtande över spörsmål, som föreläggas dem av administrativ myndighet.

Arbetsdomstolar upprättas å orter, där så påfordras av industriens eller handelns betydelse, genom dekret i form av administrativa förordningar, på förslag av justitie- och arbetsministrarna samt efter hörande av handelskamrarna, de konsultativa kamrarna för hantverk och industri samt kommunalråden i vederbörande kommuner. En arbetsdomstol *skall* upprättas, när så begäres av kommunalrådet i vederbörande kommun och vissa andra korporationer instämma.

Det dekret, varigenom en arbetsdomstol upprättas, bestämmer det distrikt, domstolen skall omfatta, antalet av de kategorier, vari vederbörande handels- och industrigrenar skola indelas och huru många medlemmar av domstolen skola tillhöra varje kategori, med iakttagande av att totalantalet av domstolens

medlemmar icke må utgöra ett ojämnt tal och ej heller vara mindre än 12. Arbetare och förvaltningspersonal inordnas i särskilda kategorier.

Domstolen kan uppdela sig på självständiga avdelningar, med särskiljande av arbetare och förvaltningspersonal. De till handeln hörande yrkesgrenarna sammanföras alltid, även om de äro indelade i olika kategorier, till en särskild avdelning.

Arbetsdomstolarna bestå, för varje yrkeskategori, av ett lika antal arbetsgivare och arbetstagare. Det bör vara minst två arbetsgivare och två arbetstagare i varje grupp. Medlemmarna utses genom direkta, allmänna val för en tid av sex år. Hälften avgår och ersättes med nya medlemmar vart tredje år. Arbetsgivarna, förvaltningstjänstemännen och arbetarna välja var för sig sina resp. ledamöter av domstolen. Angående valrätts- och valbarhetsvillkor samt angående valformerna finnas utförliga bestämmelser. Valberättigade äro i allmänhet alla arbetsgivare och arbetstagare inom vederbörande näringsgrenar, vilka fyllt 25 år och i tre år utövat sitt yrke samt i ett år varit och fortfarande äro bosatta inom vederbörande distrikt.

Varje avdelning av domstolen utser själv ordförande och viceordförande bland sina egna medlemmar. Väljes till ordförande en arbetsgivare, skall vice ordföranden vara arbetstagare och tvärtom. Ordförandeplatsen skall omväxlande innehas av en arbetsgivare eller arbetstagare. De olika avdelningarnas ordförande och viceordförande utse för varje år bland de förra en ordförande för domstolen i dess helhet, vilken äger att ombesörja förbindelsen med administrationen och mellan avdelningarna inbördes.

Vid varje domstol och, om densamma omfattar flera avdelningar, vid varje avdelning är attacherad minst en sekreterare, som utses genom ett prefektbeslut (»arrêté préfectoral») enligt en lista på tre kandidater, valda i en generalförsamling av rådet resp. dess avdelningar med absolut majoritet.

Varje avdelning av domstolen omfattar a) en förlikningsnämnd (»bureau de conciliation») och b) en domsnämnd (»bureau de jugement»). Förlikningsnämnden består av två ledamöter, varav en arbetsgivare och en arbetstagare. Presidiet handhaves omväxlande av arbetsgivaren och arbetstagaren. Förlikningsnämnden sammanträder minst en gång i veckan. Dess sammanträden äro icke offentliga.

Domsnämnden består av ett lika antal arbetsgivare och arbetstagare, härunder inbegripet ordföranden eller viceordföranden, vilka alternativt inneha presidiet. Domsnämndens beslut fattas med absolut majoritet av närvarande ledamöter. Vid lika röstetal skall ärendet snarast möjligt handläggas på nytt av samma nämnd med distriktets fredsdomare som ordförande. Domsnämndens förhandlingar äro offentliga.

Varje tvist handlägges först inför förlikningsnämnden och går sedan, om förlikningsförsöket misslyckas, till domsnämnden, vilken, om båda parterna därtill samtycka, kan omedelbart vid samma session upptaga och avdöma tvisten.

Parterna skola inför såväl förlikningss- som domsnämnden iakttaga personlig inställelse. De kunna låta sig biträda och, i händelse av bortresa eller sjuk-

dom, representera av en yrkeskamrat. Cheferna för industriella eller kommersiella företag kunna alltid låta sig representera av verkställande direktören för vederbörande etablissement eller av en där anställd funktionär. Parterna kunna låta sig representera eller biträda av en praktiserande advokat.

Oberoende av det framställda kravbeloppets storlek äro arbetsdomstolarna ensamt behöriga för avdömande av här ifrågavarande tvister i första instans. Dock kunna tvister mellan arbetsgivare och deras förvaltningspersonal bringas inför de ordinarie domstolarna, när tvistesumman överstiger 2,000 francs.

Arbetsdomstolarnas utslag äro definitiva och inappellabla — utom för så vitt angår kompetensfrågor — när det omtvistade beloppet icke överstiger 300 francs (numera på grund av francens minskade köpkraft och lönernas i samband därmed stående ökning höjt till 600 francs). Överstiger det 300 (nu 600) francs, kan klagan föras hos civildomstolen (»le tribunal civil»). Parterna kunna även här låta sig representera eller biträda av en advokat. Civildomstolen bör fälla utslag inom tre månader efter sakens anhängiggörande.

De av arbetsdomstolarna i egenskap av sista instans avkunnade utslagen likasom civildomstolens utslag kunna överklagas hos kassationsdomstolen, därest förenämnda domstolar överskridit sin befogenhet eller icke iakttagit bestämmelserna i allmän lag. Kassationsdomstolen fäller utslag inom en månad.

Arbetsdomstolarnas ledamöter utföra sina åligganden gratis i förhållande till parterna. De för domstolarnas verksamhet erforderliga utgifterna (såsom för lokal, valutgifter, avlöning åt sekreterare o. s. v.) bäras huvudsakligen av vederbörande kommuner.

De arbetstvister, som för närvarande bliva föremål för handläggning inför »conseils de prud'hommes», avse såsom framgår av det föregående det individuella arbetsavtalet. Rörande behandling av *kollektiva* tvister, såväl rätts- som intressetvister, finnes en särskild lag av den 27 december 1892 om medling och skiljedom (»la loi sur la conciliation et l'arbitrage en matière de différends collectifs entre patrons et ouvriers ou employés»). Enligt denna lag är såväl förliknings- som skiljedomsförfarandet en fullt frivillig sak, beroende av båda parternas samtycke. Det föreligger emellertid för närvarande till parlamentarisk behandling ett regeringsförslag i ämnet (av den 5 november 1925), avseende att ersätta ifrågavarande lag med en mera effektiv sådan, i vilken även arbetsdomstolarna tillämnats en viss roll.

Genom detta förslag införes en helt ny procedur, som förpliktigar vederbörande parter att vid kollektiva tvister själva eller genom delegerade sammanträda och söka åstadkomma förlikning. Innan arbetsinställelse vidtages, skall, på endera partens begäran, dylikt förlikningssammanträde hållas inom 24 timmar efter det framställning härom gjorts. Om enighet härvid ej kan vinnas och om arbetsinställelse proklamerats, skall ett nytt förlikningsförsök obligatoriskt ske, vare sig på begäran av endera parten eller på initiativ av

arbetsministern eller departementsprefekten. Inom 24 timmar efter det denna framställning gjorts skola vederbörande parter hava utsett den eller de personer, åt vilka de önska anförtro förlikningsuppdraget. Vid oenighet härom mellan parterna övertages förlikningsfunktionen självskrivet av arbetsdomstolarna eller, vid förhinder för dem, av fredsdomaren. Förlikningsmyndigheten har sedan att inom 48 timmar sammankalla parterna, och dessa skola vara förpliktade att infinna sig till alla av nämnda myndighet i förlikningssyfte utsatta sammanträden.

Kan förlikning ej ernås, skola parterna uppmanas att anlita skiljedom. Lämna ej båda parterna härtill sitt bifall, publiceras protokollet över den strandade förlikningen å reserverad plats i officiellt organ. Enas parterna om att anlita skiljedom, skola de utse en eller flera skiljedomare vardera. Om dessa skiljedomare icke kunna komma överens om tvistens slitande, utse de själva en opartisk ledamot; vid oenighet om valet härav nämnes den opartiske ledamoten av fredsdomaren eller om tvisten är av större omfattning av resp. presidenterna i civildomstolen, appellationsdomstolen eller kassationsdomstolen.

För att giva åt förliknings- och skiljedomsförfarandet en mera obligatorisk karaktär upptager lagförslaget följande ansvarsbestämmelser.

Varje arbetsgivare eller arbetstagare, som lägger hinder i vägen för lagens tillämpning, är förfallen till böter från 16 francs till 1,000 francs. — Var och en som, vederbörligen kallad till sammanträde inför förlikningsnämnd, arbetsdomstol (»conseil de prud'hommes»), fredsdomare eller skiljenämnd, utan giltigt skäl underlåter att infinna sig eller låta sig representera, är förfallen till böter från 16 francs till 1,000 francs. — Dessutom kan i ovan anförda fall domen genom domstolens försorg publiceras i ortstidningarna på den skyldiges bekostnad. — Var och en som genom vägran att underkasta sig obligatoriskt medlingsförsök enligt lagens bestämmelser framkallat arbetsinställelse, är förfallen till böter från 16 francs till 10,000 francs. — Var och en som blivit dömd med tillämpning av ifrågavarande lag skall under fem år och, om förseelsen upprepas, under tio år vara förlustig vissa borgerliga rättigheter, såsom valrätt och valbarhet till domstolar (»conseils de prud' hommes»), handelskamrar, handelsdomstolar (»tribunaux de commerce»), arbetsråd (»conseils du travail»), högsta arbetsrådet (»conseil supérieur du travail») o. s. v. — Arbetsgivar- och fackföreningar skola kunna göras civilrättsligt ansvariga för de böter, som enligt lagen ådömas deras representanter i denna deras egenskap.

Innan ifrågavarande lagförslag, som ju bygger på *obligatorisk medling* i arbetstvister, framlades av regeringen, hade ämnet varit föremål för behandling vid ordinarie sammanträde i november 1924 av högsta arbetsrådet (»conseil supérieur du travail»). Härvid rådde full enighet om önskvärdheten av att medling såvitt möjligt anlitades, därest förlikning icke kunde ernås genom direkt förhandling mellan parterna själva. Å arbetarsidan anslöt man sig jämväl till den uppfattningen, att det borde göras till en *plikt* för parterna att söka få tvisten löst genom medling (obligatorisk medling). Arbetsgivar-

nas representanter ville däremot icke gå så långt, utan ansågo det tillräckligt att införa vissa officiella regler för medling, varav parterna, efter överenskommelse sinsemellan, kunde begagna sig. Såsom motiv för denna sin ståndpunkt anförde arbetsgivarna:

att vissa konflikter, på grund av sin karaktär, icke lämpade sig för medling; sålunda kunde en arbetsgivare icke finna sig i att en utanför stående person inblandades i tvister rörande hans val av personal, förändringar i arbetstekniken eller fastställande av löner;

att arbetsgivare och arbetare icke vore jämställda inför medlingsinstitutionens förslag, i det att en arbetsgivare, som förkastade ett sådant förslag, komme under en hård press av den offentliga opinionen, något som icke i samma grad drabbade arbetarna på grund av deras större antal;

att obligatorisk medling icke blott ofta skulle bliva resultatlös, utan till och med giva ytterligare anledning till konflikt. Den skulle nämligen uppmuntra arbetarna att framställa flera krav än eljest, och när ett medlingsförslag vore förkastat av den ena parten och antaget av den andra, skulle det bliva svårt att sedan få till stånd en kompromiss, då ju den senare parten komme att fasthålla vid förslagets innehåll och även den förra ogärna ville ändra sin ståndpunkt.

Med avseende å frågan om undantag för vissa allmänviktiga företag, så att vid arbetstvister berörande dessa företag en medlingsaktion obligatoriskt skulle äga rum, hävdade arbetsgivarna, att de två parterna icke heller här vore likställda. Det kunde nämligen i sådana fall praktiskt taget aldrig bliva tal om någon lockout, enär en arbetsgivare genom sin koncession vore förpliktigad att hålla vederbörande företag i gång. Arbetsgivarna vore därför förhindrade att använda sitt motvapen gentemot en strejk, och detta förhållande skulle dels fresta arbetarna att framställa anspråk, dels utöva ett — om ock indirekt — inflytande på medlingsinstitutionen vid dess framläggande av förslag till konfliktens lösning.

Ovan refererade lagförslag synes utgöra den urvattnade återstoden av ett år 1920 inom deputeradekammarens »commission du travail» utarbetat förslag i samma ämne. Av detta senare framgår, att man även i Frankrike haft under allvarligt övervägande *dels* införande av obligatorisk skiljedom i såväl rätts- som intressetvister inom vissa samhällsviktiga företag (kommunikationsanstalter, gas- och elektricitetsverk, kolgruvor, sjukvårdsinrättningar, renhållningsverk o. s. v.), *dels* stadgande av stränga ansvarsbestämmelser (böter intill 20,000 francs eller fängelse intill 6 månader eller bådadera) för igångsättande av arbetsinställelse under den tid förliknings- och skiljedomsförfarande pågår eller överhuvud taget inom företag, där obligatorisk skiljedom är föreskriven. Mot en enstämmig opposition från arbetarsidan, där man särskilt tagit bestämt avstånd från det obligatoriska skiljedomsinstitutet, synes emellertid ifrågavarande förslag hittills icke hava haft någon framgång.

I sammanhang med sistnämnda lagförslag framlades inom deputeradekammaren även ett annat, som visserligen icke direkt handlar om medling och skiljedom utan om reglering av *strejkrätten*, men som dock på grund av dessa frågors nära samhörighet med varandra här må i korthet omnämnas.

Förslaget, som för övrigt ger uttryck åt samma tankar som redan år 1900 framfördes av Waldeck-Rosseau och Millerand, vilar på principen om strejkrättens godkännande samt avser blott att reglera densamma och förhindra missbruk därav. Man utgår härvid från att det måste ligga i alla parters — arbetarnas, arbetsgivarnas och samhällets — intresse, att en strejk endast då tillgripes, när den verkligen är ett uttryck för flertalet arbetares mening och när denna mening får tillfälle att göra sig gällande utan någon som helst påtryckning från strejkanhängarnas sida. För att garantera arbetarna möjlighet att fritt få giva sin mening tillkänna om igångsättandet av en strejk innehåller förslaget följande bestämmelser.

Efter avhållandet av det möte, där beslut fattats att förelägga vederbörande arbetarorganisations generalförsamling frågan om igångsättande av en strejk, skall mötets ledning genast underrätta mären, underprefekten och prefekten om det fattade beslutet. Prefekten utfärdar då omedelbart ett dekret, vari arbetarna uppmanas att deltaga i en omröstning om saken.

Omröstningen skall äga rum i offentlig lokal och ledas av en av prefekten utsedd offentlig funktionär med biträde av en representant för var och en av de intresserade fackorganisationerna samt av en representant för eventuellt oorganiserade arbetare. — Alla arbetare inom vederbörande verksamhet eller fack äro pliktiga att deltaga i omröstningen. — Omröstningen är hemlig och försiggår med tillhjälp av tryckta röstsedlar, lydande på resp. »för strejken» och »mot strejken». Resultatet offentliggöres omedelbart.

För att ett strejkbeslut skall anses giltigt kräves, att över hälften av de i saken intresserade arbetarnas röster avgivits för strejken. För utrönande härav ålägger lagförslaget samtliga vederbörande arbetsgivare att två timmar före omröstningens början till den ledande funktionären avlämna en förteckning på den del av deras arbetspersonal, som kommer att omfattas av strejken. Förteckningen återställes omedelbart efter omröstningens slut.

För att ytterligare garantera omröstningens frihet stadgas i förslaget, att arbetarna icke må hålla möte på omröstningsdagen i den lokal, där omröstningen äger rum.

Slutligen innehåller förslaget straffbestämmelser för den arbetare, som icke deltager i omröstningen, samt för personer, som lägga hinder i vägen för omröstningen, söka att påverka densamma, kränka omröstningens hemlighet eller söka ändra dess resultat. Därjämte åläggas straff för de personer, som söka påverka arbetarna att avhålla sig från omröstningen.

Deputeradekammarens »commission du travail» ansåg sig emellertid icke kunna giva sin anslutning till förslaget, enär detsamma kränkte principen om arbetets frihet genom att fastslå, att en av majoriteten beslutad strejk bleve obligatorisk och sålunda förpliktade även minoriteten att nedlägga arbetet. Medverkande till kommissionens ståndpunkt var också, att förslaget icke be-

fanns giva någon lösning av det egentligen föreliggande problemet, i det att detsamma visserligen kunde vara ägnat att begränsa antalet strejker men icke sökte att undanröja eller begränsa orsakerna till strejkerna.

Förslaget blev ej heller godtaget av deputeradekammaren och synes sedan icke hava i någon form återkommit.

Till sist må påpekas, att *civila tjänstemän och andra, som deltaga i utövningen av statens offentliga myndighet*, enligt strafflagen (»code penale») äro förbjudna att strejka.

II. Belgien.

Även i Belgien ha domstolar för slitande av *individuella* rättstvister mellan arbetsgivare och arbetstagare gamla anor. Institutionen »conseils de prud'hommes» har där liksom i Frankrike visat sig äga en verklig mission att fylla och har fått sitt kompetensområde mer och mer utsträckt, på samma gång som formerna för dess sammansättning och verksamhet utvecklat sig i demokratisk riktning. Den nu gällande lagen i ämnet (»le loi organique des conseils de prud'hommes») daterar sig från den 15 maj 1910 och är i flera avseenden en kopia av den franska. Väsentliga olikheter förekomma dock, och sådana framträda än mera i det förslag till ny reviderad lagstiftning på området, som för närvarande är föremål för parlamentarisk behandling. Bland viktigare bestämmelser rörande de belgiska »conseils de prud'hommes», med hänsyn tagen till sistnämnda lagförslag, må anföras följande.

Arbetsdomstolarnas uppgift är att i första rummet genom förlikning, men om detta icke lyckas, genom dom avveckla tvister rörande arbetsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller mellan arbetstagare inbördes. Deras kompetensområde sträcker sig enligt det nya förslaget till alla företag och yrken med undantag för sådana, som falla inom jord- och skogsbruket, personlig tjänst och offentlig förvaltning.

Varje domstol uppdelar sig på två avdelningar: en för arbetare och en för förvaltningspersonal. Därjämte kunna bildas särskilda avdelningar med kompetensen begränsad till ett eller flera yrken.

Domstolens medlemmar utses genom direkta, allmänna val av resp. arbetsgivare, förvaltningspersonal och arbetare. Varje domstol har två ordförande, av vilka en arbetsgivarledamot och en arbetstagarledamot. Båda utses av konungen efter förslagslistor, upprättade av resp. arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna. De presidera omväxlande vid sessionerna, men äga rösträtt endast inom den avdelning av domstolen, där de äro medlemmar.

Domstolen omfattar i första instans en förlikningsnämnd, med uppgift att söka förlika ifrågakommande tvister och — vad angår smärre tvister, där kravets värde är mindre än 200 francs — slutgiltigt avgöra dem, samt en domsnämnd med uppgift att avdöma tvister, där sakens värde överstiger 200 francs. Bisittare i förlikningsnämnden äro en arbetsgivare och en arbetstagare, i domsnämnden två från vardera sidan. I sådana fall, där särskild teknisk sakkun-

skap är av nöden, äger domsnämnden med sig förena en fackman på området från arbetsgivarsidan och en från arbetstagarsidan (»assesseures techniques»). I domsnämnden — och jämväl i förlikningsnämnden, när denna slutgiltigt avgör en tvist — skall dessutom sitta en rättslärd ledamot (»assesseur juridique»), som utnämnes av konungen. Han äger principiellt icke rösträtt, men fäller med sin röst utslag vid lika röstetal bland ledamöterna.

Därest den omtvistade sakens värde överstiger 500 francs, kan klagan föras hos en appellationsdomstol (»conseil de prud'hommes d'appel»). Medlemmarna av denna domstol väljas av vederbörande medlemmar i arbetsdomstolarna (»conseil de prud'hommes» i första instans) inom det distrikt, appellationsdomstolen skall omfatta, bland valbara arbetsgivare och arbetstagare. Som ordförande fungerar en av konungen utnämnd rättslärd (»docteur en droit»).

Parterna kunna i alla instanser låta sig representera eller biträda av en advokat.

Bisittarna i arbetsdomstolen (»conseil de prud'hommes») och i appellationsdomstolen (»conseil de prud'hommes d'apppel») ha rätt till viss ersättning för varje bevistat sammanträde (s. k. »jetons de présence»), utgående för de förra med 10 francs och för de senare med 15 francs (för ordföranden och den juridiske bisittaren med dubbla beloppet).

Med avseende å medling och skiljedom i *kollektiva* rätts- och intressetvister har i Belgien genom en kungl. förordning den 5 maj 1926 införts ett nytt system, som är av intresse särskilt på grund av sina, med utbetalningen av arbetslöshetsunderstöd sammanhängande ansvarsbestämmelser.

I ändamål att undanröja kollektiva tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare samt förekomma eller bringa till upphävande strejker och lockouter skola genom arbetsministerns försorg upprättas officiella förlikningss- och skiljedomsnämnder (»comités de conciliation et d'arbitrage») å varje ort, där så befinnes nödigt.

Varje nämnd består av en ordförande och en vice ordförande samt tre arbetsgivar- och tre arbetstagarledamöter. Dessa ledamöter utses av arbetsministern enligt förslagslistor, upprättade av resp. arbetsgivare och arbetstagare inom vederbörande distrikt. Ordföranden och vice ordföranden utses av ledamöterna, om de enhälligt kunna förena sig om någon kandidat, i annat fall av arbetsministern.

Nämnden sammankallar vederbörande parter — på meddelande från endera av dem, att en konflikt utbrutit, som kan medföra arbetsinställelse — till förlikningssammanträde inom fem dagar efter det sådant meddelande ingått. Om härvid eller vid ett andra sammanträde förlikning icke kan ernås, inbjuder nämnden parterna att slita tvisten genom skiljedom. Vägra parterna — eller endera av dem — även detta, uppsätter nämnden ett protokoll i saken, angivande tvistepunkterna, förlikningsförslagen och vederbörande parters ansvar i förlikningens strandande, samt översänder detta till arbetsministern.

Särskilda ansvarsbestämmelser finnas och äro i huvudsak följande.

Om arbetsgivaren förorsakar en strejk genom att, före nämndens konstaterande av förliknings- och skiljedomsförsökets strandande, sätta i kraft nya arbetsvillkor eller löner, som avvisats av arbetarna; om han gör lockout utan att förut ha anlitat förliknings- och skiljedomsförfarandet; om han vägrar att infinna sig till sammanträde på nämndens kallelse, att verkställa träffad överenskommelse eller avkunnad skiljedom; eller om nämnden uttalar den uppfattningen, att han genom sin hållning omöjliggjort förlikning: *så* skola de av hans arbetare, som äro delaktiga i en godkänd arbetslöshetskassa, räknas såsom oförvållat arbetslösa och i denna egenskap, från och med arbetsinställelsens första dag, åtnjuta understöd från sin arbetslöshetskassa samt tillägg från nationalkrisfonden (»Fonds national de crise») i enlighet med förordningen om arbetslöshetsförsäkringens organisation.

Å andra sidan, om arbetarna gjort sig saker till motsvarande förseelser, skall den organisation, som representerar dem, frånkännas arbetslöshetsersättning för ett helt år, med mindre den kan visa, att strejken skett utan dess medgivande eller stöd.

I Belgien är, liksom i Frankrike, strejk av *statsanställd personal* förbjuden i strafflagen, vid äventyr av fängelse- eller bötesstraff m. m.

III. Schweiz.

Ett stort antal av de schweiziska kantonerna hava infört särskild lagskipning för *individuella rättstvister* mellan arbetsgivare och arbetstagare, vare sig efter mönster av de franska »conseils de prud'hommes» eller de tyska »Gewerbegerichte». Att dessa domstolar jämväl i Schweiz tillmätas en stor betydelse framgår av den utveckling de tagit, särskilt under de sista åren, och som fått sitt uttryck i nya lagar på området. Här må i korthet lämnas några uppgifter för kantonerna Bern, Solothurn och Genève, av vilka Bern och Solothurn företräda den tyska samt Genève den franska typen.

A) Bern.

Enligt »Dekret über die Gewerbegerichte» av den 11 mars 1924 kunna industridomstolar (i det följande benämnda arbetsdomstolar) genom beslut av en kommun eller flera kommuner tillsammans inrättas för slitande av tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare rörande tjänste-, arbets- eller lärlingsavtal. Dessa domstolar avgöra slutgiltigt tvister, avseende ett värde av intill 800 francs. Undantagna äro tvister mellan jordbruksarbetare och tjänstefolk å ena sidan samt deras arbetsgivare å den andra.

Arbetsdomstolarna bestå av ordföranden, bisittarna och generalsekreteraren (»Zentralsekretär»). Som grundval för domstolarnas upprättande bildas genom beslut av vederbörande kommuner grupper av ifrågakommande yrkesgrenar (»Berufsgattungen»), vilka grupper dock ej få till antalet överstiga åtta, och för varje sådan grupp utses genom direkta val, till hälften av arbets-

givarna och till hälften av arbetstagarna, ett visst antal bisittare. Dessa utse i sin ordning ordförande (i större kretsar eventuellt flera ordförande) och generalsekreterare jämte ställföreträdare för dem. Ordföranden och hans ställföreträdare skola äga juridisk kompetens.

Ordföranden har att leda såväl erforderliga plenarsammanträden av domstolen i dess helhet som de särskilda gruppdomstolarnas sessioner. Vid förhinder eller då flera gruppdomstolar (»Gruppengerichte») samtidigt hava session, inträder en ställföreträdare. Generalsekreteraren har att under domstolssessionerna kostnadsfritt lämna de rättssökande råd och upplysningar i alla inom domstolens kompetensområde fallande frågor, föra protokoll och ombesörja övriga sekreteraregöromål.

Varje gruppdomstol är beslutmässig, då tre ledamöter inklusive ordföranden äro närvarande, om tvisten gäller ett värde, ej överstigande 400 francs, och då fem ledamöter inklusive ordföranden äro närvarande, om tvisten gäller ett värde, överstigande 400 francs. Arbetsgivarna och arbetstagarna skola självfallet härvid vara representerade till lika antal.

Som regel skola vederbörande parter iakttaga personlig inställelse. Kommersiella och industriella företag kunna dock låta sig representera genom sina tjänstemän på ledande poster; likaså kunna båda parterna vid särskilda förhinder låta sig företräda av anhöriga eller yrkeskamrater. Däremot är biträde av advokater förbjudet.

För rättegångsförfarandet är största möjliga snabbhet föreskriven och i regel korta frister stadgade.

Före själva rättsprocedurens början har domstolen att i görligaste mån söka åstadkomma en fredlig lösning av rättstvisten (förlikning).

Arbetsdomstolen är i regel första och enda instans. Endast i följande fall kan klagan föras inför appellationsdomstolen, nämligen om arbetsdomstolen av någon anledning icke varit kompetent eller förfarit formellt oriktigt ävensom ifall domen står i strid med gällande rätt eller grundar sig på ett uppenbart oriktigt bevismaterial. Inom ett år efter domen kan den förlorande parten draga tvisten på nytt inför domstolen, om nya på saken inverkande fakta eller bevis kommit i dagen.

B) Solothurn.

I lagen om »Gewerbliche Schiedsgerichte» av den 7 december 1919 stadgas, att dessa arbetsdomstolar fälla dom i tvister mellan arbetsgivare av alla slag å ena sidan samt deras arbetare, förvaltningspersonal, tjänstefolk och lärlingar å den andra rörande tjänsteförhållandet, utförande av arbetet och lärlingskontrakt, såvida den omtvistade sakens värde icke överstiger 800 francs. Alltså falla här även jordbruk och husligt arbete inom ifrågavarande domstolars kompetensområde. Med båda parternas samtycke kunna dock hithörande tvister avgöras av de ordinarie domstolarna, men blott om den omtvistade sakens värde överstiger 100 francs.

Arbetsdomstolar kunna upprättas i enskilda kommuner eller gemensamt för flera kommuner. Härom bestämmer regeringsrådet antingen av eget initiativ

eller på förslag från arbetsgivar- eller arbetarkretsar efter de kommunala myndigheternas hörande. För upprättandet av arbetsdomstol bildas såsom underlag i vederbörande domstolsdistrikt grupper, representerande olika slag av yrken, handel och industri, vilka gruppers antal i samråd med vederbörande kommuner bestämmes av regeringsrådet enligt faktiska förhållanden och behov.

Bisittarna i skiljedomstolen utses genom direkta val, till hälften bland arbetsgivarna och till hälften bland arbetstagarna. Valberättigade och valbara äro alla i kantonen boende arbetsgivare och arbetstagare av båda könen.

Varje arbetsdomstol uppdelar sig i en förlikningsnämnd (»Vermittelungsamt») och en skiljedomsnämnd (»Schiedsgericht»). Förlikningsnämnden består av fredsdomaren i den ort, där arbetsdomstolen har sitt säte, såsom ordförande samt två av arbetsdomstolen bland dess bisittare utsedda ledamöter, därav en arbetsgivare och en arbetstagare. Skiljenämnden består likaledes av en ordförande och två ledamöter (en arbetsgivare och en arbetstagare). Ordförande är presidenten i amtsdomstolen (»Amtsgerichtspresident»). Ledamöterna utses av arbetsdomstolen bland dess bisittare för ett år.

Varje arbetsdomstol utser bland sina bisittare en specialkommission med uppgift att övervaka lärlingskontraktens verkställighet och lärlingarnas yrkesutbildning.

På inbjudan av regeringsrådet sammanträda de olika arbetsdomstolarna i kantonen till en generalförsamling för att rådslå om rättspraxis och om sådana frågor, vilka äro av intresse för landets handel och industri.

Förlikningsnämnden har att söka åstadkomma förlikning. Kommer sådan icke till stånd, avgör nämnden tvisten i egenskap av domstol, såvida sakens värde icke överstiger 100 francs.

Överstiger tvistesummans värde 100 francs, översändes ärendet påföljande dag till ordföranden i skiljedomsnämnden, som då har att sammanträda inom ett dygn för tvistens fortsatta behandling.

Biträde av advokat är förbjudet inför såväl förlikningss- som skiljedomsnämnden.

Har förlikningsnämnden att fälla dom i principiella eller ofta återkommande rättsfrågor, kan på förslag av en ledamot, med hänsyn till intresset av likartad rättspraxis, före förlikningsnämndens dom skiljedomsnämndens eller dess ordförandes anvisning inhämtas. Skiljedomsnämnden eller dess ordförande fattar då, utan förhandling med parterna, beslut i rättsfrågan, varefter förlikningsnämnden på grundvalen av det inhämtade utlåtandet slutgiltigt avgör tvistefrågan.

Mot förlikningss- och skiljedomsnämndens utslag kan klagan föras inom tre dagar hos överdomstolen (»Obergericht»), om vederbörande nämnd av någon anledning icke varit kompetent eller förfarit formellt oriktigt eller om utslaget står i strid mot innehållet i en laga kraftvunnen dom. Inom ett år efter domen kan den förlorande parten draga tvisten på nytt inför den domstol, som avkunnat utslag, om nya på saken inverkande fakta eller bevis kommit i dagen.

C) Genève.

Enligt lagen om »Conseils de prud'hommes» den 12 maj 1897, utvidgad och ändrad genom lagar den 27 juni 1922 och den 27 januari 1923, avdömas tvister, som uppstå mellan arbetsgivare å ena sidan, arbetare, förvaltningspersonal och lärlingar å den andra, beträffande tjänstekontrakt, arbetets utförande och lärlingskontrakt av särskilda arbetsdomstolar. De olika yrkena, avseende icke blott industri och handel utan även jordbruk och övriga yrken, äro uppdelade i 12 grupper med var sin domstol (»conseil de prud'hommes»), som består av 30 ledamöter, utsedda genom direkta val till hälften av arbetsgivarna och till hälften av arbetstagarna. Dessa utse inom sig en ordförande, som växelvis är en arbetsgivare eller en arbetstagare. Om ordföranden är arbetsgivare, skall viceordföranden vara arbetstagare och tvärtom (det franska systemet).

Varje gruppdomstol uppdelar sig på följande sätt: två förlikningsnämnder (»bureaux de conciliation»), en domsnämnd (»tribunal de prud'hommes»), en appellrätt (»chambre d'appel») samt en speciell kontrollkommission över lärlingsväsendet och arbetslokalernas hygieniska beskaffenhet (»commission de surveillance des apprentisages et de l'hygiène des locaux»).

De två förlikningsnämnderna bestå vardera av en arbetsgivare och en arbetstagare, som växelvis föra presidiet. Nämnderna fungera växelvis en månad i taget.

Varje tvist skall föreläggas förlikningsnämnd. I fall den omtvistade sakens värde ej överstiger 20 francs och förlikning icke ernås, omformar sig förlikningsnämnden till domstol och dömer suveränt, utan appell. Därest ifrågavarande värde växlar mellan 20 och 65 francs, dömer förlikningsnämnden i egenskap av domstol i första instans, parterna berättigade att föra klagan inför domsnämnden (»tribunal de prud'hommes»).

De tvister, som icke kunna avvecklas inför förlikningsnämnd, bringas inför domsnämnden. Denna konstituerar sig även som appellrätt (»chambre d'appel») beträffande tvister, som i första instans avdömas av förlikningsnämnd. Domsnämnden består av en ordförande samt två arbetsgivar- och två arbetstagarledamöter. Ordföranden och viceordföranden i vederbörande gruppdomstol fungera växelvis som domsnämndens ordförande.

Parterna måste infinna sig personligen inför rätten, utan bistånd av tredje man. I fall av sjukdom, bortresa eller oförmåga kan part låta sig representera genom familjemedlem eller yrkeskollega; arbetsgivare kan i sådana fall även låta sig representera genom verkmästare (»contre-maître») eller förvaltningstjänsteman (»employé»).

Domsnämnden (»tribunal de prud'hommes») dömer som sista instans i alla tvister, där sakens värde icke överstiger 300 francs.

Tvister, där nämnda värde överstiger 300 francs, kunna bringas inför appellrätten (»chambre d'appel»). Denna består av en ordförande samt av tre arbetsgivar- och tre arbetstagarledamöter.

Vid kompetenskonflikter med de ordinarie domstolarna dömer en »cour

mixte», bestående av två ledamöter av »cour de justice» och tre ledamöter av arbetsdomstolen, »chambre d'appel», vilka inom sig välja en ordförande.

Varje arbetsdomstol (»conseil de prud'hommes») utser inom sig en specialkommission för övervakande av lärlingsväsendet och arbetslokalernas hygieniska förhållanden (»commission de surveillance des apprentisages et de l'hygiène des locaux»). Denna kommission består av 8 ledamöter, hälften arbetsgivare och hälften arbetare, samt utses för två år.

Varje ledamot av rådet erhåller för varje bevistat sammanträde en jeton å 4 francs.

På initiativ av statsrådet (»conseil d'Etat») eller majoriteten av presidenter och vicepresidenter i samtliga gruppdomstolar kunna arbetsdomstolarna sammanträda till en generalförsamling för att överlägga om frågor av intresse för landets industri och handel.

Vad beträffar *kollektiva* arbetstvister, finnas i samtliga kantoner inrättade förlikningsinstitutioner för biläggande härav. Dessa institutioner stödja sig på art. 30—35 i den, hela edsförbundet omfattande fabrikslagen av den 18 juni 1914. Artiklarna i fråga trädde dock i kraft först i april 1918. De närmare detaljbestämmelserna rörande dessa förlikningsinstitutioner hava utformats på olika sätt av kantonerna var för sig. Här må några viktigare drag av den schweiziska lagstiftningen på hithörande område beröras.

Förlikningsinstitutionernas kompetensområde kan enligt fabrikslagen omfatta även andra än industriella företag. I flertalet kantoner äro också jämväl handel och jordbruk, i en kanton till och med husligt arbete medtagna.

Sammansättningen av förlikningsnämnderna växlar i de olika kantonerna. I ett tiotal av dem förekommer ett rent paritetiskt system, d. v. s. förlikningsnämnderna bestå av ett lika antal arbetsgivare och arbetstagare med en opartisk ordförande. I en kanton är förlikningsnämnden sammansatt av rent neutrala element, med möjlighet att vid behov tillkalla fackkunniga personer som rådgivande bisittare. Inom de övriga kantonerna förekommer, under olika former, ett blandat system.

I samtliga kantoner utses ordföranden, sekreteraren och de ständiga ledamöterna (där sådana förekomma) av regeringsrådet.

Parterna få icke vid någon kantons förlikningsnämnd låta sig representera eller biträda av advokat.

Så snart vid något av lagstiftningen omfattat företag kollektiv arbetstvist hotar att utbryta eller utbrutit, skall förlikningsnämnden på begäran av endera parten eller av en myndighet eller på eget initiativ ingripa. I en del kantoner har för säkerhetens skull därjämte stadgats *anmälningsplikt* för såväl parterna som vederbörande kommunala myndighet (i ett par kantoner även för arbetsförmedlingsanstalt), vilka ha att inom viss föreskriven kortare tid till förlikningsnämnd anmäla uppkommen konflikt. Uraktlåten anmälningsplikt straffas med böter.

Parterna ha att vid bötesansvar infinna sig eller låta sig representera vid

förlikningssammanträde. Uraktlåtenhet av part att deltaga i förlikningsförhandlingarna, att antaga medlingsförslaget eller underkasta sig träffat skiljedomsutslag publiceras (likasom själva medlingsförslaget och skiljedomen) i vissa kantoner i ortspressen eller särskilt officiellt organ.

Förlikningsnämnderna äga att om så befinnes för ändamålet nödigt anordna en formlig undersökningsprocedur, med användande av erforderliga bevismedel, såsom bl. a. rätt att inkalla vittnen och experter, att infordra skriftliga eller muntliga utlåtanden av parterna ävensom att taga del av lönelistor, arbetsregister, medlemsförteckningar o. dyl., överenskommelser och skrivelser rörande arbetsförhållandet, affärsböcker o. s. v., korteligen allt som kan möjliggöra ett sakligt bedömande av de framställda kraven och den därav uppkomna konflikten. I ett tiotal kantoner är emellertid föreskrivet, att parterna kunna begära, att endast ordföranden eller de ständiga ledamöterna i förlikningsnämnd få taga del av vederbörande handlingar. Dessa personer ha sedan att lämna nämnden de för sakens bedömande erforderliga uppgifterna.

Om förlikningsförsöket misslyckas, skall (i några kantoner) nytt försök efter viss tid göras. Till förekommande av att parterna av taktiska skäl skola avböja det första förlikningsförslaget i förhoppning om att kunna erhålla bättre villkor i det andra, har man i kantonen Zürich föreslagit införande av den bestämmelsen, att i eventuella nya medlingsförslag få materiella ändringar i ett tidigare av en part antaget förslag blott då vidtagas, när denna part är med på saken eller om missförstånd ägt rum eller förhållandena undergått en väsentlig förändring.

I flertalet kantoner äga förlikningsnämnderna att offentliggöra avböjda medlingsförslag, i några kantoner även de antagna förslagen. Enligt förslag i kantonen Zürich skola förlikningsnämnderna därjämte offentliggöra, i vilka punkter och av vilka skäl medlingsförslaget strandat.

Har ett förlikningsförslag faktiskt misslyckats, så inledes ett *skiljedomsförfarande*, om parterna så önska eller omständigheterna eljest kunna därtill föranleda. Parterna uppmanas avgiva en förhandsutfästelse att ställa sig avkunnad skiljedom till efterrättelse. Skiljedomsförfarandet avviker från förlikningsförfarandet endast däri att i vissa kantoner antalet opartiska ledamöter ökas.

Skiljedomsutslagen kunna vara bindande (»verbindlich») eller icke-bindande (»unverbindlich»). Alla kantonala förlikningsnämnder, som tillika fungera såsom skiljedomstolar, äro befogade att fälla bindande skiljedomar. Parterna måste härvid på förhand förklara sig beredda att obetingat underkasta sig en sådan skiljedom. Endast under denna förutsättning kunna skiljedomarna förklaras för rättsligt giltiga.

Jämte dylika skiljedomar, som meddelas på begäran av båda parterna, förekommer i ett antal kantoner, att skiljedomar avgivas på begäran endast av en part eller av en myndighet (i regel regeringsrådet). Dessa sistnämnda skiljedomar äro icke-bindande (»unverbindlich»). De ha till ändamål att förmå den part (eller båda), som avböjt medlingsförslaget, att underkasta sig en billigheten motsvarande dom, som fällts av en neutral myndighet i samverkan

med fackmän. Ett tvång att antaga sådan dom föreligger emellertid som sagt icke. Det rör sig endast om ett förslag av förlikningsnämnden. I stället för den rättsliga skall här den moraliska verkan göra sig gällande. Sådana skiljedomar fällas i regel vid arbetskonflikter, där allmänhetens intressen särskilt hotas eller där skiljaktigheterna parterna emellan blott äro av obetydlig natur. Genom domens offentliggörande skall ett moraliskt tryck utövas på den ovilliga parten. Är detta medel starkt nog och båda parterna sålunda godtaga skiljedomen, förvandlas den eo ipso till en rättsligt förbindande dom, för vars tvångsvisa genomförande de ordinarie civildomstolarna äro att påkalla.

Vägrar endera parten att underkasta sig skiljedomen, är varje rättsverkan därav utesluten. Skiljedomsförfarandet är då utan resultat och finner sin avslutning i offentliggörande av skiljedomsförslaget.

För att säkra genomförandet av förlikning- och skiljedomsförfarandet samt iakttagandet av antagna medlingsförslag och skiljedomar ha i de kantonala förordningarna införts en rad *straffbestämmelser*.

Den, som vägrar att infinna sig vid förlikningsnämndens förhandlingar, är förfallen till böter. De enskilda kantonernas bötesbestämmelser hålla sig inom följande gränser.

Den som försummar föreskriven anmälningsplikt angående uppkommen konflikt straffas av förlikningsnämnden med böter från 5 till 200 francs; likaså den, som underlåter att utse partrepresentant eller att själv såsom part eller partrepresentant, som sakkunnig eller som vittne infinna sig och förhandla inför förlikningsnämnden; på samma sätt den som vägrar att framlägga erforderliga handlingar eller upplysningar, om han ej kan anföra giltiga skäl för sådan vägran. Liknande straff kan även ådömas den, som stör nämndens förhandlingar.

Av regeringsrådet kunna böter ådömas 1) den som vägrar att antaga val som fackledamot eller ständig ledamot av förlikningsnämnden eller utöva dessa funktioner; 2) den som kränker förlikningsnämndens tystnadsplikt eller som mala fide söker förhindra eller fördröja nämndens arbete för biläggande av en kollektiv arbetstvist.

Några kantoner (fem romanska och tre tyska) söka jämväl garantera förlikning- och skiljedomsförfarandets genomförande på det viset att de förbjuda alla handlingar, som kunna inverka ofördelaktigt på de stridande parternas förhållande till varandra, såsom användning av blockad, lockout, hotelser o. s. v. De romanska kantonerna förbjuda särskilt offentlig uppmaning till arbetsinställelse före avslutandet av förlikningsnämndens förhandlingar. Alla kampmedel av nu nämnd art förbjudas under förlikningsnämndens handläggning av vederbörande tvist. Dessa bestämmelser innebära ej detsamma som ett absolut strejkförbud, sådant som t. ex. förekommer i Australien; de äro snarare att jämställa med det kanadensiska systemet med dess obligatoriska medling, varunder alla stridsåtgärder äro förbjudna.

Genom böter, uppgående i vissa kantoner ända till 1 000 francs, straffas part, som kränker ovannämnda fredsbestämmelser. Föreligger tillika brott mot

antagen skiljedom eller förlikning, göra sig de civilrättsliga påföljderna gällande.

Några kantoner förbjuda vid bötesansvar användningen av kampmedel även under träffad förliknings eller skiljedoms giltighetstid. Det nya Zürcherförslaget anlitar i sådant fall andra utvägar, nämligen att *förmana* vederbörande part, som gör sig skyldig till dylika handlingar, och att om detta icke medför någon verkan bringa saken *till offentligheten* genom ortspressen. I detta fall anser man, att verkan av den offentliga opinionen kan skattas högre än beträffande offentliggörande av vägran att antaga erbjuden medling. Rättskänslan hos folket förutsättes vara så starkt utvecklad, att den gentemot avtalsbrott — och därom handlar det ju här — trots politiska meningsskiljaktigheter ställer sig objektivt avvisande.

Skiljedomar och förlikningar säkerställas ofta därjämte genom borgensförbindelser (»kautione»), som vid avtalsbrott genom de ordinarie domstolarna förklaras förfallna till inlösen.

Förbudet mot stridsåtgärder under förlikningens eller skiljedomens giltighetstid hänför sig endast till de punkter, varom förlikning resp. skiljedom träffats. En strejk eller lockout, som icke direkt riktar sig häremot, utan igångsättes för antagandet av nya, i överenskommelsen icke förutsedda villkor, är sålunda icke förbjuden.

IV. Tyskland.

Idén om arbetsdomstolar kom redan under den napoleonska tiden över till Tyskland från Frankrike via Rhenländerna, som då stodo under fransk ledning, och tog sig uttryck i upprättandet av s. k. industridomstolar (»Gewerbegerichte»). Med den industriella utvecklingens fortskridande visade sig behovet av dylika domstolar allt större, och från såväl arbetsgivar- som icke minst arbetarsidan påyrkas numera med den största energi införandet av en enhetlig rättskipning för slitandet av alla rättstvister (individuella och kollektiva) mellan arbetsgivare och arbetstagare av alla kategorier. Ett utförligt förslag härom föreligger också för närvarande till behandling i tyska riksdagen.[1] Innan en redogörelse lämnas för detta förslag, vars förverkligande otvivelaktigt torde komma att innebära en ny fas i lagskipningens utveckling på det arbetsrättsliga området, må med några ord omnämnas de nuvarande anordningarna i Tyskland för avdömandet av individuella rättstvister mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Enligt lagen om industridomstolar (»Gewerbegerichte») av den 30 juni 1901 skall för kommuner med över 20,000 invånare finnas dylika domstolar; beträffande smärre kommuner är upprättandet därav överlämnat åt deras eget gottfinnande. För bergsbrukets del kunna särskilda »Berggewerbegerichte» anordnas.

Industridomstolarna skola bestå av en opartisk ordförande, som utses av vederbörande kommunala myndighet, och ett visst antal (minst fyra) bisittare, av vilka hälften utses av arbetsgivare och hälften av arbetare genom direkta,

[1] Sedan detta skrevs, har förslaget, med några detaljändringar, upphöjts till lag (»Arbeitsgerichtsgesetz vom 23 December 1926»).

allmänna val. För ordföranden äro inga särskilda kvalifikationer föreskrivna utom att han icke får innehava ställning som arbetsgivare eller arbetare.

Industridomstolarnas kompetens sträcker sig till avgörande av alla ur det individuella arbetsavtalet härflytande tvister mellan arbetsgivare och arbetare inom industrien. Efter deras förebild hava för handelsverksamheten skapats liknande domstolar, handelsdomstolar (»Kaufmannsgerichte»), genom en lag av den 6 juli 1904.

Ifrågavarande båda slag av arbetsdomstolar äro, var och en inom sitt område, enda forum för avdömande av ovan angivna tvister. Från dem kan dock vädjas till de högre ordinarie domstolarna, när tvistesakens värde överstiger 300 riksmark.

Genom en förordning rörande förlikningsväsendet den 30 oktober 1923 blev avgörandet av vissa nytillkomna slag av rättstvister mellan arbetsgivare och arbetare, särskilt tvister angående avskedandet av arbetare jämlikt driftsrådslagen, uppdraget åt provisoriska arbetsdomstolar (»Vorläufige Arbeitsgerichte»). Som sådana gälla för hithörande tvister inom handelsyrket handelsdomstolarna och i övrigt industridomstolarna samt, där inga industri- eller handelsdomstolar finnas, förlikningsnämndernas avdelningar för rättstvister.

Rättskipningen i fråga om arbetstvister är sålunda ännu i Tyskland varken allmän eller enhetlig. Den omfattar, bortsett från tvister om avskedande enligt driftsrådslagen och dylika specialfall, icke tvister inom jordbruket, personlig tjänst och allmänna arbeten samt överhuvud taget icke förvaltningspersonal. Den är vidare splittrad å flera olika institutioner och därigenom oöverskådlig för de därav berörda.

Sedan flera år tillbaka har emellertid, i samband med tanken på skapandet av en enhetlig arbetsrätt, starka strävanden gjort sig gällande i Tyskland att erhålla ett allmänt och enhetligt rättsförfarande för slitande av s. k. rättstvister, som ha sin grund i tolkningen och tillämpningen av avtal, kollektiva eller individuella. Dessa strävanden ha, såsom redan i det föregående omnämnts, senast tagit gestalt i ett synnerligen utförligt regeringsförslag till en lag om arbetsdomstolar, vilket förslag inom den närmaste tiden torde komma att företagas till avgörande i riksdagen.[1] I det följande lämnas en framställning av förslagets huvudpunkter.

Rättskipningen i arbetstvister skall åligga särskilda domstolar, nämligen 1) arbetsdomstolar (»Arbeitsgerichte»); 2) landsarbetsdomstolar (»Landesarbeitsgerichte»); och 3) riksarbetsdomstolen (»Reichsarbeitsgericht»). De två sistnämnda äro endast apellinstanser.

Arbetsdomstolarna äro, med uteslutande av de ordinarie domstolarna och utan avseende å tvistesakens värde, kompetenta att avdöma alla slag av rättstvister mellan arbetsgivare och arbetstagare samt mellan de sistnämnda inbördes. Detta gäller icke blott individuella tvister utan även — och detta är en betydande nyhet — de kollektiva, alltså tvister rörande tolkning och tillämpning av kollektivavtal. Dessutom äro åtskilliga rättstvister mellan arbetsgivare och ar-

[1] Se not å föregående sida.

betstagare angående tillämpningen av driftsrådslagens bestämmelser att hänföra till arbetsdomstolarnas kompetensområde. Arbetsrättskipningen omfattar arbetsgivare och arbetstagare (arbetare, förvaltningspersonal, lärlingar) inom alla verksamhetsgrenar med undantag av sjöfarten samt statstjänst.

Arbetsdomstolar (första rättsinstansen) upprättas obligatoriskt såsom självständiga domstolar av vederbörande förbundsstaters justitiedepartement i samråd med deras socialdepartement, i regel en domstol för varje ordinarie domstols (»Amtsgericht») område. Nämnda myndigheter utöva också tillsyn över arbetsdomstolarnas förvaltning och verksamhet.

Arbetsdomstol skall bestå av ordförande och vice ordförande samt av bisittare, representerande till hälften arbetsgivare och till hälften arbetstagare. Ordförande och vice ordförande utses av vederbörande förbundsstats justitiedepartement i samråd med dess socialdepartement och skola i regel vara ordinarie domare eller, om undantag härifrån skulle göras, åtminstone besitta domarekompetens samt med hänsyn till sin yrkesställning varken vara att betrakta som arbetsgivare eller arbetstagare. Endast personer med kunskaper och erfarenhet på det arbetsrättsliga och sociala området böra komma i fråga till dessa befattningar. Deras innehavare utses för minst ett och högst nio år; omval är tillåtet. De ha samma rättigheter och skyldigheter som ordinarie domare och stå därför också under vederbörande justitiedepartements överinseende.

Vad bisittarna beträffar, äga resp. arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer att upprätta förslag härå, och bland de sålunda föreslagna kallar den högsta förvaltningsmyndigheten i vederbörande förbundsstat i samförstånd med presidenten i landsdomstolen (»Landgericht») ett erforderligt antal till bisittare för en tid av tre år. Bisittare måste ha fyllt 24 år och inom vederbörande domstolsområde ha under minst ett år utövat verksamhet som arbetsgivare eller arbetstagare.

För behandling av tvister mellan arbetsgivare och arbetare samt mellan arbetsgivare och förvaltningspersonal uppdelar sig arbetsdomstolen på två skilda avdelningar (»Kammern»). Om behov därav föreligger, kunna även särskilda fackavdelningar (»Fachkammern») upprättas för handläggande av tvister inom vissa yrken och näringsgrenar samt för vissa grupper av arbetare eller förvaltningspersonal. Antalet avdelningar (»Kammern») inom varje arbetsdomstol bestämmes av resp. förbundsländers justitieförvaltning i samförstånd med den högsta myndigheten för socialförvaltningen.

Domstolsavdelning (»Kammer») är beslutmässig, om den består av en ordförande samt två bisittare, varav en representerande arbetsgivarna och en arbetstagarna.

Från arbetsdomstolarna kan, som förut nämnts, vädjas till landsarbetsdomstolarna och i sista hand till riksarbetsdomstolen.

Landsarbetsdomstolar (»Landesarbeitsgerichte») upprättas i vederbörande förbundsstater i anslutning till där befintliga landsdomstolar (»Landgerichte») genom resp. länders justitieförvaltning i samråd med den högsta myndigheten för socialförvaltningen. Landsarbetsdomstolen arbetar på avdelningar (»Kammern»), vilkas antal bestämmes av justitieministeriet i samförstånd med social-

ministeriet. Varje kammare förutsättes bestå av en ordförande och två bisittare, varav en arbetsgivar- och en arbetstagarrepresentant.

Ordförande och vice ordförande utses av justitieministeriet i samförstånd med socialministeriet bland landsdomstolarnas ordförande (»Direktoren») och ständiga ledamöter. De böra äga kunskaper och erfarenhet på det arbetsrättsliga och sociala området. Bisittarna, av vilka hälften skall representera arbetsgivare och hälften arbetstagare, utses på samma sätt som bisittarna i arbetsdomstolar, d. v. s. genom vederbörande stats högsta förvaltningsmyndighet i samförstånd med presidenten i landsdomstolen (»Landgericht») enligt förslagslistor, upprättade av resp. arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Valet gäller även beträffande dessa domstolar för tre år, och till bisittare kunna endast utses personer, som fyllt 30 år samt minst tre år varit bisittare i en arbetsdomstol.

Riksarbetsdomstolen upprättas i anslutning till rikets högsta domstol (»Reichsgericht»). Den skall liksom högsta domstolen arbeta på avdelningar (»Senate»), och varje avdelning förutsättes skola bestå av en ordförande, två juridiska bisittare och två andra bisittare, av vilka en skall representera arbetsgivarna och en arbetstagarna. Ordförande utses bland riksdomstolens senatspresidenter, vice ordförande bland riksdomstolens senatspresidenter eller ledamöter (»Reichsgerichtsräte») och de juridiska bisittarna bland riksdomstolens ledamöter. Samtliga dessa skola besitta kunskaper och erfarenhet på det arbetsrättsliga och sociala området. Arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanterna i riksarbetsdomstolen utses av ministern för riksarbetsdepartementet i samförstånd med ministern för riksjustitiedepartementet för en tid av tre år enligt förslagslistor, upprättade av resp. arbetsgivares och arbetstagares huvudorganisationer (»Spitzenverbände»). De skola ha uppnått en ålder av 35 år och sedan en längre tid tillbaka ha varit verksamma som arbetsgivare resp. arbetstagare i Tyskland.

Med avseende å arbetsdomstolarnas *verksamhetsformer* lägger man särskilt märke till följande.

1) I lagförslaget föreskrives uttryckligen, att domstolsförfarandet i alla rättsinstanserna bör påskyndas. Denna *skyndsamhet i fråga om ärendenas behandling*, som bildar en av grundvalarna för kravet på självständiga arbetsdomstolar, kommer till uttryck i en rad av särskilda bestämmelser rörande domstolsförfarandet. Sålunda skall, om den i lagförslaget föreskrivna förlikningsproceduren (se nedan) blir resultatlös, den vidare behandlingen av ärendet omedelbart vidtaga eller i allt fall äga rum inom tre dagar därefter. Ärendets behandling bör såvitt möjligt slutföras under en och samma domstolssession (»Termin»); i annat fall bör nästa session genast fastställas. Domstolens utslag bör meddelas omedelbart efter förhandlingarnas slutförande, och, om detta skulle visa sig omöjligt, senast inom tre dagar därefter. Fristen för överklagande är blott två veckor.

2) I fråga om representationen inför rätten märkes, att *advokater* icke få uppträda inför arbetsdomstolarna (detta framför allt med hänsyn till att icke försätta de mindre bemedlade i en sämre utgångsställning). Däremot står tillträde öppet för arbetsgivar- och arbetarorganisationernas förtroendemän och

befullmäktigade tjänstemän, för såvitt de uppträda för organisationens eller dess medlemmars räkning. Vid landsarbetsdomstolarnas förhandlingar skola enligt lagförslaget advokater för parterna vara tillstädes; dock att ombud för vederbörande organisationer kunna träda i deras ställe. Inför riksarbetsdomstolen slutligen måste parterna alltid vara företrädda genom en advokat.

3) *Rättegångskostnader* erläggas vid tvister inför arbetsdomstolarna allt efter den omtvistade sakens värde, dock högst med 1,000 riksmark. Vid förlikning förekomma varken vid arbetsdomstolarna eller vid högre instanser några särskilda rättegångskostnader. Avskrives ärendet vare sig på grund av försummelse från endera partens sida eller på grund av erkännande eller tillbakatagande av klagomålet, erlägges endast hälften av kostnaderna.

4) Då även arbetsdomstolarna ansetts böra framför allt söka åstadkomma *förlikning*, hava tvingande bestämmelser i berörda avseende införts i lagförslaget. Sålunda stadgas, att därest icke mellan parterna överenskommits om obligatoriskt förlikningsförfarande i annan ordning (se nedan), skall varje förhandling inför arbetsdomstolen börja med försök att förlika parterna (»Güteverhandlung»). Därjämte föreskrives, att under hela domstolsförfarandet strävandet skall vara inriktat på att i förlikningsväg bringa tvisten ur världen.

Från arbetsdomstolarna kan *vädjas till landsarbetsdomstolarna* (»Landesarbeitsgerichte»), när antingen den omtvistade saken har ett värde överstigande 300 riksmark eller arbetsdomstolen på grund av rättstvistens principiella betydelse medgivit sådant vad. Detta sistnämnda alternativ har tillkommit med hänsyn till arbetsdomstolarnas befattning även med kollektiva rättstvister. Då ju meningen med klagorätten huvudsakligen är att möjliggöra en rättslig efterprövning av fallet, får klagomålet icke stödja sig på bristfälligt förfarande vid utseendet av bisittare i arbetsdomstolen eller dylika mera formella grunder. Nya fakta få åberopas blott om de uppstått efter arbetsdomstolens behandling av ärendet eller utan parternas förskyllan icke blivit uppmärksammade.

Gentemot landsarbetsdomstolens utslag är *revision tillåten vid riksarbetsdomstolen*, dock endast när värdet av den omtvistade saken överstiger den vanliga civilrättsliga revisionsgränsen eller landsarbetsdomstolen medgivit revision på grund av rättstvistens principiella betydelse. Såsom giltigt skäl för revision gäller blott, att landsarbetsdomstolen uraktlåtit använda eller oriktigt använt en lagbestämmelse eller en bestämmelse i kollektivavtal. Om värdet av den omtvistade saken överstiger revisionsgränsen eller om ministern för riksarbetsdepartementet i det allmännas intresse finner ett snabbt avgörande vara av nöden, kan, med förbigående av landsarbetsdomstolen, revision omedelbart sökas hos riksdomstolen (»Sprungrevision»).

Slutligen innehåller lagförslaget bestämmelser angående *obligatorisk skiljedom eller andra metoder, som helt eller delvis kunna utesluta användandet av arbetsdomstolarna*. Sålunda skola vederbörande parter själva, även på förhand, kunna träffa överenskommelse om rättstvisters hänskjutande — i allmänhet eller för enskilt fall — till en skiljedomstol. För dess giltighet gäller, att den skall vara paritetiskt sammansatt, d. v. s. av lika antal arbetsgivare och

arbetare, samt att den uppfyller de i lagen givna föreskrifterna för det processuella förfarandet. Mot skiljedomstolens utslag kan föras klagan vid arbetsdomstol 1) om rättsförfarandet icke varit i överensstämmelse med bestämmelserna i lagen eller i parternas överenskommelse om skiljedom; 2) om skiljedomen strider mot tvingande föreskrifter i lag.

Skiljedomsutslaget skall alltid insändas till vederbörande arbetsdomstol. Verkställighet av en skiljedom med tvång kan blott äga rum med vederbörande arbetsdomstols bemyndigande.

Parterna kunna även, i stället för avtal om rättstvisters avgörande genom särskild skiljedomstol, åtnöja sig med överenskommelse om anordning för obligatorisk medling i dylika tvister, varvid det i lagförslaget stadgade förlikningsförfarandet vid arbetsdomstolen skulle bortfalla.

Det nu refererade lagförslaget synes hava rönt ett relativt sympatiskt mottagande inom intresserade kretsar, åtminstone ur den synpunkten att det ansetts erbjuda ett användbart underlag för förhandlingar i ämnet. Dock hava, speciellt från arbetarsidan, starka erinringar gjorts mot vissa delar av förslaget, i främsta rummet beträffande *domstolarnas ställning och sammansättning*. Sålunda betonas från detta håll, att den självständighet för arbetsdomstolarna, som förslaget åsyftat, skulle komma att stanna på papperet med hänsyn särskilt till bestämmelsen att ordförande i regel måste vara ordinarie domare. Man anser det givet, att denna bestämmelse i flertalet fall skulle medföra att ordföranden i arbetsdomstolen bleve identisk med ordföranden i den ordinarie domstolen (»Amtsgericht») och att följaktligen även arbetsdomstolarna i själva verket skulle bliva inlemmade i det ordinarie domstolsväsendet. Man frågar sig jämväl, huruvida domare i allmänhet äro personer, som på ett tillfredsställande sätt äro förtrogna med den sociala arbetsrättens anda, och man finner det därför ur alla synpunkter riktigare, att även andra än domare (t. ex. personer med kompetens för högre förvaltningstjänst) skulle kunna utses till ordförande i arbetsdomstol, helst som dennas uppgift ju i främsta rummet är att söka förlika parterna.

Oppositionen mot de föreslagna domstolarnas juridiska karaktär kommer också till synes däri, att man icke känner sig övertygad om nödvändigheten av att inlemma landsarbetsdomstolarna i landsdomstolarna, utan finner det böra tagas under allvarlig omprövning att även göra landsarbetsdomstolarna fullt självständiga. Framför allt kan man icke inse, varför valet av ordförande i landsarbetsdomstolarna skulle vara inskränkt till de juridiska bisittarna i landsdomstolarna, en begränsning som säkerligen icke skulle borga för uppfyllande av lagens fordran på förhandenvaron av »kunskaper och erfarenhet på det sociala och arbetsrättsliga området». Därjämte anses i hög grad önskvärt att vid sidan av de tre juridiska bisittarna i riksarbetsdomstolen ställa fyra lekmannabisittare, icke endast två, såsom stadgas i lagförslaget.

Slutligen har från arbetarhåll framställts anspråk på medbestämmanderätt för särskilda arbetsgivar- och arbetstagarnämnder vid den av justitie- och socialministerierna utövade tillsynen över arbetsdomstolarna.

Å andra sidan framhålles från arbetsgivarsidan, och därjämte särskilt från juristhåll, att anordningen med självständiga arbetsdomstolar icke är lycklig. Varje särdomstol (»Sondergericht») betyder såsom sådan en komplicering av rättskipningen. Med varje särdomstol uppstå alltid tvistiga spörsmål i fråga om behörigheten, och icke minst skulle detta bliva förhållandet i förevarande fall, då ingalunda alla arbetstvister äro att hänföra till de föreslagna arbetsdomstolarna. Arbetstvister äro icke identiska med arbetstagartvister. Liksom lagskipningen i allmänhet är även lagskipningen rörande arbetstvister en hela folkets och statens angelägenhet. Kräver samhällsintresset en särskild lagskipning för arbetstvister eller är det bättre betjänat med en fullt enhetlig lagskipning, endast så bör frågan ställas. Det skall då visa sig, att anknytande för speciella frågor till de ordinarie domstolarna av *fackmannaelement*, alltså fackdomstolar, är vad man kan behöva, men däremot icke fristående arbetsdomstolar. Slagordet att särdomstolen är »den mera sociala lösningen» bestrides, och man hänvisar härvid bl. a. till prof. Ernst Franckes auktoritet, framhållande att denne berömde och framstående socialreformator alltid varit en förespråkare för arbetsdomstolarnas fulla inlemming i de ordinarie domstolarna. Stor betydelse tillmätes även följande uttalande av förre ministern Radbruch (socialdemokratisk jurist): »Ett utsöndrande av arbetsdomstolarna skulle betyda dödsdomen för den ordinarie rättskipningen och därmed först skapa en verklig klassrättskipning» (»Klassenjustiz»).

Huvudsakligen från juristhåll har vidare framhållits, att det juridiska elementet i landsarbetsdomstolarna borde förstärkas och att i riksarbetsdomstolen de två lekmannabisittarna borde bortfalla, enär de näppeligen kunde utöva något nämnvärt inflytande gentemot de tre juridiska ledamöterna i rena rättsfrågor.

Betänkligheter hava även (från vissa arbetarkretsar) anförts mot förslagets bestämmelse, att bisittarna i arbetsdomstolen skulle utses genom kallelse (»Berufung») av vederbörande statliga myndigheter enligt förslagslistor från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt alltså icke direkt väljas av vederbörande parter. Detta är, säger man, stridande mot hela demokratiens idé och står i rak motsättning till det, framför allt från socialistiskt håll hävdade önskemålet om val av alla domare. Å andra sidan — och detta torde gälla majoriteten av arbetstagarna — gillas det föreslagna sättet för tillsättande av bisittare dels ur principiell synpunkt (organisationerna representera numera på ett tillfyllestgörande sätt de enskilda individerna) och dels såsom undanröjande ändamålslösa och kostsamma valstrider.

Med avseende å det processuella förfarandet stå jurister och arbetare i skarp motsättning till varandra i fråga om den punkt, som berör *parternas företrädande inför rätta.* Från arbetarnas sida håller man strängt på den i lagförslaget införda bestämmelsen, att parterna icke få låta sig företräda av advokater vid arbetsdomstolsförhandlingarna. Tvånget att anlita advokat skulle nämligen, på grund av därmed förenade kostnader, tillbakahålla flertalet arbetstagare från att anlita arbetsdomstolarna. Man anser det till och med önskvärt, att det vid landsarbetsdomstolarna stipulerade advokattvånget — som

dock så tillvida mildrats att advokaten ej behöver vara jurist utan kan vara representant (förtroendeman) för vederbörande organisation — skulle utbytas mot *rättighet* att anlita advokat. Slutligen erkännes visserligen riktigheten av advokattvång vid riksarbetsdomstolen, men det anses önskvärt, att även här representant för organisation finge träda i juristens ställe. — Från juristhåll återigen opponerar man sig med styrka emot uteslutandet av advokater inför arbetsdomstolarna, vilket stode i sakligt falsk motsättning till advokattvånget inför de högre instanserna.

Inom arbetarkretsar har meningsskiljaktighet gjort sig gällande med avseende å de statliga arbetsdomstolarnas befattning med *kollektiva rättstvister*. Sålunda har å ena sidan (av bland andra M. Schleicher i »Gewerkschaftszeitung» 1925) påyrkats, att dessa tvister måtte i främsta rummet förbehållas de av parterna själva upprättade skiljedomstolarna, vilkas kompetens ur enhetlighetens synpunkt borde utsträckas även till utanför avtalet stående arbetsgivare och arbetare inom vederbörande yrkesområde. Det framhålles härvid, att arbetsdomstolarnas övertagande av rättskipningen i kollektivavtalsfrågor skulle innebära en betydande tillbakagång för kollektivavtalsutvecklingen. Ville man åstadkomma ett utvidgat och förbättrat kollektivavtalsväsende, vore det en uppgift för de avtalsslutande parterna att själva övervaka avtalens tillämpning med hjälp av särskilda skiljedomstolar, vilka för övrigt, på grund av ledamöternas större fackkunskap, vore mera kompetenta för en sådan uppgift än de statliga arbetsdomstolarna. Först genom denna praktiska verksamhet skulle möjlighet yppa sig att ur kollektivavtalen avlägsna förekommande felaktigheter och småningom gestalta avtalsväsendet så att arbetstvister mer och mer kunde undvikas. Viktigare än åstadkommandet av en enhetlig rättskipning i avtalstvister vore strävandet att genom kollektivavtalssystemets befrämjande och utbyggnad förhindra dylika tvister. Ett mera självständigt och målmedvetet samarbete mellan arbetsgivar- och arbetarorganisationerna utan hjälp av den statliga barnmorskan skulle helt visst icke skada det tyska näringslivet. Därför borde lösen vara: icke avveckling (»Abbau») utan utveckling (»Ausbau») av det avtalsenliga skiljedomsväsendet.

Häremot har å andra sidan — och hit synes det stora flertalet inom arbetarvärlden luta — med styrka framhållits (av bland andra Cl. Nörpel i ovannämnda tidskrift), att då det här gällde tillämpning av den i kollektivavtalen skapade *rätten*, detta vore en statens uppgift. Den materiella arbetsrätten skulle icke kunna låta sig genomföra, om rättskipningen överlämnades åt de fackliga skiljedomstolarna, vilka för det första icke komme till stånd för stora grupper av arbetstagare och i allt fall vore otillräckliga samt när som helst kunde upphävas. Och att inrätta statliga arbetsdomstolar blott för sådana fall, där fackliga skiljedomstolar saknades eller klickade, vore att åt denna gren av rättskipningen anvisa en askungeroll, som skulle omintetgöra en dess betydelse motsvarande utveckling. Med de fackliga skiljedomstolarna vore även förenad den nackdelen, att deras domar och beslut icke läte sig utan vidare bringa i verkställighet. Då vidare partrepresentanterna i de fackliga skiljedomstolarna i allmänhet hade mera omedelbart intresse av tvistefrågan än de statliga ar-

betsdomstolarnas ledamöter, hade dessa senare större förutsättningar att bedöma saken objektivt och lidelsefritt. Det vore visserligen alldeles riktigt, att organisationerna som sin förnämsta uppgift skulle äga att genom utveckling av det kollektiva arbetsavtalet förebygga arbetstvister. Kollektivavtalet hade överhuvud taget den stora uppgiften att förbereda lagstiftningen på det arbetsrättsliga området. Men genom de fackliga skiljedomstolarna bleve arbetarnas materiella rätt ingalunda utvidgad. Om det därför lyckades att skapa goda arbetsdomstolar på statlig grund, vore dessa givetvis att föredraga framför alla enskilda skiljedomstolar, som blott då vore på sin plats, om den statliga rättskipningen klickade. I sådana fall förutsattes också i lagförslaget, att parterna själva skulle kunna överenskomma om en särskild skiljedomstol, som emellertid ej finge sträcka sin kompetens längre än till de avtalsslutande parterna, icke till individualavtal med utanför stående. Summan vore därför, att statliga arbetsdomstolars inrättande och utformning i den från arbetarhåll önskade riktningen (bland annat till större medinflytande av lekmannaelementen) borde med all energi påyrkas av arbetarorganisationerna.

Slutligen må, med avseende å lagförslaget om arbetsdomstolar, omnämnas, att tyska landsorganisationens kongress (»Gewerkschaftskongress») i Breslau 1925, med förkastande av ett förslag att förklara detsamma för »oantagbart», enade sig om följande resolution: »Kongressen kräver det snara förverkligandet av arbetsdomstolar som särskilda domstolar under bestämmande (»massgebender») medverkan av arbetstagare. Det nu bekantgjorda förslaget motsvarar icke arbetarnas berättigade förhoppningar. I anslutning till Leipzigerkongressens ställning i saken uppdrager kongressen åt styrelsen att vid lagens slutliga antagande verka i dessa besluts anda.»

Lagförslaget har sedermera varit före i riksnäringsrådet (»Reichswirtschaftsrat»), och har dess socialpolitiska utskott med 16 röster (representerande arbetarintresset) mot 14 (arbetsgivarintresset) avgivit ett tillstyrkande utlåtande, vilket dock till betryggande av arbetsdomstolarnas självständighet och stärkande av lekmannaelementets inflytande innehåller en del ändringar i förslaget. Från arbetsgivarsidan intog man en strikt avvisande hållning till förslaget.

Bland de sålunda påyrkade viktigare ändringarna märkas följande.

Vid sidan av de myndigheter (justitie- och socialdepartementen), som äga att utöva tillsyn över arbetsdomstolarna, ställas särskilda råd (»Beiräte»), sammansatta till lika antal av arbetsgivare och arbetare efter förslag av deras huvudorganisationer. — Arbetsdomstolarnas kompetens utsträckes till a) alla övriga tvister, som härleda sig från den kollektiva regleringen av arbetsförhållandena; b) tvister angående arbetstagares uppfinningar; c) tvister bland sjöfolk. — Till ordförande i arbetsdomstolarna och landsarbetsdomstolarna må kunna väljas personer, som utan att äga domarkompetens förvärvat sig anseende och erfarenhet på arbetsrättens område. — För såväl arbetsdomstolarna som landsarbetsdomstolarna och riksarbetsdomstolen krävas större garantier i fråga om självständighet gentemot resp. ordinarie domstolar.[1]

[1] Berörda ändringsförslag ha i det stora hela icke blivit beaktade i den nu antagna lagen (se noten sid. 276).

Innan ovan refererade lagförslag rörande arbetsdomstolar blivit antaget,[1] synas kollektiva rättstvister mellan arbetsgivare och arbetare i praktiken vara hänvisade till de fackliga skiljedomstolarna, där sådana finnas, eller eljest till direkta förhandlingar mellan vederbörande parter. Fråga torde emellertid vara, huruvida de icke jämväl, i likhet med *kollektiva intressetvister*, kunna bliva föremål för de officiella förlikningsmyndigheternas handläggning.

Enligt förordningen rörande förlikningsväsendet (»Schlichtungswesen») den 30 oktober 1923 ha däri stadgade förlikningsinstitutioner till uppgift att lämna sitt bistånd till *avslutandet (»Abschluss»)* av kollektiva arbetsavtal. Härvid göres från vissa håll (se Kaskel: Arbeitsrecht, s. 281) gällande, att ifrågavarande bestämmelse utesluter det officiella förlikningsförfarandets användande vid *tolkning* av redan bestående kollektivavtalsbestämmelser. Sådana tolkningstvister eller kollektiva rättstvister vore fastmer att hänvisa till arbetsdomstolarna, medan förlikningsförfarandet endast vore avsett för kollektiva intressetvister. En annan uppfattning har emellertid även kommit till synes, bl. a. från officiellt håll (ministerialdirektor Sitzler i »Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht», nov. 1923). Följande citat av Sitzler torde klargöra denna uppfattning:

»Man kan lätt komma därhän att man i förlikningsnämndernas hänvisande att lämna bistånd vid avslutandet av kollektivavtal ser en alltför vittgående inskränkning och ett farligt hämmande av förlikningsnämndernas rörelsefrihet. Jag anser dylika farhågor förvisso sakna grund. Om man fattar begreppet kollektiv överenskommelse tillräckligt vidsträckt och med avslutande ('Abschluss') förstår icke blott avslutande av nytt avtal ('Neuabschluss') utan även ändring, komplettering, förklaring ('Erläuterung') och upphävande av avtal, så skall man kunna bringa alla arbetsförhållandet berörande stridsfrågor mellan arbetsgivare, driftsrepresentation och avtalsmässiga föreningar inför förlikningsnämnderna.»

Enligt detta uttalande, som med gillande citeras av Nörpel (i »Korrespondenzblatt» 1923, sid. 475), borde även kollektiva rättstvister kunna dragas inför förlikningsnämnderna.

De huvudsakliga bestämmelserna i ovannämnda förordning rörande förlikningsväsendet, äro i övrigt följande.

Förlikningsmyndigheterna utgöras av dels förlikningsnämnder (»Schlichtungsausschüsse»), dels särskilda förlikningsmän (»Schlichter»). De ha endast subsidiär kompetens gentemot de avtalsmässiga skiljenämnderna, vilkas behörighet går före och utesluter de officiella förlikningsmyndigheternas.

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

[1] Detta har nu skett (se noten sid. 276).

För större ekonomiska områden utses av riksarbetsministern efter hörande av vederbörande staters högsta förvaltningsmyndigheter särskilda *förlikningsmän*. Sådana kunna även utses för speciella fall. Förlikningsmännen övertaga medlingsuppgiften i de fall, där konflikten är av särskild betydelse för närlingslivet.

Förlikningsnämnderna och förlikningsmännen äga att inskrida, dels när de anmodas härom av endera parten, dels å ämbetets vägnar, i senare fallet dock endast när det allmänna intresset så kräver. Parterna äro skyldiga att inställa sig, personligen eller genom ombud. För ogiltig frånvaro kan ådömas böter (»Ordnungsgeldstrafe»). Infinner sig icke part trots kallelse i laga ordning, kan tvisten ändock upptagas till behandling.

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

Lyckas det icke heller här uppnå enighet, framlägger förlikningskammaren ett förslag till överenskommelse. Antages detta förslag, gäller det som en skriftlig frivillig överenskommelse. Antages det icke, kan det förklaras *bindande* för parterna, om däri föreslagna bestämmelser vid en rättvis avvägning av båda parternas intressen motsvarar billighetens krav och deras genomförande är påkallat av ekonomiska och sociala skäl. En sådan förklaring (»Verbindlichkeitserklärung») ersätter antagandet av skiljedomen.

Stadgandet om »Verbindlichkeitserklärung», som i själva verket i Tyskland infört *den obligatoriska skiljedomen* som sista resurs, har mött en bestämd opposition från arbetsgivarsidan och även, ehuru mindre stark, från arbetarsidan. Med hänsyn härtill har man också vid förhandlingar mellan de båda huvudorganisationerna (»Vereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände» resp. »Allgemeiner Deutscher 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 »l i v s v i k t i g a» företag. En officiell »Verbindlichkeitserklärung» skulle blott kunna komma i fråga som ultima ratio, och en så maktpåliggande 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.

Som villkor för en definitiv överenskommelse i ämnet ställdes från arbetarsidan utfästelser av arbetsgivarna om erkännande av kollektivavtalet och om upprättande av avtalsmässiga skiljenämnder. Sådana principuttalanden ingingo även i den preliminära överenskommelsen.

Landsorganisationens representantskap (»Bundesausschuss») ställde sig emellertid avvisande mot denna överenskommelse med arbetsgivarnas organisation och fattade (den 18 mars 1924) följande resolution i frågan:

»Representantskapet ser i ett laga tvång till överenskommelse vid strider mellan arbetare och arbetsgivare en stor fara för arbetarnas och fackföreningsrörelsens livsintressen. Utan att därför rubba sin uppfattning, att förefintliga förlikningsmöjligheter måste anlitas före en arbetsnedläggelse, kunna fackföreningarna icke uppgiva rätten att i händelse av behov såsom yttersta medel i kampen för berättigade arbetarkrav använda strejken. — Representantskapet förklarar därför bestämmelserna om regleringstvång i förordningen om förlikningsväsendet oförenliga med fackföreningarnas intressen. Representantskapet har ingenting att invända mot en laglig reglering av förlikningsväsendet, inklusive möjligheten att under vissa förutsättningar även förklara förlikningsförslag (skiljedomar) bindande. Representantskapet uppdrager åt landsorganisationens styrelse att vidtaga lämpliga mått och steg för att ernå en ändamålsenlig ändring i förlikningsförordningen och förhindra, att överenskommelsetvånget i sin nuvarande legislativa form förankras i den blivande definitiva förlikningsförordningen. — I övrigt uppmanar representantskapet fackföreningarna att främja den fortlöpande utvecklingen av arbetsförhållandenas kollektiva reglering, främst på de fria avtalsöverenskommelsernas väg och med avtalsmässiga skiljedomsinstanser under avtalsparternas egen förvaltning.»

Det torde av denna resolution framgå, att åtminstone arbetarpartens huvudorganisation är villig att *under vissa förutsättningar* underkasta sig det tvång, som förfarandet att förklara ett förlikningsförslag bindande innebär för parterna. Dock synes denna benägenhet icke vara av principiell natur. Särskilt vänder man sig å arbetarsidan mot möjligheten att genom tvång underkastas ett för arbetarna mer eller mindre oantagligt kollektivavtal (t. ex. med bestämmelser om längre arbetstid) och att, då varje sådant avtal innehåller bestämmelsen om fredsplikten, d. v. s. förpliktelsen att icke tillgripa några stridsåtgärder mot kollektivavtalens innehåll (strejk, lockout), arbetarna i dylika fall skulle vara berövade strejkrätten. Ty om de strejkade, skulle de jämlikt förordningen om kollektivavtal vara skyldiga till skadeersättning.

För övrigt synes arbetarnas ställning till statens reglerande ingripande i nu berörda avseende även vara en konjunkturfråga. De fackorganisationer, som ännu icke återfått sin fulla kraft och vilkas kassor sedan inflationen ännu icke äro tillräckligt fyllda, torde, liksom de under prekära förhållanden arbetande privatanställda, i »Verbindlichkeitserklärung» se en värdefull möjlighet att få sina arbetsförhållanden ordnade kollektivt.

Det framhålles även av Nörpel (i en artikel i Fackföreningsrörelsen 1924, sid. 105), att en ändring i »Verbindlichkeitserklärung» visserligen måste på ett eller annat sätt vidtagas, men också blott och bart en ändring, ty en stor del av de anförda lagbestämmelserna vore goda, och de kunde ännu mer än vad hittills skett utnyttjas av arbetarna samt betydligt utvidgas.

Vad beträffar särskilda lagstiftningsåtgärder rörande *allmänfarliga arbetstvister* märkes, att art. 48, st. 2 i gällande författning för Tyska Riket bemyndigar rikspresidenten att i fall, där den offentliga säkerheten och ordningen i betydande mån störes och äventyras, vidtaga nödiga åtgärder till nämnda säkerhets och ordnings återställande.

Med stöd av berörda stadgande utfärdade rikspresidenten Ebert den 10 november 1920 en förordning beträffande inställandet av driften vid företag, som förse befolkningen med gas, vatten eller elektricitet. Enligt denna förordning får lockout eller strejk i dylikt företag ej tillgripas, förrän minst tre dagar förflutit, efter det vederbörande skiljenämnd avkunnat skiljedom i tvisten. Den som uppmanar till olovlig lockout eller strejk eller som till genomförande av dylik strejk i avseende å maskiner, anläggningar eller inrättningar företager handlingar, genom vilka driftens regelbundna fortgång omöjliggöres eller försvåras, straffas med fängelse eller böter. Inställes driften helt eller delvis, är riksministern för det inre berättigad att vidtaga lämpliga åtgärder för tillgodoseende av befolkningens behov och driftens upprätthållande ävensom för tillfredsställande av berättigade anspråk från arbetstagarnas sida. Kostnaderna för dylika åtgärder drabba företagarna. Arbetare eller tjänstemän, som med hänsyn till ovan angivna bestämmelser fortsätta att arbeta eller deltaga i nödfallsarbete, få för den skull ej på något sätt lida ekonomisk skada.

Med anledning av en omfattande järnvägsstrejk utfärdade rikspresidenten Ebert, jämväl med åberopande av ovan angivna stadgande i riksförfattningen, den 1 februari 1922 en förordning med förbud mot arbetets nedläggande vid riksjärnvägarna. Inledningsvis angives, att för såväl riksjärnvägarnas som övriga tjänstemäns vidkommande inställelse av eller vägran att utföra dem åliggande arbete enligt gällande tjänstemannarätt är förbjuden. Förordningen meddelar därjämte bestämmelser, som oavsett att här är fråga om ett absolut och ej blott ett preliminärt förbud, väsentligen motsvara de i den förra förordningen givna.

Den preussiska inrikesministern lär i en på våren 1922 utfärdad order ha uttryckligen förklarat strejk av offentlig befattningshavare, särskilt polistjänstemän, vara otillåtlig.

V. Österrike.

Rättskipningen rörande arbetstvister har i Österrike haft en likartad utveckling som i Tyskland. Lagen av den 27 november 1896 om industridomstolar (»Gewerbegerichte») var också i allt väsentligt en kopia av motsvarande tyska

lag. Genom nu gällande lag av den 5 april 1922 med vissa ändringar av den 4 juni 1925 hava ifrågavarande domstolar i flera avseenden underkastats en omdaningsprocedur, om ock ej i samma omfattning som den i Tyskland föreslagna, och därigenom erhållit en ökad betydelse. Sålunda har deras verksamhetsområde väsentligt utsträckts, varjämte bestämmelserna om sättet för utseende av arbetsgivar- resp. arbetarledamöter i grund reviderats och i övrigt en del mindre viktiga ändringar företagits. De huvudsakliga bestämmelserna i lagen gå ut på följande.

Domstolarna, vilkas sakliga verksamhetsområde förut egentligen endast avsåg arbetsförhållandena inom hantverk och industri, hava nu behörighet att avdöma rättstvister nära nog över hela området för det privaträttsliga avtalet. Undantagna äro blott jordbruks- och skogsarbete samt personlig tjänst. I övrigt falla alla tvister rörande ett *privaträttsligt* arbets- eller tjänsteförhållande, utan avseende på arbetsgivarens person och utan avseende på om det rör förvaltningspersonal eller arbetare, inom industridomstolarnas kompetensområde; dessa kunna sålunda sägas hava till sin karaktär förvandlats till verkliga arbetsdomstolar.

Det torde vara av intresse att uppräkna de i lagen särskilt angivna slag av tvister, i vilka domstolarna äga att döma. Såsom sådana angivas tvister angående a) löner och arvoden; b) tillträde, fortsättning och upplösning av arbets-, tjänste- och lärlingsförhållanden; c) prestationer och skadeståndsanspråk, som härleda sig från arbets-, tjänste- och lärlingsförhållandena, särskilt även på grund av ett avdrag i lön eller arvode, på grund av permission eller ett konventionalstraff (»Konventionalstrafe»); d) avgivandet av eller innehållet i ett vittnesmål, skadeståndsanspråk på grund av försenat avgivande av vittnesmål eller otillåtna inskrivningar (»Eintragungen») eller anmärkningar; e) pensions- eller liknande understödsanspråk på grund av anslutning till pensions- eller andra understödskassor; f) uppsägning och utrymning av samt hyra för bostäder, som upplåtits till arbetstagare av arbetsgivare utan eller mot betalning; g) anspråk, som arbetstagare inom samma företag rikta mot varandra på grund av övertagandet av ett gemensamt arbete.

Domstolarnas behörighet utesluter all befogenhet i hithörande frågor från de ordinarie domstolarnas sida. Ej heller kan deras behörighet åsidosättas genom kollektivavtal. Däremot föreligger möjligheten av frivillig överenskommelse mellan parterna för varje särskilt fall att underkasta sig förlikningsnämnds eller särskild skiljedomstols beslut i stället för att anlita arbetsdomstolen.

Bestämmelserna om arbetsdomstolars upprättande äro i den nuvarande lagen väsentligt förenklade i syfte att underlätta skapandet av nya domstolar. Arbetsdomstolar skola sålunda upprättas på alla orter, där vederbörande intresserade ministerier finna det av behovet påkallat. Därförut skola handels- och industrikamrar samt arbetarkamrar (»die Kammern für Arbeiter und Angestellte») beredas tillfälle yttra sig. Därjämte skola dylika domstolar alltid upprättas å orter, varom nämnda kamrar enat sig. Vederbörande lantdags samtycke, som förut krävts och ofta visat sig vara ett besvärligt hinder för

uppfyllandet av berättigade önskemål i fråga om arbetsdomstols upprättande, har däremot bortfallit i nuvarande lag.

Arbetsdomstolen består av en ordförande och, efter behov, en eller flera vice ordförande ävensom av erforderligt antal bisittare jämte suppleanter, vilka utses bland arbetsgivare och arbetare med hänsynstagande till de yrkesgrenar, som för vederbörande domstolsområde äro av betydelse. Ordföranden och hans ställföreträdare utnämnas av justitieministern och måste vara i aktiv tjänst stående domare. Arbetsdomstolen är härigenom, liksom genom bestämmelsen att domstolen står under uppsyn av presidenten i distriktets ordinarie domstol, organisatoriskt sammankopplad med de ordinarie domstolarna.

Bisittarna utsågos förut genom direkta val av vederbörande arbetsgivare och arbetare (till hälften av vardera kategorien) inom resp. domstolsdistrikt. I stället för detta *valsystem*, som alls icke bestod provet samt dessutom var mycket kostsamt och tungrott, har på enhällig önskan från alla intresserade kretsar införts *utnämningsrätt* (»Ernennungsrecht») genom vederbörande fackministerier, så att arbetsgivarrepresentanterna utses av handels- och industriministeriet och arbetarrepresentanterna av socialministeriet. Utnämningen är dock begränsad genom den förslagsrätt, som tillkommer å ena sidan handels- och industrikamrarna, å den andra kamrarna för arbetare och förvaltningspersonal (»die Kammern für Arbeiter und Angestellte») liksom även andra liknande institutioner, så att dessa, vilka å sin sida först böra rådföra sig med vederbörande yrkesorganisationer, äga ett avgörande inflytande på tillsättandet av bisittare.

Något obligatoriskt förlikningsförfarande före rättegångens början är icke föreskrivet. Det stadgas blott, att förlikningsförsök *kan* göras första rättegångsdagen inför domstolens ordförande (utan deltagande av bisittarna), alltså ett fakultativt förlikningsförfarande.

I tvister som angå ett värde intill 100 schilling är domstolens utslag definitivt avgörande. Överstiger värdet nämnda belopp, kan klagan föras hos allmän domstol av första instans (»Gerichtshof erster Instanz»). Vid muntlig förhandling förstärkes härvid denna domstol med en arbetsgivar- och en arbetarrepresentant som bisittare.

Förslag har varit å bane att tillskapa en tredje instans, genom införande av möjlighet till revision av domen hos högsta domstolen (»Oberster Gerichtshof»). Från arbetarsidan har emellertid detta förslag rönt ett bestämt motstånd. Det framhålles härvid bl. a., att ett av huvudmotiven för kravet på särskild lagskipning i rättstvister mellan arbetsgivare och arbetstagare var större snabbhet i rättegångsförfarandet. Att en inskränkning av instansordningen endast kan ske på bekostnad — i större eller mindre grad — av rättsförfarandets kvalitet anses visserligen självklart. Men fråga vore, om denna möjliga olägenhet medförde ett större ont än den säkra förlängning av proceduren, som ett tillskapande av ytterligare en högsta instans skulle medföra, icke så mycket för arbetsgivarna, vilka tvärtom kunde ha vissa fördelar av att kunna hota med en ändlös process, som fastmer för arbetstagarna. Ej heller utgjorde högsta domstolens övervägande juridiska karaktär (trots lekmannainslaget vid hithörande

tvister) någon borgen för berättigat hänsynstagande till sociala och praktiska yrkessynpunkter. Slutligen vore tillskapandet av en tredje instans ej så trängande, så länge blott en del av det österrikiska förbundsområdet fölle inom industridomstolarnas verksamhetsområde och det därför redan av denna mycket viktigare grund icke kunde komma till någon enhetlighet i den arbetsrättsliga lagskipningen. När ändring härutinnan inträtt, bleve det emellertid måhända nödigt att, såsom det förutsättes i det tyska lagförslaget, införa en högsta rättsinstans för åstadkommandet av likhet inom rättskipningen på detta område.

Vid rättegång inför arbetsdomstolarna äga parterna att låta sig företräda genom anhöriga, tjänstemän, yrkeskamrater och ombud för yrkesorganisationen samt, när tvisten gäller ett värde av mer än 50 schilling, även av advokater.

Beträffande såväl tiderna för rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolarna (»Terminsansetzung») som för ingivande av klagomål äro, till befordrande av tvistens snabba avgörande, mycket korta frister utsatta.

Arbetsdomstolarna hava, såsom av det föregående framgår, endast att befatta sig med individuella rättstvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. För de *kollektiva rättstvisterna*, liksom för de kollektiva intressetvisterna, äro förlikningsmyndigheterna att anlita samt beträffande rättstvisterna i sista hand de ordinarie domstolarna. Med hänsyn härtill lämnas nedan en sammanfattande redogörelse för nu gällande lagstiftning rörande förlikningsväsendet.

Utgångspunkten för ifrågavarande lagstiftning bilda de under världskriget provisoriskt upprättade s. k. besvärskommissionerna för krigsindustrien, vilka hade till uppgift att skydda dithörande arbetare mot orättvisa och särskilt att reglera deras löner genom bindande kollektivavtal. Resultaten av dessa kommissioners verksamhet visade sig så gynnsamma, att man efter fredsslutet fann sig böra lägga det sålunda prövade förlikningsförfarandet till grund för en framtida lagstiftning på området. Efter en mera tillfällig anordning — med besvärskommissionerna ombildade till förlikningsnämnder under ledning av en domare som ordförande och fungerande för kollektiva arbetstvister i allmänhet — kom en slutgiltig reglering till stånd genom *lagen den 18 december 1919 angående förlikningsnämnder och kollektivavtal.*

Förlikningsnämnderna bestå enligt denna lag av ett lika antal arbetsgivar- och arbetarrepresentanter, utsedda för tre år av socialdepartementet efter förslag av vederbörande organisationer. Ordförande och vice ordförande förordnas för obestämd tid av justitiedepartementet efter samråd med socialdepartementet. Nämnderna arbeta på avdelningar (»Senate»), bestående av minst en arbetsgivar- och en arbetarrepresentant jämte ordföranden eller hans ställföreträdare.

Förlikningsnämndernas uppgifter äro av trefaldig art. Sålunda hava de för det första att *medla i kollektiva arbetstvister.* En tvistefråga kan härvid av förlikningsnämnd upptagas till behandling efter framställning antingen av endera parten eller av offentlig myndighet. Då särskilda omständigheter därtill föranleda, speciellt vid större arbetsinställelser, kan nämndens ordförande

även av eget initiativ ingripa. Vägrar part att inställa sig, avgöres saken i hans frånvaro. Kan enighet ej ernås, har nämnden att avgiva utlåtande. Detta får dock icke laga kraft med mindre *båda* parterna giva sitt samtycke, för vilket en frist av 14 dagar är utsatt.

Vidare tillkommer förlikningsnämnderna viss *dömande* myndighet, i det att de beträffande en rad tvister, som föranledas av driftsrådslagens tillämpning eller avse en förlängning av den dagliga arbetstiden eller en förändring i skiftordningen, äga att avkunna utslag med för parterna *bindande* verkan. Dessa utslag kunna icke överklagas. Rättsproceduren är densamma som vid arbetsdomstolarna (»Gewerbegerichte»).

Såsom av lagens benämning framgår, innefattar densamma även en reglering av kollektivavtalet, och torde förlikningsnämnderna med avseende härå hava sin mest betydelsefulla uppgift. Sålunda äga nämnderna, efter framställning av endera parten eller en offentlig myndighet, *medverka vid förhandlingar rörande avslutande eller ändring av kollektivavtal*. Samtliga ingångna kollektivavtal skola för registrering insändas till vederbörande förlikningsnämnd. Sedan ett avtal registrerats och genom nämndens försorg på lämpligt sätt offentliggjorts, erhåller detsamma laga kraft, så att däremot stridande personliga överenskommelser bliva ogiltiga.

Vid tvister om kollektivavtals tolkning, alltså *kollektiva rättstvister*, skall förlikningsnämnd, efter framställning av endera parten eller offentlig myndighet, ingripa som medlingsorgan på sätt förut angivits. På anhållan av domstol eller förvaltningsmyndighet har förlikningsnämnd att avgiva utlåtande över tolkning av kollektivavtal.

Slutligen hava förlikningsnämnderna tillagts den synnerligen viktiga befogenheten att, där så befinnes av förhållandena påkallat, tillägga ett kollektivavtal helt eller delvis bindande verkan även för utomstående företag. Som beteckning å sålunda för visst arbetsområde auktoriserade avtal eller avtalsbestämmelser användes benämningen *stadgar* (»Satzungen»). En förutsättning för att en dylik stadga skall kunna fastställas att lända även av kollektivavtal obundna arbetsgivare till efterrättelse, måste givetvis alltid vara, att det till grund för stadgan liggande avtalet redan vunnit så allmän tillämpning, att det i stort sett kan anses normerande för arbetsförhållandena inom branschen. Stadgans tillämplighet är vidare alltid inskränkt till sådana arbetsplatser, där intet som helst kollektivavtal finnes. Har vid något företag separat kollektivavtal upprättats, behöver stadgan icke där lända till efterrättelse.

Till socialdepartementet är anknuten en för hela riket avsedd *överförlikningsnämnd* (»Obereinigungsamt») med sammansättning och organisation ungefär lika som förlikningsnämndernas. Denna överinstans har till uppgift a) att utöva tillsyn över förlikningsnämnderna; b) att avgöra klagomål över förlikningsnämnds beslut angående fastställande, ändring eller upphävande av stadga (»Satzung»); c) att själv, med uteslutande av förlikningsnämnderna, fatta beslut rörande fastställande av stadgar, som beröra flera förlikningsnämnders verksamhetsområde; d) att föra ett register över alla stadgar.

VI. Ungern.

Även i Ungern förefinnas särskilda arbetsdomstolar för *individuella rättstvister* mellan arbetsgivare och arbetstagare, ehuru dessa domstolar här äro mera påtagligt sammankopplade med det ordinarie domstolsväsendet. Enligt en förordning av den 27 oktober 1920 med ändringar den 14 november 1924 upprättas arbetsdomstolar å orter, där arbetarförsäkringsdomstolar finnas, och bestå av tre medlemmar, nämligen en ordförande samt en arbetsgivar- och en arbetarrepresentant. Ordföranden måste alltid vara ordinarie domare, om möjligt samma domare, som presiderar i arbetarförsäkringsdomstolen. Å andra orter kan justitieministern i samförstånd med övriga vederbörande ministrar besluta, att en arbetsdomstol skall inrättas och bisittare tillkallas. Domaren i distriktets ordinarie domstol är då ordförande. Arbetsdomstolarnas bisittare utses efter förslag av resp. arbetsgivar- och arbetarorganisationer. Innan tvist företages till behandling, är domaren skyldig fråga parterna, om de önska, att bisittarna deltaga i förhandlingarna. Avböjes detta av båda parterna, handlägger domaren ensam ärendet. Domstolsförfarandet inledes alltid med förlikningsförsök inför ordföranden.

Arbetsdomstolarna tillkommer ensamt dömande myndighet i alla individuella rättstvister mellan arbetsgivare och arbetare inom olika slag av yrkesgrenar, med undantag för jordbruk och personlig tjänst. Klagan kan icke föras över arbetsdomstolarnas beslut, för så vitt dessa fattats under medverkan av bisittare, med mindre den omtvistade sakens värde överstiger 1,000 Kronen. I övriga fall tjänstgör den ordinarie provinsdomstolen, dock utan särskilda bisittare, som appellinstans.

I Ungern har man först år 1923 infört mera utförliga lagbestämmelser rörande offentlig medling i *kollektiva arbetskonflikter*. En ministeriell förordning angående inrättandet av förlikningskommissioner för fredligt biläggande av lönekonflikter inom industrien utfärdades den 3 september nämnda år och innehåller följande huvudsakliga bestämmelser.

Medlingsorganen äro anknutna till yrkesinspektionen. Hos yrkesinspektionens chefsmyndighet liksom för varje yrkesinspektionsdistrikt tillsättas av handelsministern tre förlikningsmän för obestämd tid. En förteckning på dessa förlikningsmän kungöres i statens officiella organ.

I lokalt avseende omfatta förlikningsmännens verksamhetsområden resp. yrkesinspektionsdistrikt. De hos yrkesinspektionens chefsmyndighet tillsatta förlikningsmännen äga emellertid att medla, förutom i lönetvister inom Budapests yrkesinspektionsdistrikt, även i dylika tvister, som omfatta flera distrikt eller äro av betydelse för landet i dess helhet.

Vid inträffande lönekonflikt av natur att störa arbetets normala fortgång skall förlikningsproceduren sättas i rörelse, om parterna ej lyckas själva lösa konflikten och om endera parten hos vederbörande yrkesinspektör anhåller om förlikningsmans ingripande. Yrkesinspektören äger att omedelbart härom

underrätta vederbörande förlikningsman för inledande av förlikningsförfarandet. Likaså insänder yrkesinspektören meddelande om konflikten till statens offentliga arbetsförmedling.

Om parterna icke kunna ena sig om valet av en av de tre förlikningsmännen och om de vid hänvändelsen till vederbörande yrkesinspektör icke uttalat någon önskan härutinnan, är den förlikningsman, vars namn förekommer först på den officiella listan, kompetent att inleda förlikningsförfarandet, för så vitt icke endera parten före det första sammanträdet inlägger gensaga häremot. Sådan gensaga kan för varje fall endast ske *en* gång och beträffande *en* förlikningsman.

Har vederbörande förlikningsman förhinder eller har hans namn icke godtagits av endera parten, inträder den förlikningsman, som kommer närmast efter honom på listan. Är ingen förlikningsman disponibel eller om särskilda omständigheter göra det önskvärt, kan handelsministern utse annan person för uppgiften.

Arbetsgivarna skola personligen eller genom ombud till ett antal av högst fem infinna sig vid förlikningssammanträde; arbetarna skola låta sig representera av högst fem ombud. Dessa partrepresentanter bilda, med vederbörande förlikningsman som ordförande, förlikningskommissionen, i vars förhandlingar medlemmarna vid bötesansvar äro skyldiga att deltaga.

Över förhandlingarna föres protokoll. Kan enighet icke uppnås, angivas orsakerna härtill i protokollet.

I Ungern förekomma med avseende å kontraktsbrott och strejker en del straffbestämmelser av äldre datum, vilka särskilt inom jordbruket äro ganska stränga. Vad beträffar järnvägsdriften, har genom en lag av år 1914 alla dithörande arbetstagare (såväl kroppsarbetare som annan personal) förklarats vara att anse för offentliga tjänstemän i förhållande till straffagen. Det har även föreskrivits, att deltagande i eller uppmaning till strejk skall betraktas som disciplinbrott och att den som gör sig skyldig härtill kan omedelbart entledigas. Därest han, efter verkställd undersökning, blivit i laga ordning avskedad på grund av sådan handling, kan han under inga förhållanden återtagas i järnvägens tjänst.

Slutligen må omnämnas, att i Ungern genom en förordning den 8 juni 1923 införts *lönenämnder* för fastställade av lönerna inom jordbruket. Sådana nämnder skola finnas i resp. distrikt och bestå av en ordförande, en viceordförande och fyra bisittare, valda av arbetsgivar- resp. arbetargrupperna i de lokala jordbrukskommissionerna. Bisittarna utse själva ordförande och viceordförande enligt en förslagslista på fem personer, upprättad av vederbörande lantbrukskammare.

Vid fastställandet av lönerna bör hänsyn tagas till arbetsförmåga, ålder och kön samt arbetets art. Om arbetsgivare, efter det minimilönesatserna äro behörigen kungjorda, antager eller betalar en arbetare efter lägre lön, är han förfallen till böter.

VII. Tjeckoslovakien.

Den österrikiska lagen av den 27 december 1896 om industridomstolar (»Gewerbegerichte») tillämpas ännu i Böhmen. Emellertid föreligger för närvarande (år 1925) till parlamentarisk behandling ett regeringsförslag, avseende dels en väsentlig renovering av nämnda lag, dels en utvidgning av dess kompetensområde till att omfatta den tjeckoslovakiska republiken i dess helhet ävensom till att handlägga icke blott individuella utan jämväl kollektiva arbetstvister. Förslagets huvudlinjer äro följande.

Under namn av arbetsdomstolar upprättas av regeringen särskilda domstolar för handläggning av arbetstvister å alla orter, där så befinnes erforderligt. Å orter, där arbetsdomstolarna uppenbarligen icke skulle få tillräcklig sysselsättning, inrättas en särskild avdelning för arbetstvister inom vederbörande ordinarie domstol.

Arbetsdomstolen består av en ordförande och en viceordförande, vilka båda måste vara domare och utnämnas av justitieministern, samt av ett visst antal bisittare (hälften arbetsgivare och hälften arbetare). Bisittarna tillsättas av vederbörande provinsmyndigheter efter förslag av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Arbetsdomstolarna äro ensamma behöriga att handlägga alla *individuella rättstvister* mellan arbetsgivare och arbetstagare inom så gott som alla yrkesområden med undantag för gruvarbete, som har särskild lagstiftning i ämnet, samt järnvägs-, post-, telegraf- och telefonväsendet. Därjämte stadgas i lagförslaget, att även *kollektiva arbetstvister* (rätts- och intressetvister) med båda parternas samtycke kunna dragas inför arbetsdomstol och att härvid en rättsligt bindande överenskommele kan fastställas, som äger laga kraft i sex månader och automatiskt förlänges, med mindre den uppsäges från endera partens sida.

Klagan kan i fråga om individuella rättstvister föras hos ordinarie domstol, förstärkt med en arbetsgivar- och en arbetstagarrepresentant, för så vitt den omtvistade sakens värde överstiger 300 Kronen, och vidare hos högsta domstolen, om ifrågavarande värde överstiger 2,000 Kronen.

Efter skilsmässan från Österrike har man i Tjeckoslovakien — förutom en del speciella skiljedomsinstitutioner, varom mera i det följande — bibehållit yrkesinspektörernas verksamhet som förlikningsmän, och det anses icke minst vara deras förtjänst, att den samhällsfarliga karaktär, som utmärkt klasskampen i detta land, numera väsentligt avtagit. I detta sammanhang må även erinras om de för olika yrkesgrenar genom kollektivavtal inrättade paritetiska kommissionerna för biläggande av arbetstvister. Nödvändigheten av samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare hade redan år 1919 lett till upprättandet av en »Central-paritetskommission» för den böhmiska industrien i dess helhet i Prag. Sedermera hava liknande kommissioner bildats i de övriga provinsernas huvudorter.

Såsom ovan antytts, förekomma även i Tjeckoslovakien vissa genom särskilda lagar och för särskilda uppgifter inrättade skiljedomsinstitutioner med rätt att avkunna *obligatorisk skiljedom*. Av hithörande lagar må nämnas följande: 1) lagen om driftsråd den 12 augusti 1921 föreskriver anordnandet av skiljedomstolar med uppgift att avgöra tvister mellan vederbörande parter angående rådets sammansättning, verksamhet, rättigheter och plikter m. m.; 2) enligt lagen om skiljedomstolar inom bergverksindustrien av den 3 juli 1924 upprättas inom resp. distrikt dylika domstolar, vilka äga att handlägga tvister rörande löne- och disciplinspörsmål samt frågor om arbetares avskedande vid företag, där driftsråd icke finnas. Klagan kan föras hos en för ändamålet upprättad högre skiljedomstol med säte i Prag, vilken slutgiltigt avgör dit hänskjutna tvister och härigenom skapar en enhetlig rättspraxis på området. Domstolen består av tre ledamöter (jurister); 3) lagen om skiljedomstolar för reglering av funktionärernas inom metallindustrien tjänsteförhållanden av den 5 december 1919; samt 4) förordningen om särskilda arbetarskiljedomstolar av den 19 december 1919 för avgörande av »tvister angående bortdrivande från arbetet». Härmed avses att träffa bestämmelser om ersättning för den skada medlem av fackorganisation tillfogats därigenom att han blivit uppsagd från sitt förra arbete eller icke erhållit arbete på grund av otillbörlig påtryckning från medlemmar av annan fackorganisation, till vilken han icke velat ansluta sig. Ifrågavarande domstolar bestå av sex ledamöter, tre från vardera fackorganisationen, under ordförandeskap av en domare.

För handläggning av arbetstvister inom *jordbruket* finnas inom var och en av de fyra provinserna inrättade särskilda paritetiska nämnder, jämlikt förordningar och reglementen i anslutning till de år 1919 antagna bestämmelserna om kollektivavtal inom jordbruket. Det må påpekas, att enligt sistnämnda bestämmelser jordbruksdepartementet i vederbörande provins varje år fixerar de huvudsakliga bestämmelserna i kollektivavtalen ävensom att från och med år 1921 kollektivavtalen skola registreras hos arbetsdepartementet.

Är den uppkomna tvisten av mindre betydelse, utse vederbörande parter en representant vardera, vilka i sin ordning välja en ordförande, varefter den sålunda konstituerade nämnden avgör tvisten. Vid oenighet om valet av ordförande inträder ortens främste myndighetsperson som sådan. Arbetstvister av större vikt handläggas av en paritetiskt sammansatt domstol, vars beslut äro definitivt avgörande. Part, som vägrar underkasta sig sådant beslut, ådömes straff av ordinarie domstol. Kan den paritetiska domstolen icke komma till enighet i viss principfråga, skall denna hänskjutas till vederbörande provins skiljedomstol, vilken består av sex ledamöter (tre arbetsgivar- och tre arbetarrepresentanter) och vars beslut äro utan appell.

Man har emellertid i Tjeckoslovakien även haft under övervägande ett förslag om *obligatorisk skiljedom* och i samband därmed stående begränsning av rätten till arbetsinställelse, avseende såväl industrien som jordbruket.

Enligt detta förslag, som utarbetades av socialministeriet år 1920, skulle skiljedomskommissioner upprättas, med avdelningar för alla viktigare näringsgrenar, inklusive jordbruket. Kommissionerna skulle äga, förutom att avdöma tvister rörande tolkning av kollektivavtal, att fastställa lönesatser, när prisförhållandena undergått någon mera väsentlig ändring under avtalsperioden. Vid avtalsbrott skulle bestämmelserna om skadestånd enligt den civila rätten gälla för båda parterna.

Strejker skulle lagenligt kunna förklaras först sedan skiljedomskommissionen haft tillfälle att behandla den sak, som givit anledning till konflikten. Därest kommissionen då funnit de av arbetarna framställda kraven berättigade och arbetsgivarna icke inom en viss bestämd frist ställt sig kommissionens beslut till efterrättelse, skulle strejk kunna lagenligt igångsättas tre dagar efter det en omröstning ägt rum bland vederbörande arbetare och härvid över hälften av rösterna avgivits för strejken. Röstberättigade vore arbetare på minst 21 år; gifta arbetare hade två röster. Omröstningen skulle ledas av ortens kommunala myndighet. Vid slutet av varje vecka måste ny omröstning äga rum för upprätthållande av laglig strejk. Strejken skulle ledas av vederbörande fackorganisation.

Lockout skulle kunna förklaras först när arbetsgivarnas klagomål mot arbetarna behandlats av skiljedomskommissionen och dess utlåtande gått arbetarna emot.

Sympatistrejk och sympatilockout vore icke tillåtna. Om strejk resp. lockout i laga ordning förklarats, vore statsmyndigheterna förpliktade att hålla sig passiva, så länge den offentliga ordningen icke hotades. Strejker vid privata företag, som tjänade ett *allmännyttigt ändamål*, kunde dock påräkna en opartisk hållning från statens sida endast intill en viss gräns.

Nu anförda lagförslag mötte emellertid genast från början det kraftigaste motstånd från såväl arbetsgivare som arbetare och kom aldrig fram till parlamentarisk behandling. Arbetsgivarnas motstånd riktade sig speciellt mot det obligatoriska skiljedomssystemet och arbetarnas mot strejkbestämmelserna.

Ett nytt, mera moderat förslag i ämnet, likaledes utarbetat av socialministeriet, har ej heller ännu lett till något resultat.

VIII. Polen.

I de förut tyska delarna av Polen bestå alltjämt industridomstolar enligt tysk rätt för avdömande av *individuella rättstvister* mellan arbetsgivare och arbetstagare. Eljest gå dylika tvister till de ordinarie domstolarna. Emellertid lärer ett lagförslag på sin tid hava utarbetats inom arbetsdepartementet, avseende upprättandet av arbetsdomstolar (»tribunaux de travail»), där en enhetlig handläggning av arbetstvister i allmänhet kunde komma till stånd. (Se härom la législation ouvrière de la république polonaise» par Gustave Simon, sid. 43.) Detta lagförslag synes dock ännu ej hava realiserats.

För slitande av *kollektiva arbetstvister*, såväl rätts- som intressetvister, har i Polen, genom lagar den 1 augusti 1919, den 11 mars 1921 och den 24 mars

1923, inrättats ett särskilt förlikningS- och skiljedomsförfarande, som dock endast har avseende å tvister inom *jordbruket*. De huvudsakliga bestämmelserna i berörda avseende äro följande.

Om kollektiv tvist uppstår, skall vederbörande yrkesinspektör på endera partens begäran eller av eget initiativ söka medla. Lyckas ej detta, har man att vända sig till en förlikningskommission, bestående till hälften av arbetsgivare och till hälften av arbetare, med yrkesinspektören som ordförande. Vägran från organisationernas sida att utse ledamöter i kommissionen liksom ogiltigt uteblivande av medlemmar eller parter från kommissionens förhandlingar straffas med böter.

Om medlingsförhandlingarna icke medföra något resultat, skall, därest tvisten gäller tolkning och tillämpning av kollektivavtal och alltså är en *rättstvist*, densamma på endera partens begäran av vederbörande yrkesinspektör hänvisas till avgörande genom skiljedom. Den andra partens samtycke härtill erfordras icke. Kollektiva rättstvister inom jordbruket avgöras alltså de facto genom obligatorisk skiljedom.

Är det fråga om en *intressetvist*, måste däremot båda parterna förplikta sig att godtaga skiljenämndens utslag, därest ett skiljedomsförfarande överhuvud taget skall komma till stånd.

Skiljenämnden skall bestå av tre till fem representanter för arbetsgivarna och lika många för arbetarna samt en av parterna utsedd ordförande. Vid oenighet om valet av ordförande utses han av arbetsministern. Med hänsyn särskilt till skiljenämndens uppgift att reglera alla rättstvister håller den regelbundna sammanträden en gång i månaden.

Genom tilläggslagen den 24 mars 1923 har emellertid införts möjlighet för obligatorisk skiljedom även i kollektiva intressetvister inom jordbruket. Enligt denna lag bemyndigas nämligen arbetsministern att, om det skulle visa sig ogörligt åstadkomma förlikning i sådan tvist med användande av det i 1919 års lag stipulerade förfaringssättet, förordna en extraordinär skiljenämnd för ändamålet, bestående av en ordförande, utnämnd av arbetsministern, tre representanter för resp. arbets-, jordbruks- och justitiedepartementen samt minst tre representanter för vardera av arbetsgivar- och arbetarorganisationerna. Den extraordinära skiljenämndens utslag äga obligatorisk giltighet under ett år.

Att tanken på obligatorisk skiljedom i kollektiva arbetstvister har sina anhängare i Polen framgår även av ett lagförslag i ämnet, som år 1923 framlades i parlamentet av den nationella folkföreningen. Enligt detta förslag skulle ingen strejk eller lockout kunna förklaras, förrän visst förlikningS- och (eventuellt) skiljedomsförfarande ägt rum. Obligatorisk skiljedom skulle införas i tvister *inom samhällsviktiga verksamhetsområden*, såsom transportväsendet, gruvor, vatten-, ljus- och kraftverk, sjukhus, apotek, brandväsen, jordbruk (under sånings- och skördetiden), begravningsbyråer, tidningar (i större städer) etc. Stränga straffbestämmelser äro föreslagna. Så t. ex. skulle straffet för överträdelser, som föranleda att folket berövas födoämnen, bränsle, ljus, vatten o. s. v., kunna uppgå till fem års fängelse.

IX. Spanien och Portugal.

I såväl Spanien som Portugal finnas särskilda arbetsdomstolar (i Spanien »tribunale industriale» och i Portugal »tribunai de arbitros avindores») för avgörande av individuella rättstvister mellan arbetsgivare och arbetare, i stort sett bildade efter mönster av motsvarande franska och tyska domstolar.

Vad beträffar kollektiva arbetstvister, gäller ännu för *Spaniens* vidkommande lagen av den 19 maj 1908 om förliknings- och skiljenämnder, i den mån ifrågavarande lag icke blivit upphävd genom senare bestämmelser. Ur lagen må anföras följande punkter, som äga ett visst intresse.

Om tvist synes leda till strejk eller lockout eller i allt fall minst 24 timmar innan arbetsinställelse igångsättes, skall vederbörande part göra skriftlig anmälan härom till ordföranden i den lokala »nämnden för sociala reformer». Underlåtelse härutinnan straffas med böter. Ordförande skall då inom 24 timmar underrätta den andra parten om saken och erbjuda sin medling. Antages denna, bildas en förlikningsnämnd, vilken om enighet ej kan ernås, uppfordrar parterna att låta avgöra tvisten genom skiljedom.

Genom kungligt dekret den 5 oktober 1922 hava givits närmare bestämmelser om paritetiska förlikningsnämnder för arbetstvister. Dessa äro av två slag: permanenta eller tillfälliga (ad hoc). Varje förlikningsnämnd består av ett lika antal arbetsgivar- och arbetarrepresentanter, vilka äga att själva utse ordförande; kunna de ej enas härom, utses ordföranden av arbetsministern. Nämnden kan själv tillkalla tekniska experter eller överlåta åt arbetsministern att göra det; dessa experter äga dock icke rösträtt.

De permanenta förlikningsnämnderna upprättas genom kungl. förordning i mera betydande industridistrikt, och deras medlemmar väljas genom hemlig omröstning bland medlemmarna av resp. arbetsgivar- och arbetarorganisationer. De tillfälliga (eller ad hoc) nämnderna anordnas vid behov för handläggning av särskilda tvister inom de mindre industrialiserade distrikten.

Förlikningsnämnderna äga att, om båda parterna äro därom ense, underställa tvisten skiljedom av lokal myndighet, officiell organisation eller arbetsministern.

Vidare har genom kungligt dekret den 25 augusti 1923 utfärdats vissa bestämmelser, avseende ingripande av de offentliga myndigheterna i strejker och lockouter. Dekretet äger tillämpning på alla företag av särskilt *samhällsviktig natur* (såsom järn- och spårvägar, telefon och telegraf, vatten-, gas- och elektricitetsverk, företag för producerande av nödvändiga konsumtionsartiklar o. s. v.) ävensom alla andra industriella företag med mer än 300 arbetare.

Institutet för sociala reformer skall föra ett register över alla av lagen omfattade företag, arbetsgivar- och arbetarorganisationer, vilka för detta ändamål äro skyldiga att till institutet lämna alla erforderliga upplysningar

angående namn, adress, styrelse, arbetarantal, stadgar, avtal o. s. v. ävensom, inom loppet av 15 dagar, uppgifter å alla förändringar, som härutinnan äga rum. Varje januari skola uppgifter tillställas institutet rörande förändringar i arbetspersonalens antal. Utdrag av registret skall av institutet tillhandahållas alla dess lokalavdelningar beträffande deras resp. områden.

Särskilda föreskrifter givas i dekretet rörande utseendet av arbetarnas och arbetsgivarnas representanter vid förhandlingar. Varje krav från arbetarnas sida ifråga om arbetsvillkor måste vara godkänt av arbetarnas flertal vid allmän sammankomst. Meddelande om tvistepunkterna ävensom angående förhandlingsrepresentanterna skall insändas till alcalden i hans egenskap av ordförande i lokalavdelningen av institutet för sociala reformer och till guvernören i hans egenskap av ordförande i provinsavdelningen samt genom den sistnämnde till arbetsministern och institutet för sociala reformer.

Om vederbörande part icke inom tre dagar lämnar svar rörande framställt krav på förhandlingar eller om inledda förhandlingar avbrutits, skall meddelande härom göras till vederbörande myndighet, vilken då skall skrida till konstituerandet av en tillfällig paritetisk förlikningsnämnd jämlikt ovan angivna lag av den 5 oktober 1922. Om härvid någondera parten vägrar utse medlemmar i denna nämnd, skola deras platser fyllas av medlemmar, tillhörande samma sida, från vederbörande lokal- eller provinsialavdelning av institutet för sociala reformer. Finnes en permanent paritetisk förlikningsnämnd, tillsatt enligt 1922 års lag, inträder denna som förlikningsorgan.

Ernås icke tillfredsställande resultat inför förlikningsnämnden, kan arbetsministern hänskjuta tvistefrågan till institutet för sociala reformer, som efter vederbörlig undersökning insänder rapport i ärendet till arbetsministern, varefter denne vidtager de mått och steg han finner lämpliga för åstadkommande av förlikning. Misslyckas myndigheternas ansträngningar och har arbetsinställelse igångsatts, skall vederbörande myndighet var fjortonde dag sammankalla förlikningsnämnden för att följa konflikten och utarbeta medlingsförslag samt häröver avgiva rapport till arbetsministern.

Arbetsministern kan, om han så prövar erforderligt, underställa institutet för sociala reformer den tvistefråga, som förorsakat arbetsinställelse, för att möjliggöra för regeringen att lösa frågan på lämpligaste sätt.

I *Spanien* föreligger jämväl för närvarande ett förslag av institutet för sociala reformer till lag om arbetsavtal (individuella och kollektiva), vari förekommer ett kapitel om skiljedom i tvister rörande sådana avtal. Enligt ifrågavarande förslag skola alla tvister, som uppstå på grund av arbetsavtal (alltså individuella och kollektiva rättstvister), gå till skiljedom hos antingen paritetiska nämnder eller officiella myndigheter och i sista hand underställas arbetsdomstolarna (»tribunale industriale») eller, där sådana saknas, de ordinarie domstolarna.

Vad särskilt beträffar järnvägsdriften, har i Spanien genom ett kungligt dekret den 23 december 1923 inrättats speciella arbetsdomstolar för avdö-

mande av hithörande arbetstvister, nämligen dels distriktsdomstolar och dels en centraldomstol. Såväl rätts- som intressetvister synas i regel falla under järnvägsdomstolarnas handläggning, undantagandes endast vissa frågor av disciplinär eller teknisk art o. d.

Det må slutligen i detta sammanhang påpekas, att redan genom en lag av 1909, vilken särskilt avser strejker i allmännyttiga företag, föreskrives åtta dagars varsel beträffande belysnings- och vattenledningsföretag jämte järnvägstjänst samt fem dagars varsel i fråga om spårvägar och andra allmänna företag.

* *
*

I *Portugal* är genom lag av den 17 augusti 1912 stadgat, att förlikningsnämnder må upprättas i alla mera betydande industridistrikt, med uppgift att medla i individuella och kollektiva arbetstvister. Nämnderna äro paritetiskt sammansatta (två till fem medlemmar från vardera arbetsgivar- och arbetarsidan) och utses för tre år åt gången. De välja själva sin ordförande. Medling kan företagas antingen på nämndernas eget initiativ eller på begäran av parterna. Nämnderna kunna offentliggöra sina beslut.

Strejker och lockouter få icke igångsättas beträffande allmännyttiga företag förrän efter åtta resp. tolv dagars varsel.

X. Rumänien.

Ingen särskild rättsskipning och inga särskilda domstolar för avgörande av *individuella rättstvister* mellan arbetsgivare och arbetstagare förekomma i Rumänien.

Däremot har man i detta land genom lagen av den 4 maj 1920 erhållit ganska långt gående bestämmelser ifråga om förlikning och skiljedom i *kollektiva arbetstvister*, varigenom införts obligatorisk medling i dylika tvister för alla företag, som omfattas av lagen, och obligatorisk skiljedom för samhällsviktiga företag.

Arbetets frihet — inom ramen av bestående författningar — garanteras i lagen. Den som vid arbetsinställelser genom hotelser eller handlingar hindrar någon från att arbeta eller tvingar någon till arbete, straffas med böter eller fängelse. Ingen arbetsinställelse får ske, förrän i lagen stadgad medling ägt rum *(obligatorisk medling)*. För igångsättande av strejk erfordras, att minst en tredjedel av vederbörande arbetstagare givit sitt bifall härtill; i annat fall är den att betrakta som olaglig.

Lagen äger tillämpning på alla företag inom industri och handel, som sysselsätta minst 10 avlönade arbetstagare. Medlingen företages av en förlikningsnämnd, bestående av en representant för socialministeriet samt arbetsgivar- och arbetarrepresentanter. Leda förhandlingarna icke till något resultat, kunna parterna överlämna tvistens avgörande till en skiljenämnd (frivillig skiljedom).

Obligatorisk skiljedom är som ovan nämnts föreskriven och följaktligen alla arbetsinställelser förbjudna i alla stats- och kommunala företag

samt vidare i följande företag, som drivas i »det allmännas intresse» och vilkas avstannande skulle sätta befolkningens hälsa och existens eller landets sociala och ekonomiska liv på spel, nämligen: a) transportverksamhet (härunder inbegripet lastnings- och lossningsarbete); b) petroleumkällor och petroleumverk, kolgruvor och företag för utnyttjande av naturgas; c) gas- och elektricitetsverk; d) vatten- och kraftverk; e) kvarnar, bagerier och slakterier; f) sjukhus; g) gatu- och renhållningsväsende; samt h) den offentliga sundhetsvården.

Skiljenämnden skall bestå av fyra ledamöter (två arbetsgivar- och två arbetarrepresentanter), utsedda av resp. parter för varje särskild tvist, samt en ordförande, som väljes av ledamöterna. Därest parterna icke utse sina representanter inom 48 timmar efter medlingens avslutande eller om skiljenämndens ledamöter icke kunna ena sig om valet av ordförande, skall socialministern överlämna handlingarna i målet till vederbörande ordinarie distrikts- eller provinsdomare eller justitiarius i högsta domstolen, allteftersom tvisten omfattar ett eller flera domstolsdistrikt; och skall denne fungera som ordförande i skiljenämnden.

Stå parterna mot varandra inom nämnden eller om en av dem eller båda vägrat utse ledamöter i nämnden, avgöres tvisten av nämndens ordförande.

För olaglig arbetsinställelse äro stadgade särskilda *straffbestämmelser*. Såväl uppmaning till olaglig strejk och lockout som organiserande härav är belagt med straff, vilket skärpes i fråga om dylik arbetsinställelse vid samhällsviktiga företag. Uppmaning till förbjuden arbetsinställelse straffas sålunda med böter från 50 till 1,000 lei, men med fängelse från en månad till ett år, när det gäller sistnämnda företag. Det är utan betydelse, om uppmaningen medfört avsedd verkan eller ej. Straffet för organiserande av olaglig arbetsinställelse är satt till böter från 50 till 20,000 lei med tillägg av fängelse från tre månader till ett år, om arbetsinställelsen har avseende å samhällsviktiga företag.

Såsom framgår av ovanstående, är blotta deltagandet i olaglig lockout eller strejk icke belagt med straff. I anslutning till allmänna rättsregler stadgar emellertid lagen, att underlåtenhet att ställa sig till efterrättelse de överenskommelser, som uppnåtts genom medling eller fastställts genom skiljedom, ger den förorättade parten rätt att lösa avtalet och kräva skadeersättning.

Varje art av *sabotage* och produktionsstörande passivt motstånd kan straffas med fängelse från tre månader till två år. Sabotagehandling under olaglig arbetsinställelse är att anse som en försvårande omständighet.

XI. Italien.

Den italienska motsvarigheten till »conseil de prud'hommes» i Frankrike och »Gewerbegericht» i Tyskland är »*collegio dei probiviri*», en gammal institution som alltjämt synes åtnjuta stor betydelse och auktoritet. Den nu gällande lagen i ämnet daterar sig från den 15 juni 1893 och föreskriver, att dylika arbetsdomstolar må upprättas för avdömande av alla *individuella rättstvister* mellan ar-

betsgivare och arbetstagare inom industrien, under förutsättning att tvistesakens värde ej överstiger 1,000 lire. Vid högre värde går tvisten till ordinarie domstol.

»Collegio dei probiviri» består av en arbetsgivar- och en arbetarledamot, utsedda av vederbörande ordinarie domare enligt förslag av resp. organisationer, samt en ordförande, som bör äga domarekompetens och utnämnes av konungen.

Förlikningsförsök måste alltid föregå domstolsproceduren. Parterna äga icke rätt att låta sig företräda genom advokater.

Arbetsdomstolens beslut äro definitiva. Klagan kan endast föras, om domstolen varit inkompetent eller överskridit sin befogenhet, och sker då hos appellationsdomstolen i dess egenskap av »magistratura del lavoro» (se nedan). Dit gå även klagomål över de ordinarie domstolarnas utslag i arbetstvister.

Genom förordning den 2 december 1922 har, under namn av »commissione arbitrale provinciale», en motsvarighet till den tyska »Kaufmannsgericht», kommit till stånd, med arbetsdomstols uppgifter inom handeln.

Det har jämväl under de senare åren varit starkt å bane att ytterligare utvidga probivirimyndighetens verksamhetsområde och befogenhet. Ett förslag härtill uppgjordes även år 1921 av högsta arbetsrådet, gående ut på att a l l a r ä t t s t v i s t e r, såväl individuella som kollektiva, skulle hänvisas till probiviridomstolarna och att härunder skulle falla ej blott arbetstvister inom industri och handel utan även inom jordbruk, huslig tjänst m. m.

Emellertid ha under innevarande år, i samband med en reglering av förenings- och avtalsväsendet, tillkommit nya, ännu mera vittgående bestämmelser rörande handläggning av arbetstvister i allmänhet. Dessa bestämmelser återfinnas i lagen den 3 april 1926 angående *rättslig reglering av de kollektiva arbetsförhållandena*. För dess huvudsakliga innehåll ävensom för vissa delar av senatsutskottets motivering i ämnet redogöres här nedan.

Senatsutskottet erinrar till en början om, hur det gamla skråväsendet med sin stränga ordning hägnade många orättvisor och ingalunda alltid ens garanterade någon arbetsfred. Den franska revolutionen gav dödsstöten åt detta system, men samtidigt lössläpptes helt klasskampen, vilken med storindustriens utveckling kom att spela en alltmera dominerande roll i det sociala livet. Socialismen framträdde, och den av socialister organiserade arbetarklassens kamp för bättre arbetsvillkor blev en kamp riktad icke blott mot arbetsgivarna utan mot själva samhällsordningen, mot den borgerliga staten. Och så har det blivit ett livsvillkor för staten att bringa arbetsfredsproblemet till lösning. Den passiva, ansträngt »neutrala» ställning, som den moderna staten — påverkad just av franska revolutionens frihetsideal — intagit i förhållande till stridigheterna på arbetsmarknaden, måste uppgivas. Staten får icke nöja sig med att vara blott en polisstat, som skyddar individernas liv och egendom; den måste vidtaga anordningar för en rättvis utjämning av de stora sociala intressemotsatserna.

Det kunde vara riktigt till en tid att låta de organiserade arbetarna använda sig av strejkvapnet för att tilltvinga sig en förbättring av sådana outhärdliga arbetsvillkor, som mångenstädes voro rådande; men efter hand hava arbetarnas

— liksom arbetsgivarnas — organisationer vuxit ut till en makt, som måste disciplineras av staten, om icke statens eget bestånd skall äventyras.

Den första punkten på programmet blir sålunda *organisationernas införlivande med statsorganismen*. Detta innebär, att arbetarnas och arbetsgivarnas fackliga sammanslutningar erkännas av staten och underställas dess kontroll. Därmed följer också, att *kollektivavtalsinstitutet juridiskt regleras*. Som tredje punkt kommer *den obligatoriska skiljedomen i arbetstvister* och som fjärde punkt *förbud mot strejker och lockouter*.

Senatsutskottet anmärker, att den delvis ganska radikala lagstiftning på hithörande område, som tidigare kommit till stånd i vissa länder, i allmänhet icke tagit sikte på arbetsfredsproblemet i hela dess verkliga omfattning, såsom nu sker i och med det italienska försöket. Genom de norska och australiska lagarna infördes sålunda obligatorisk skiljedom i arbetstvister, men det fackliga organisationsväsendet blev icke som sig borde reglerat och underställt statskontroll.

I Italien blir givetvis det angivna programmets utförande underlättat i så måtto, som de gamla, på flera olika riktningar splittrade fackorganisationerna ju blivit upplösta och efterträtts av under det fascistiska baneret samlade organisationer.

Till undanröjande av missförstånd betonar utskottet, att den italienska lagen, då den ställer fackföreningarna under statens direkta kontroll och ledning, naturligtvis betraktar dessa endast som e k o n o m i s k t verksamma sammanslutningar och alltså icke på något sätt har gått i förväg lösningen av det på ett helt annat plan liggande problemet, vilken roll kunde tilldelas fackföreningarna i en eventuell p o l i t i s k omdaning av staten.

I fortsättningen av sin motivering upptar utskottet till bemötande vissa invändningar, som framförts mot stadfästande av obligatorisk skiljedom.

Man hade sålunda uttalat tvivel beträffande skiljedomstolars tekniska kompetens för lösandet av arbetstvister. Man hade särskilt velat göra gällande, att en skiljedomstol, även om den skulle vara kapabel att döma i tvister om tolkning av gällande avtal, dock skulle vara föga skickad att döma i sådana tvister, som rörde upprättandet av nya avtal, och detta i synnerhet när det vore fråga om fixerandet av lönesatser. Frågan om arbetslönens riktiga storlek kunde aldrig avgöras av någon myndighet, utan detta borde bli en sak mellan parterna själva; man finge icke utifrån ingripa i de ekonomiska krafternas spel och försöka jämka på prissättningen på arbetsmarknaden. Mot denna förment vetenskapliga uppfattning hävdar utskottet, att kroppsarbetet icke gärna kan betraktas som en vanlig marknadsvara och att de ekonomiska förhållanden, som bestämma en varas pris, dock äro mer eller mindre tänjbara; en klok skiljedomare, assisterad av insiktsfulla tekniska experter, borde kunna fälla utslag, som gjorde rätt åt både den sociala och den ekonomiska sidan av saken. Erfarenheten hade för övrigt visat, att det motstånd arbetarnas organisationer bjudit arbetsgivarna i sådana fall, där dessa velat hålla lönesatserna oskäligt låga, i viss mån verkat som en befrämjare av tekniska förbättringars införande i produktionen; en förståndigt driven lönepolitik från skiljedomsto-

lens sida kunde bli hälsosam på enahanda sätt. Och med den nya ordningen skulle ju industrien åtnjuta förmånen av ostörd arbetsro.

I ett tidigare skede av ärendets behandling inom parlamentet hade ett förslag framkommit att begränsa den obligatoriska skiljedomens verkningskrets till jordbruket och införa blott frivillig skiljedom, vad industrien beträffar; detta med tanke på att tvistefrågorna där vore så mycket mera invecklade och ömtåliga. På denna punkt hade emellertid regeringschefen Mussolini själv ingripit i debatten i deputeradekammaren och med styrka gjort gällande, att jordbruk och industri stode i allt för intimt beroende av varandra, för att det skulle vara lämpligt att på sådant sätt särskilja dem i lagen. Och det vore ett livsvillkor för nationen att erhålla arbetsro, inom industrien icke mindre än inom jordbruket. — Senatsutskottet biträder denna hans uppfattning.

De på såväl arbetsgivar- som arbetarhåll yppade farhågorna för att skiljedomstolarna icke skulle kunna hålla sig fria från obehörigt partitagande i ena eller andra riktningen, finner utskottet obefogade. Domstolarnas av lagen fastställda uppgift bleve att i tvistefrågor rättvist tillgodose bägge parternas intressen, ständigt med beaktande av produktionens krav, och ingen anledning funnes att antaga, att de icke skulle fatta denna sin uppgift allvarligt. Felgrepp åt ena eller andra hållet skulle blott försvåra arbetet för dem.

Med avseende å lagens huvudsakliga innehåll må först med några ord beröras det kapitel, som avhandlar *fackorganisationer och kollektivavtal.*

För varje bransch blir inom ett och samma område blott en enda fackorganisation från vardera sidan juridiskt erkänd. Andra organisationer kunna därjämte tillåtas att existera, men de bli icke juridiskt erkända, och de ha ingenting att göra med arbetsvillkorens reglerande. De arbetsvillkor, om vilka de erkända organisationerna överenskommit — eller som avgjorts genom skiljedom på deras hänvändelse — bli däremot normgivande inom hela det område, där organisationerna äro verksamma.

För att en facklig sammanslutning skall bli juridiskt erkänd ställas först vissa krav beträffande organisationens omfattning. Är det fråga om en arbetsgivarorganisation, skola sålunda dess medlemmar tillsammans sysselsätta minst en tiondel av de i branschen sysselsatta arbetare inom det område, som organisationens verksamhet berör; och är det fråga om en arbetarorganisation, skola medlemmarna representera minst en tiondel av samtliga arbetare i branschen inom det område det gäller. Detta område kan ju vara större eller mindre; somliga organisationer äro bildade för hela landet, andra blott för en del därav eller för en enstaka ort. De erkända organisationerna kunna i sin tur ingå i större sammanslutningar — »federationer» och »konfederationer» — men dessa bli icke juridiskt representativa.

Att den nämnda kvoten satts så låg som till en tiondel — en fjärdedel hade även varit på tal — förklaras av att organisationsväsendet på en del håll i Italien ännu är så föga utvecklat.

Som ett ytterligare villkor för det juridiska erkännandet fordras, att organisationen sätter som sitt mål icke endast att främja medlemmarnas ekonomiska intressen utan ock att bibringa dem upplysning och moralisk uppfostran i nationell anda. Dess ledare skola ha dokumenterat sig som skickliga, hederliga och fullt pålitligt nationellt sinnade personer.

Organisationens ledare utgöras av en ordförande eller en sekreterare och vid dennes sida en styrelse, som väljes av medlemmarna. Huru ordföranden eller sekreteraren bör utses skola organisationens statuter föreskriva; hans utnämning måste emellertid i varje fall stadfästas av vederbörande minister för att få giltighet. Därjämte är i lagen bestämt, att vederbörande minister, om han så finner nödigt, kan upplösa styrelsen och lägga all makt i ordförandens eller sekreterarens händer, detta dock icke för längre tid än ett år. Då mera allvarliga skäl för ett ingripande föreligga, kan organisationens ledning anförtros åt en av ministern utsedd kommissarie. Det juridiska erkännandet kan också rent av återtagas; detta skall i varje fall ske, när organisationen icke längre uppfyller de för erkännandet stipulerade villkoren.

Denna stränga statskontroll är enligt senatsutskottets uppfattning fullt befogad med hänsyn till betydelsen och vidden av de uppgifter, som enligt lagen tilldelats de juridiskt erkända fackorganisationerna.

Som ovan nämnts, företräder varje erkänd fackorganisation icke endast sina medlemmar utan samtliga de i yrket sysselsatta inom vederbörande område. För dem alla skola de kollektivavtal gälla, som ingås av de erkända fackorganisationerna. Och dessa organisationer ha också rätt att av alla de i yrket sysselsatta — sålunda oberoende av om de äro inskrivna som medlemmar eller icke — upptaga en årlig avgift.

Minst en tiondel av avgifternas belopp skall av organisationen reserveras som garanti för hållandet av ingångna kollektivavtal.

Med hänsyn till att kollektivavtalen bli giltiga även för andra än organisationens medlemmar, är vidare föreskrivet, att kopior av desamma skola deponeras hos prefekten.

Med avseende å *handläggningen av arbetstvister* föreskrives i lagen, att alla tvister rörande arbetsförhållandena i ett företag, vare sig de gälla tolkning av kollektivavtal eller fastställandet av nya arbetsvillkor, alltså såväl kollektiva rättstvister som kollektiva intressetvister, skola avdömas av appellationsdomstolarna (corti di apello) i deras egenskap av arbetsdomstolar. Var och en av landets 16 appellationsdomstolar utrustas för detta ändamål med en ny avdelning (»magistratura del lavoro»), bestående av en ordförande och två andra permanenta ledamöter, jämte vilka utses två i det föreliggande ärendet sakkunniga bland en för varje domstol uppsatt lista på opartiska och skickliga män, grupperade på olika sorters ärenden efter envars speciella sakkunskap. Listan revideras vartannat år.

Domstolens ingripande kan endast påyrkas av de rent juridiskt erkända organisationerna. Dess utslag äro emellertid, som redan nämnts, bindande för alla i branschen verksamma arbetsgivare och arbetare inom det område resp. organisationer företräda. Utslagen skola därför officiellt publiceras.

Arbetsgivare och arbetare, som vägra att åtlyda domstolsutslag, straffas med fängelse från en månad till ett år och böter från 100 till 5,000 lire. Om organisationernas ledare göra sig skyldiga till liknande ohörsamhet, blir straffet fängelse från sex månader till två år och böter från 2,000 till 10,000 lire.

Alla *lockouter* och *strejker* förbjudas.

Om en arbetsgivare utan giltig anledning, blott för att framtvinga en ändring av gällande arbetsavtal, inställer driften vid sitt företag, straffas han med böter från 10,000 till 100,000 lire. Och om en grupp av tre eller flera arbetare efter inbördes överenskommelse nedlägga arbetet eller arbeta på ett sådant sätt, att driftens kontinuitet eller regelbundenhet störes, i syfte att framtvinga en förändring i arbetsvillkoren, straffas de med böter från 100 till 1,000 lire. När flera personer varit med om att organisera strejken — resp. sabotaget — eller lockouten, straffas dessa med ett till två års fängelse.

Om stats- eller kommunalanställda eller sådana som äro anställda vid allmännyttiga företag gå med på strejk eller sabotage, blir straffet fängelse från en till sex månader och därjämte avstängning från det allmännas tjänst under sex månader. Deras ledare straffas med fängelse från sex månader till tre år och avstängning från det allmännas tjänst under minst tre år.

När en strejk eller en lockout sättes i gång i syfte att utöva något slags påtryckning på en statlig eller kommunal myndighet eller myndighetsperson, straffas ledaren med fängelse från tre till sju år och övriga deltagare med fängelse från ett till tre år.

XII. Grekland.

Genom ett dekret av den 21 april 1926 hava införts bestämmelser om medling och skiljedom i *kollektiva tvister* mellan arbetsgivare å ena sidan samt arbetare eller privatanställda å den andra.

Enligt dessa bestämmelser kunna myndigheterna vid inträffande arbetstvist, antingen å tjänstens vägnar eller på begäran av endera parten, gå i författning om tillsättande av särskild *förlikningsnämnd*. Dylik nämnd skall bestå av yrkesinspektören inom vederbörande distrikt eller annan särskilt förordnad funktionär samt av en representant för arbetsgivarna och en representant för arbetstagarna.

Lyckas ej förlikningsnämnd bilägga tvisten, avfattar den en rapport i saken med angivande av parternas olika uppfattningar rörande tvistefrågorna. Denna rapport översändes, om det gäller tvist mellan privatanställda och deras arbetsgivare, till handels- och industriministeriet, men ifråga om tvister mellan arbetare och deras arbetsgivare till vederbörande skiljedomstol.

För undersökning och fakultativ lösning av kollektiva tvister mellan arbetsgivare och arbetare inrättas i sex mera betydande städer (däribland Athen) särskilda *skiljedomstolar*. Varje sådan domstol består av en ordförande, utsedd för två år av presidenten i kassationsdomstolen genom lottdragning bland underrätternas domare, samt fyra ledamöter, därav två arbets-

givare och två arbetare. Domstolen har rätt att inkalla och förhöra vittnen; den fattar sina beslut med enkel majoritet och publicerar dem i två tidningar. Förhandlingarna äro offentliga.

Skiljedomen blir bindande endast om båda parterna före domen förklarat sig vilja acceptera den.

För kollektiva tvister mellan privatanställda och deras arbetsgivare inrättas i Athen en *permanent skiljedomstol*, sammansatt av en domare i appellationsdomstolen som ordförande, en professor i juridik vid universitetet samt två representanter för handelskamrarna och två för personalorganisationerna.

Endast sådana tvister, vilka förut varit föremål för handläggning av förlikningsnämnd och i vederbörlig ordning inrapporterats till handels- och industriministern, kunna av honom, senast inom en månad, översändas till den permanenta skiljedomstolen.

Domstolens utslag äro absolut bindande för parterna; alltså *obligatorisk skiljedom*. För uraktlåtande att foga sig efter avkunnad skiljedom betalas skadestånd.

Arbetsgivare, som vägra att lämna upplysningar till arbetarskiljedomstolarna eller till den permanenta skiljedomstolen (för tvister mellan privatanställda och deras arbetsgivare), straffas med böter från 2,000 till 25,000 drakmer eller med fängelse intill tre månader.

XIII. De nordiska länderna (utom Sverige).

Någon särskild rättskipning och några särskilda domstolar för avdömande av *individuella rättstvister* mellan arbetsgivare och arbetare förekomma ej i de nordiska länderna. Däremot hava i Norge och Danmark skapats specialdomstolar för obligatoriskt slitande av *kollektiva rättstvister*, och en liknande anordning lär vara under övervägande i Finland. I sammanhang härmed stadgas bestämmelser om påföljd vid olagliga strejker. Vad slutligen beträffar *kollektiva intressetvister*, har man i Norge, förutom ännu gällande obligatorisk medling, under några år även tillämpat obligatorisk skiljedom. För de särskilda nordiska ländernas nuvarande lagstiftning på området lämnas nedan en redogörelse.

A. Norge.

Den ännu gällande *lagen om arbetstvister* är av den 6 augusti 1915, och omfattar fem kapitel, innehållande: 1) vissa grundläggande bestämmelser om registrering av organisationer och kollektivavtal samt om rätten till arbetsinställelse; 2) föreskrifter om den för behandling av mål angående avtalsbrott m. m. inrättade domstolen, arbetsrätten; 3) bestämmelser om förlikningsinstitutionen; 4) ansvarsbestämmelser; och 5) föreskrifter om gäldande av med lagens tillämpning förbundna kostnader.

Rätten till arbetsinställelse. Arbetsinställelse får enligt lagen ej tillgripas för slitande av tvist om kollektivavtals tolkning eller tillämpning, ej heller i annat fall, förrän föreskrivet medlingsförfarande anlitats. Under den tid arbetsinställelse sålunda är förbjuden må ej heller vidtagas några ändringar i de vid tvistens uppkomst gällande arbets- och lönevillkor (maskerad lockout).

Organisation är ansvarig för av dess medlemmar begånget avtalsbrott eller lagstridig arbetsinställelse, därest organisationen själv kan tillvitas delaktighet i brottet.

Vid fastställande av skadestånd för avtalsbrott eller olaglig arbetsinställelse skall hänsyn tagas ej blott till skadans storlek utan även till i vad mån brottet kan vara motiverat av oriktigt åtgörande från målsägarens sida samt till övriga omständigheter, som vid skuldens bedömande kunna vara av betydelse. Vid synnerligen förmildrande omständigheter kan skadeståndsskyldigheten helt bortfalla.

Den norska lagen kan sålunda sägas bygga på principen om obligatorisk skiljedom i rättstvister och obligatorisk medling i intressetvister.

Obligatorisk skiljedom i rättstvister. Med tvister av här avsedd natur, s. k. r ä t t s t v i s t e r, förstås enligt den norska lagens ordalydelse tvister, som avse kollektivavtals giltighet, tolkning eller bestånd, ävensom tvister i anledning av krav, som grunda sig på kollektivavtal.

A r b e t s r ä t t e n är enda forum för avdömande av ovan anförda tvister. Dock står det parterna fritt att, därest de därom enas, låta dylik tvist avgöras genom skiljedom. Rätt att uppträda som målsägare tillkommer endast de avtalsslutande organisationerna, ej dessas enskilda medlemmar. Däremot äger organisation, som sålunda är part i målet, föra talan mot såväl motsidans organisation som enskilda medlemmar av densamma, vilka då instämmas vid sidan av sin organisation.

Under tvist om kollektivavtal kan även inbegripas krav, som grundar sig på personligt arbetsavtal, därest kravet står i omedelbart sammanhang med huvudtvisten. Har arbetsrätten genom sin dom fastslagit en viss tolkning av kollektivavtal, gäller denna tolkning även varje personligt arbetsavtal, som är baserat på ifrågavarande kollektivavtal.

Arbetsrätten består av ordförande jämte fyra bisittare. Rättens ledamöter tillsättas för en tid av tre år av konungen, som samtidigt utser två suppleanter för varje bisittare; ställföreträdare för ordföranden förordnas vid varje särskilt tillfälle, då så är behövligt. Ledamot måste ha fyllt 30 år och vara i besittning av fulla medborgerliga rättigheter; av ordföranden fordras dessutom den kompetens, som är föreskriven för ledamot av Norges högsta domstol. Av bisittarna utses två på förslag av fackföreningar och två på förslag av arbetsgivarorganisationer. Rätt att framställa dylikt förslag tillkommer organisation, som omfattar 10,000 arbetare eller till vilken äro anslutna minst 100 arbetsgivare med sammanlagt 10,000 arbetare. Varje förslag skall omfatta fyra bisittare med dubbla antalet suppleanter, bland vilka konungen äger göra

sitt val. Arbetar- eller arbetsgivarorganisationernas styrelseledamöter eller fast anställda funktionärer må ej vara bisittare i rätten.

Lagen innehåller vidare utförliga bestämmelser om rättsproceduren och därmed sammanhängande förhållanden. Bland sådana bestämmelser må här särskilt påpekas följande. Rätten är icke förhandlings- eller beslutmässig, med mindre alla medlemmar äro tillstädes. — För att en tvist skall upptagas till behandling kräves bl. a. bevis om att förhandlingar i saken förut ägt rum mellan parterna eller att käranden i målet sökt få sådana förhandlingar till stånd. — Särskild skyldighet är stadgad för vittnen och parter att på kallelse av rättens ordförande infinna sig vid rättens förhandlingar. — Rättens utslag fälles med enkel majoritet. — Rättens beslut kunna hos högsta domstolen överklagas, för så vitt fråga är om rättens befogenhet att upptaga visst mål till behandling eller ålägga utom målet stående person att uppträda som vittne eller sakkunnig, ävensom i fråga om av rätten ådömda böter för försummad inställelse, oskickligt uppträdande o. dyl.

Böter av minst 5, högst 25,000 kronor kunna ådömas arbetsgivare, som företager eller vidmakthåller lagstridig arbetsavstängning, eller arbetare, som deltager i förbjuden arbetsnedläggelse, så ock styrelseledamot eller annan funktionär hos arbetsgivar- eller fackförening, som giver sin medverkan till dylik arbetsinställelse genom att deltaga i beslut om densammas igångsättande eller understödjande eller genom att uppmana till sådan olaglig åtgärd samt insamla och utdela bidrag till stödjande av samma företag. Brott av detta slag åtalas av allmän åklagare vid ordinarie domstol efter angivelse av målsägare eller offentlig myndighet. Organisation kan åläggas häfta för dess funktionärer ådömda böter, dock ej i det fall att den brottsliga handlingen utförts i strid mot organisationens stadgar eller beslut. Straff för deltagande i arbetsinställelse kan ådömas upprepade gånger, därest den dömde ej inom två veckor efter den första domens avkunnande upphört med sitt lagstridiga förfarande.

Anlitande av arbetsrätten skall som regel vara kostnadsfritt. Dock äger rätten att i särskilda fall ålägga endera eller båda parterna att gottgöra statskassan de med målet förenade kostnaderna. Ävenledes äger arbetsrätten ålägga endera parten att ersätta motpartens rättegångskostnader efter samma grunder som vid annan rättegång äro gällande.

Arbetsrättens ordförande är fast avlönad av staten. Bisittarna uppbära i regel arvode för varje gång deras medverkan tages i anspråk; dock kunna de även tillerkännas fast lön.

De grunder, på vilka den norska lagen sålunda bygger i fråga om handläggningen av rättstvister, ha från början vunnit gillande från såväl arbetsgivarsom arbetarhåll. I lagen fastslås som nämnt den principen, att rättstvister icke böra lösas genom arbetsinställelse, utan bliva föremål för behandling av en offentlig institution, för vars beslut parterna må böja sig. Till denna princip gåvo parternas representanter oförbehållsamt sin anslutning, och man ansåg sig därför kunna utgå från att det från både arbetsgivarnas och arbetarnas

sida skulle göras allt vad göras kunde för att få förbudet mot arbetsinställelser i rättstvister respekterat. Denna förutsättning har emellertid visat sig icke alltid hålla streck. Särskilt under åren 1921—24 ha förekommit åtskilliga strejker, som varit avtalsstridiga eller olagliga och som i vissa fall ha fortsatt, även sedan deras karaktär som sådana blivit fastslagen genom dom av arbetsrätten eller de ordinarie domstolarna. Ett särmärke på flera av dem är, att de igångsatts av lokala fackföreningar eller fackföreningsmedlemmar, som för ändamålet bildat s. k. aktionsutskott (»aksjonsutvalg»), utan att vederbörande fackförbund har gjort tvisten till sin.

Ifrågavarande olagliga strejker, som anses huvudsakligen vara att tillskriva splittringen inom arbetarorganisationerna, ha givetvis varit ägnade att undergräva de förutsättningar, varunder lagen blev antagen. Norska socialdepartementet har därför haft under allvarligt övervägande att låta det nu gällande systemet ersättas av ett annat, byggt på samma princip som den svenska och danska lagstiftningen, varvid det alltså skulle i första hand överlämnas åt parterna själva att avgöra tvister om skyldigheter och rättigheter enligt dem emellan träffade kollektivavtal. Det har emellertid synts socialdepartementet som om ett upphävande av lagens ovillkorliga förbud mot arbetsinställelse vid rättstvister skulle beteckna en tillbakagång för rättskänslan. Det vore varken rimligt eller ändamålsenligt, att tvister om vad som är *rätt* enligt ett mellan vederbörande parter upprättat kollektivavtal skulle kunna lösas genom användande av *makt*. Lagens förbud mot arbetsinställelse i dylika fall borde man därför söka vidmakthålla, så länge möjlighet förelåge att få det respekterat. Så som förhållandena utvecklat sig under de senaste åren, förmenade departementet (år 1925), att en sådan möjlighet vore för handen och att lagens principer följaktligen ännu icke borde uppgivas. För att stärka möjligheterna för bibehållande av det nu gällande systemet hade emellertid norska regeringen till 1925 års storting avgivit en proposition, avseende vissa ändringar i lagen om arbetstvister av den 6 augusti 1915. Dessa ändringar gingo ut på följande.

Socialdepartementet framhåller till en början, efter erinran om att arbetsrätten har att behandla tvister om parternas juridiska plikter och rättigheter enligt ingångna kollektivavtal, att man härvid är avskuren från möjligheten att taga hänsyn till vad som *borde* vara rätt. Domstolen skall avgöra vad som från juridisk synpunkt *är* rätt och är vid sådant förhållande hänvisad till att använda de vanliga juridiska reglerna i fråga om avtals förbindande kraft. Denna arbetsrättens juridiska karaktär bör visserligen enligt socialdepartementets mening fortfarande bibehållas. Men man bör observera, att kollektivavtalen skilja sig från allmänna privaträttsliga avtal genom sin utomordentliga betydelse för hela samhällslivet. Deras innehåll spelar en väsentlig roll för näringarnas trivsel och för en talrik samhällsklass livsvillkor. Ett avgörande efter sedvanliga juridiska regler, som icke kännes obilligt på det privaträttsliga området, *kan* under vissa omständigheter verka orimligt, när det gäller kollektivavtal, nämligen när de till grund för avtalen liggande förhållandena undergått en väsentlig föränd-

ring under loppet av avtalsperioden. Särskilt gäller detta, när prisnivån varit utsatt för mera avsevärda växlingar. Härvid ändras förutsättningarna för lönebestämmelserna, vilka ju för båda parterna utgöra den viktigaste delen av kollektivavtalen. Det var otvivelaktigt på grund härav som den olagliga järnarbetarstrejken (1923—24) bröt ut och räckte så länge som fallet blev.

För att avlägsna de invändningar, som med hänsyn till nu angivna förhållanden framförts mot lagens bestämmelser, har som en första ändring av socialdepartementet föreslagits, att det skulle beredas möjlighet till *förnyad prövning av ett kollektivavtals lönebestämmelser, då minst sex månader förflutit sedan avtalet ingicks och det inträffat en väsentlig förändring i förhållanden, som kunna antagas ha utövat inflytande på lönebestämmelsernas tillkomst.* Då det här gäller en realitetsprövning, bör den icke höra under den juridiska domstolen, arbetsrätten. Det föreslås därför, att begäran om sådan prövning riktas till riksmedlingsmannen. Finner denne, att prövning bör ske, gör han framställning härom till konungen, som därefter kan tillsätta en skiljedomstol. Denna skiljedomstol kan, om den härtill finner skäl, fastställa nya bestämmelser för återstoden av avtalsperioden.

När samtycke av riksmedlingsmannen blivit uppställt som villkor för ifrågavarande prövning, är det för det första därför att han skall kunna granska eventuella revisionskrav och avvisa mindre nödiga eller berättigade sådana samt för det andra för att han kan sammanföra parterna till förhandling och sålunda möjligen på denna väg åstadkomma uppgörelse. Den sålunda föreslagna revisionsmöjligheten har jämväl ansetts komma att bidraga till att avlägsna de betänkligheter parterna kunna ha att ingå kollektivavtal med något längre varaktighet.

I sitt utlåtande den 20 januari 1926 över socialdepartementets förslag har emellertid *majoriteten inom stortingets socialkommitté*, i samband med sitt avstyrkande av förslaget om obligatorisk skiljedom i intressetvister och möjligheten att få sådan dom reviderad efter sex månaders förlopp, jämväl hemställt om avslag på förslaget att draga ett kollektivavtals lönebestämmelser under ny realitetsprövning, sedan sex månader förflutit. Det har nämligen ansetts, att en sådan bestämmelse, långt ifrån att borteliminera ett orosmoment, tvärtom skulle, genom möjligheten till missbruk, föranleda ytterligare förvirring och oreda på arbetsmarknaden. Givet vore för övrigt, att om man funne obligatorisk skiljedom olämplig vid fastställandet av kollektivavtal, man icke heller kunde förorda ett sådant system för revision av dessa avtal.

Med avseende å arbetsrättens sammansättning föreslår socialdepartementet, till förstärkande av domstolens auktoritet, att det *neutrala elementet utökas*, i det att vid sidan av ordföranden utnämnas två andra ledamöter, av vilka den ena bör uppfylla de för ledamotskap av högsta domstolen föreskrivna villkor och den andra icke må inneha sådan ställning eller sådant yrke, att han kan betraktas som representant för någon av parterna. Socialkommitténs majoritet tillstyrker ifrågavarande förslag, endast med den ändringen att båda de nytillkomna neutrala ledamöterna böra vara jurister. Inom

kommittén har även varit på tal att av såväl praktiska som ekonomiska hänsyn begränsa resp. parters representanter till en i stället för två, men har man avstått härifrån, då från parternas sida gjorts gällande önskvärdheten av att bibehålla det nuvarande antalet partrepresentanter.

Socialdepartementet har vidare haft under övervägande frågan om införande i lagen av en bestämmelse, gående ut på att *obligatorisk medling bör föregå arbetsrättens behandling av tvist.* Departementet hade sig emellertid bekant, att rättens ordförande redan nu föranstaltar om medling, när det kan vara hopp om förlikning mellan parterna. Då departementet funnit denna praxis lämplig och ansett sig kunna utgå från att densamma skall upprätthållas och ytterligare utvecklas, har man icke för närvarande velat föreslå någon ändring av lagen på denna punkt.

De viktigaste av socialdepartementet framställda ändringsförslagen avse emellertid dels *det civilrättsliga ansvaret för avtalsbrott eller olaglig arbetsinställelse,* dels *straffbestämmelserna för olaglig arbetsinställelse.*

Som det mest effektiva medlet mot olaglig arbetsinställelse kunde det enligt departementets mening vara tal om en utvidgning av organisationernas civilrättsliga ansvar, så att vederbörande förening kom att bliva ansvarsskyldig, när dess medlemmar gjort sig saker till avtalsbrott eller olaglig arbetsinställelse — oavsett huruvida den själv hade någon skuld häri eller icke. Det vore i och för sig icke obilligt, om en förening, vilken som part varit med om att sluta ett kollektivavtal, också ålades fullt ansvar för dess upprätthållande. Detta skulle dessutom bidraga till att öka medlemmarnas ansvarskänsla och stärka föreningens ledning i dess krav på sina medlemmar att respektera ingångna avtal. Å andra sidan kunde en så betydande utvidgning av det civilrättsliga ansvaret leda till att kollektivavtal överhuvud taget ej komme att upprättas. Och härmed skulle varken arbetare, arbetsgivare eller samhället vara betjänta.

Med hänsyn härtill syntes det civilrättsliga ansvaret böra skärpas på ett något annat sätt. Lagens nuvarande § 4 gjorde förening ansvarig, »när den själv har skuld i avtalsbrottet eller i fortsättandet av det avtalsstridiga förhållandet eller i den olagliga arbetsinställelsen». Denna bestämmelse bör förstås sålunda, att det är den förfördelade parten, som har bevisbördan för att föreningen har någon skuld, ävensom att en förening har en viss förpliktelse att uppträda aktivt och positivt för att förhindra avtalsbrottet eller fortsättandet därav, om den skall vara fri för ansvar. Huru långt föreningen i sistnämnda avseende må gå, beror emellertid på dess eget omprövande. Departementet föreslår nu, att bevisskyldigheten omlägges, så att förening är ansvarig, »med mindre den uppvisar, att den icke själv har skuld i eller med de medel som stå till dess förfogande har sökt hindra avtalsbrottet eller fortsättandet av det avtalsstridiga förhållandet eller den olagliga arbetsinställelsen».

Socialkommitténs *majoritet* tillstyrker ifrågavarande ändringsförslag, framhållande att det är en grundprincip i rättslivet att den som har slutit ett avtal har civilrättsligt ansvar för att avtalet hålles — vare sig avtalet är träffat på en enskilds eller på fleras vägnar. Har en förening träffat avtal, skulle

denna grundprincip leda till att föreningen bleve ansvarig; det är ett inre förhållande, i vilken utsträckning föreningen i dylikt fall vill göra upp med sina medlemmar. Socialkommittén har emellertid icke funnit sig ännu böra gå så långt som till ett lagfästande av ett *obetingat* ansvar för föreningen utan ansluter sig som sagt till socialdepartementets förslag. Dock betonas som en förutsättning, att föreningen — för att bliva fri från ersättningsansvar — bl. a. bör ha tagit offentligt avstånd från den olagliga arbetsinställelsen och ha förklarat arbetsplatserna fria. Detta krav bör under inga omständigheter anses för strängt.

Med avseende å straffbestämmelserna för olaglig arbetsinställelse föreslår socialdepartementet sådan ändring av lagen, att *straffansvaret för ledarna av en olaglig strejk utvidgas och skärpes* (till fängelsestraff). I sammanhang härmed föreslås å andra sidan upphävande av bötesstraffet för enskilda arbetare. Det är nämligen enligt departementets mening ledarna, som böra ha huvudansvaret; ett straffhot mot de enskilda arbetarna vore vanskligt eller omöjligt att verkställa. Däremot har en straffbestämmelse för den enskilde arbetsgivare, som gör sig skyldig till olaglig lockout, icke ansetts kunna undvaras, och strafflatituden föreslås också här utsträckt till fängelse.

I straffparagrafen har socialdepartementet även intagit bestämmelser om *skydd för arbetsvilliga under olagliga konflikter*. Bestämmelserna äro så avfattade, att de riktas både mot arbetsgivare och arbetare. Spörsmålet om en eventuell ändring av de nuvarande straffbestämmelserna (i strafflagen), när det gäller *lagliga* konflikter (särskilt med hänsyn till åtalsrätten), förutsättes komma upp till behandling i samband med den pågående revisionen av strafflagen.

Inom socialkommittén gingo meningarna mycket isär beträffande straffbestämmelserna. *Minoriteten* röstade som förut nämnts mot ändringsförslaget i fråga om det civilrättsliga ansvaret för avtalsbrott eller olaglig arbetsinställelse och jämväl mot alla straffbestämmelser. Deras motivering går ut på följande.

När arbetarnas organisationer på sin tid givit sin anslutning till och varit med om att främja en lagstiftning på ifrågavarande område, har det varit under förutsättning att lagen icke i något avseende skulle inskränka organisationens rörelsefrihet eller ingripa i själva organisationens inre förhållanden. Arbetsdomstolen skulle icke vara en domstol för ådömande av straff, utan dess uppgift skulle endast vara att avgöra vad som var rätt enligt gällande avtal. De nu av socialdepartementet föreslagna ändringarna innebära emellertid för det första ett ingrepp i organisationens inre förhållanden och för det andra ett tillsnörande av arbetarnas handlingsfrihet. Härtill kommer, att ändringarna avse en utvidgning av huvudorganisationens kollektiva ansvar och förvandlar arbetsrätten i utpräglad grad till en straffdomstol. Slutligen försvåras organisationens möjlighet att fritaga sig från eventuellt ansvar i avtalsstridiga förhållanden genom att flytta bevisskyldigheten från den anklagande till den anklagade.

Skulle dessa ändringar bliva antagna, komme de enligt minoritetens mening

att i hög grad försvåra — för att icke säga helt omöjliggöra — varje bindande kollektivavtal parterna emellan. Risken blir för stor, när hädanefter organisationen antingen skall göras både ekonomiskt och straffrättsligt ansvarig för vad vilken som helst liten grupp av arbetare företar sig eller också uppträda som polis mot dessa arbetare. Resultatet kan därför bliva, att arbetarorganisationen icke träffar några kollektivavtal. Ändringarna skulle visserligen formellt taget drabba båda parterna, men komme i praktiken — på grund av arbetsgivarnas och arbetarnas olika ställning i produktionen — att blott träffa arbetarna och deras organisationer, d. v. s. lagen i dess nya form bleve i själva verket en ny klasslag mot arbetarna. Minoriteten hade därför varit starkt betänkt på att väcka förslag om upphävande av all lagstiftning på förevarande område, men ville för närvarande avstå härifrån med förbehåll att längre fram eventuellt få framställa ett sådant förslag.

Vad särskilt beträffade förslagen till skärpta straffbestämmelser, ställde sig minoriteten icke blott avvisande till dessa utan föreslog, att alla straffbestämmelser överhuvud taget måtte borttagas ur lagen. Härvid påpekades, att arbetarnas organisationer från första början hävdat denna uppfattning och att landsorganisationen i en skrivelse av den 1 juli 1921 gjort bl. a. följande uttalande: »Bestämmelser om ansvar och straff böra icke intagas i lagen; den skulle eljest, i stället för att verka reglerande, komma att verka hetsande och förbittra arbetsförhållandet.»

Inom socialkommitténs *majoritet* (sex personer) hade ursprungligen fyra ledamöter, däribland ordföranden, röstat för en ytterligare skärpning av de av socialdepartementet föreslagna straffbestämmelserna och i sådant syfte föreslagit dels att det lägsta bötesbeloppet skulle höjas från 5 till 25 kr. och lägsta fängelsestraffet från tre månader till ett år, dels att även den som offentligen uttalar sitt gillande av olaglig arbetsinställelse skall drabbas av straffbestämmelserna, och dels att man måtte bibehålla den nu gällande lagens bestämmelse om att jämväl den, som *deltager* i olaglig arbetsinställelse, skall kunna straffas. Därjämte hade ovannämnda fyra ledamöter av kommittén ansett, att frågan om skydd för arbetsvilliga *även under lagliga konflikter* borde lösas redan nu i samband med revision av här ifrågavarande lagstiftning och i sådant syfte föreslagit följande lydelse av bestämmelserna rörande skydd för arbetsvilliga:

1. Med böter från 25 till 25,000 kr. eller med fängelse intill ett år straffas den, som föranleder eller söker föranleda, att någon uppsäger eller nedlägger sitt arbete eller icke söker eller icke får arbete eller att någon uppsäger eller icke söker eller icke antar arbete:

a) genom att förolämpa honom eller hans hushåll med hotelser eller våldsamt, förnärmande eller påträngande uppträdande;

b) genom att följa honom från ställe till ställe;

c) genom att lämna offentlig upplysning om den som arbetar eller har arbetat eller har sökt arbete under arbetsinställelse;

d) genom att hindra honom i hans arbete eller näring genom otillbörligt bemötande.

2. I samma ordning straffas den, som uppfordrar eller medverkar till någon handling, som är angiven under nr 1.

De två övriga ledamöterna av majoriteten inom socialkommittén ville emellertid icke ansluta sig till ovan angivna skärpningar av socialdepartementets förslag. I fråga om skydd för arbetsvilliga anförde de härvid bl. a.: »Det torde få anses fullt berättigat och i överensstämmelse med den allmänna rättsåskådningen att genom straffbestämmelser skydda arbetsvilliga under olagliga konflikter. Vad lagliga arbetsinställelser beträffar, synes däremot saken ännu vara något oklar. Principen om den enskildes personliga frihet är helt visst berättigad. Å andra sidan kan man icke bortse från att arbetarnas intressen — både de organiserades och de oorganiserades — äro intimt förenade med varandra, ja delvis helt gemensamma. Uppnå de organiserade genom sin strejk ett lönetillägg, kommer detta givetvis även de oorganiserade till godo. Det råder därför och bör råda en viss solidaritet mellan alla arbetare; de offer, som måste göras för det gemensamma bästa, böra göras gemensamt. Men — det kan också finnas andra tungt vägande omständigheter att taga hänsyn till. Huru långt solidaritetskravet kan göras gällande är därför ännu oklart. Vi anse därför, att departementets ståndpunkt beträffande förevarande spörsmål, nämligen att tills vidare avvakta resultatet av den pågående revisionen av strafflagen både är det riktiga och det försiktiga.»

Med avseende å förslaget om straff för den som offentligen uttalar sitt gillande av en olaglig arbetsinställelse yttrade nämnda två ledamöter: »Vi tro, att detta kan leda för långt. Frimodiga yttranden äro ju och böra vara tillåtna, även om de giva uttryck för en helt annan uppfattning än den allmänt vedertagna av vad som är lagligt eller riktigt.»

Slutligen opponerade sig samma ledamöter mot en detaljerad uppräkning i lagen av olika fall, där straff för kränkning av arbetsvilliga skulle komma i fråga, enär »en sådan uppräkning alltid blir lätt ofullständig och oelastisk, något som i lagbestämmelser av denna art är mindre lämpligt».

Då sålunda någon majoritet ej kunde uppbringas för en skärpning av socialdepartementets förslag till straffbestämmelser, förenade sig de fyra ledamöter inom socialkommittén, som påyrkat sådan skärpning, med de två, som anslöto sig till departementets förslag, vilket sålunda förordades av socialkommitténs majoritet. Detta förslag har följande lydelse:

Olagligt arbetsnedläggande eller olaglig arbetsavstängning.

1. Med böter från 5 till 25,000 kronor eller med fängelse intill tre månader eller med båda dessa straff straffas:

a) den som är med på beslut om att igångsätta, fortsätta, stödja med bidrag eller godkänna olaglig arbetsnedläggelse eller olaglig arbetsavstängning eller som medverkar härtill;

b) den som uppmanar till att begynna eller fortsätta sådan arbetsinställelse eller som stödjer den eller insamlar eller utdelar insamlade bidrag till dess iverksättande eller fortsättande eller som medverkar härtill.

I domen kan det bestämmas, att utlägg för böterna kan tagas hos den förening, på vars föranledande den skyldige har handlat. Detsamma gäller den förening, vars förtroende- eller tjänsteman den skyldige är eller har varit, för såvitt den straffbara handlingen är begången under hans verksamhet som sådan. Detta gäller dock icke, om han har handlat i strid med föreningens anstalter eller beslut, som fattats på föreningens vägnar.

2. Med böter från 5 till 25,000 kronor eller med fängelse intill tre månader straffas den arbetsgivare eller arbetsgivares representant, som igångsätter eller fortsätter olaglig arbetsavstängning.

3. Med böter från 5 till 25,000 kronor eller med fängelse intill tre månader eller med båda dessa straff straffas den som under olaglig arbetsinställelse:

a) föranleder eller söker föranleda, att någon mister eller nedlägger sitt arbete eller icke söker eller icke får arbete, när det sker för att söka få arbetsinställelsen genomförd;

b) uppmanar eller medverkar till någon sådan handling, som omnämnes under a);

c) föranleder eller söker föranleda, att en arbetsgivare deltager i den olagliga arbetsavstängningen eller att han icke sysselsätter arbetare, som är föremål för olaglig arbetsavstängning, eller att ett företag gör sig saker till andra handlingar eller underlåtelser, varigenom den olagliga arbetsavstängningen stödjes;

d) uppmanar eller medverkar till någon sådan handling, som omnämnes under c).

I händelse lagens bestämmelser icke skulle visa sig tillräckliga att göra slut på en olaglig arbetsinställelse, föreslås av socialdepartementet en *jämkning i förbudet mot arbetsinställelse*, nämligen så att den förorättade parten kan, därest det olagliga förhållandet icke upphört inom sju dagar efter arbetsrättens dom, hänvända sig till arbetsrätten och begära dennas samtycke till att få begagna sina kampmedel utan att därigenom kollektivavtalets giltighetstid blir förändrad och utan att därigenom den andra parten får rätt till represalier i form av utvidgad arbetsinställelse. Arbetsrätten skall enligt förslaget icke giva sådant samtycke, om den icke finner det övervägande sannolikt att tvisten icke inom rimlig tid kan lösas på annat sätt. Samtycke kan icke heller givas utan att de tre »neutrala» domarna äro eniga.

Socialkommitténs flertal biträder departementets förslag med några mindre ändringar. Sålunda anser kommittén, att fristen efter arbetsrättens utslag bör förkortas från sju till fyra dagar. För att få saken fortast möjligt expedierad föreslås också, att arbetsrättens ordförande så snart ske kan efter fristens utlopp kallar till sammanträde för behandling av den förorättade partens framställning. Departementets förslag om att arbetsrätten icke må giva sitt samtycke till sådan framställning, med mindre den finner övervägande sannolikhetsskäl tala för att tvisten icke inom rimlig tid kommer att lösas på annat sätt, har socialkommitténs flertal ansett kunna slopas i själva lagtexten, i det man går ut ifrån att arbetsrätten i allt vid frågans avgörande tager denna

synpunkt i beaktande. Med avseende å departementets förslag att samtycke icke kan givas utan att samtliga tre »neutrala» ledamöter äro eniga, finner socialkommitténs flertal det tillräckligt, om arbetsrättens ordförande och en av de »neutrala» medlemmarna kommit överens.

Socialkommitténs minoritet anser, att ifrågavarande bestämmelse om jämkning i förbudet mot arbetsinställelse står i uppenbar motsättning till det som skulle vara förutsättningen för arbetsrätten, nämligen att förhindra arbetsinställelse på grund av rättstvist. Bestämmelsen skulle också enligt minoritetens mening verka fullkomligt orättfärdigt, i det att den kunde föranleda att stora organisationer och tusentals arbetare skulle kunna kastas ut i lockout därför att några få icke anse sig kunna respektera en arbetsrättsdom. På grund härav har minoriteten röstat mot departementets förslag i förevarande avseende.

Socialkommitténs förslag i ovannämnda punkt erhöll sålunda följande lydelse:

»Har arbetsrätten genom dom avgjort, att avtalsbrott eller arbetsinställelse i strid med § 6 nr 1 föreligger, och har det avtalsstridiga förhållandet eller den olagliga arbetsinställelsen icke upphört inom fyra dagar efter domens avkunnande, kan den skadelidande parten eller den organisation han är medlem av begära arbetsrättens samtycke till att igångsätta arbetsnedläggelse eller arbetsavstängning.

Begäran härom sändes till arbetsrättens ordförande, som snarast möjligt efter fristens utlopp föranstaltar om sammanträde för behandling av framställningen. Arbetsrätten kan icke bifalla framställningen, med mindre rättens ordförande och minst en av de två medlemmar, som omnämnas i § 10 nr 3, sista mom., äro eniga.

Igångsättande av arbetsinställelse med samtycke av arbetsrätten berättigar icke den andra parten eller den organisation, av vilken han är eller varit medlem, till att igångsätta eller fortsätta arbetsnedläggelse eller arbetsavstängning i anledning av tvisten.»

Den sålunda av norska regeringen efter socialdepartementets förslag till 1926 års storting framställda propositionen om ändringar i lagen om arbetstvister den 6 augusti 1915 och socialkommitténs ovan återgivna förslag till ändringar i samma proposition föranledde emellertid icke något stortingets beslut. På förslag av sin president, högermannen Ameln, beslöt nämligen odelstinget den 24 juni 1926 att icke upptaga propositionen till behandling. Detta beslut fattades med 56 röster (höger- och arbetarpartiernas) mot 37 (vänsterns och bondepartiets).

Vad beträffar handläggningen av *kollektiva intressetvister*, föreskriver den norska lagen en ordning, som närmast kan betecknas som obligatorisk medling. För sådant ändamål skall riket av konungen indelas i medlingskretsar (till antalet fem) med var sin kretsmedlingsman. Lagen omnämner även särskilda medlingsråd, bestående av kretsmedlingsmannen och två andra med-

lemmar, utsedda enligt förslag av arbetsgivar- och arbetarorganisationerna, men hittills har denna institution icke kommit till användning. De fasta kretsmedlingsmännen utses av konungen. 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 arbetsuppsägning — 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. Strejk eller lockout må icke träda i kraft, förrän minst fyra dagar förflutit efter det berörda anmälan kommit vederbörande medlingsman till handa. Anser medlingsmannen, att arbetsinställelsen på grund av de därav berörda företagens art eller omfattning kommer att skada *det allmännas intresse*, är han pliktig att — inom två dagar efter ovannämnda anmälan — förbjuda arbetets nedläggande eller avstängning, intill dess medlingsproceduren avslutats. Har medlingsman fastställt förbud mot arbetsinställelse, åligger honom omedelbart utfärda kallelse till medlingssammanträde; samma sak gäller, där medlingsman eljest finner sig böra företaga medling eller blir därom av någondera parten anmodad.

Förhandlingarna föras inför medlingsrådet, därest båda parterna därom framställa begäran eller därtill giva sitt samtycke; i annat fall äger medlingsmannen ensam utföra medlingen (vilket som ovan nämnts hittills alltid praktiserats). Som representant för någondera parten må praktiserande advokat ej anlitas, utan att medlingsmannen därtill givit sitt samtycke. Träffad överenskommelse skall avfattas i form av kollektivavtal, som av parterna underskrives.

Hava 10 dagar förflutit, sedan förbud mot arbetsinställelse utfärdats, äger den part, som så önskar, påfordra att förhandlingarna avslutas. Sådan fordran skall efterkommas senast fyra dagar efter det att begäran därom framställts. Från denna tidpunkt upphör även, såsom av det föregående framgår, av medlingsman utfärdat strejk- och lockoutförbud att gälla. Redogörelse för förhandlingarna skall omedelbart upprättas och, därest riksmedlingsmannen ej själv lett förhandlingarna, insändas till denne. Har förlikning icke kommit till stånd, kan riksmedlingsmannen eller vederbörande kretsmedlingsman offentliggöra en redogörelse i saken på sätt han finner lämpligt.

Nytt försök att sammanföra parterna till förhandling bör av medlingsmannen göras senast en månad efter det första medlingsförsökets avslutande, där icke konflikten dessförinnan blivit bilagd.

Angående straffbestämmelser för olaglig arbetsavstängning eller arbetsnedläggelse hava uppgifter förut meddelats i samband med redogörelsen för rättstvisters handläggning.

Det norska medlingssystemet är nära besläktat med det kanadensiska, för vilket redogöres i det följande. En icke oväsentlig skillnad är dock, att medan

den kanadensiska lagen särskilt uppräknar de företag av samhällsviktig art, beträffande vilka förbud mot arbetsinställelse i viss utsträckning gäller, har man i Norge överlämnat avgörandet om förbudets nödvändighet till medlingsmannen inom gränserna av direktivet »skade for almene intresse». Att detta mera elastiska system visat sig praktiskt anses vara den allmänna meningen i Norge även bland parterna (se Østrem: De kollektive arbejdskampe efter norsk ret, sid. 271).

I Norge har man som förut nämnts under några år (1916—1923 med undantag för år 1921) även tillämpat *obligatorisk skiljedom i intressetvister*. Det var under trycket av redan genomkämpade och alltjämt hotande arbetsinställelser av vital omfattning, som en lag härom antogs av stortinget den 9 juni 1916. Detta skedde i stark motsättning till arbetarna, vilka till och med anordnade en proteststrejk. Denna lag skulle dock endast äga tillämpning vid arbetstvister, »som uppkommit eller uppkomma under nu pågående europeiska krig». Med hänsyn bland annat till näringslivets osäkra läge efter krigets upphörande och då ett stort antal löneavtal under år 1919 skulle utlöpa, blev emellertid lagens giltighetstid av stortinget förlängd med ett år och gången därpå med ytterligare ett år, vid båda tillfällena med de konservativa, liberala och radikala partiernas röster mot socialisternas.

Då frågan år 1921 ånyo kom upp, hade arbetsgivarna — högern — ändrat signaler; krisen hade börjat, och till arbetsgivarnas principiella motvilja mot obligatorisk skiljedom kommo nu även motiv av mera reell art. Då jämväl socialisterna fortfarande vidhöllo sitt motstånd mot lagen, blev densamma icke förnyad. Norska arbetsgivareföreningens organ Arbeidsgiveren ägnade den då följande eftermäle: »Erfaringerne fra det sidste år har volt dens död. Man lærte, at domstolen var en höist usikker indretning, hvor der kunde vare likesaa mange meninger som medlemmer. Selv om arbeiderne var fornöiet med resultatet, så lærte de mange dissenser dem, at de stod overfor en altfor farlig chanseseilads, om utenforstående og som oftest også uforstående mænd skule få den endelige avgjörelse. Man fik også konstatert, hvad man vidste på forhånd, at når voldgiften först er sat i sving, så kommer den til at umuliggjöre alle forhandlinger og ödelægge enhver mæglingsmands autoritet. Programmet om tvungen voldgift i tvister, der er så omfattende, at de blir landsskadelige, kan synes tiltalende, men det er helt upraktiskt. Har man en lov, ender det med, at voldgiftsdomstolen blir anvent i alle tilfælder. Man får offentlig regulering av alle arbeidsforhold.»

Redan året därpå eller 1922 togs emellertid saken upp på nytt; och nu var det socialistpartiet, som trots sina principiella betänkligheter fann det under dåvarande kritiska läge på arbetsmarknaden bäst förenligt med arbetarnas intressen att stödja regeringens förslag om återinförande av den obligatoriska skiljedomslagen. Då de övriga partierna utom högern jämväl anslöto sig till detta förslag, blev lagen antagen att gälla ett år framåt.

De starka lönereduktioner, som fastställdes genom 1922 års skiljedomsutslag, voro emellertid ägnade att väcka arbetarnas antipatier mot lagen till nytt

liv, och då även arbetsgivarna vidhöllo sin ståndpunkt, upphörde genom socialisternas och högerns förenade röster lagens giltighetstid den 1 april 1923. Den har sedermera icke blivit förnyad, men frågan är alltjämt aktuell i Norge.

De viktigaste bestämmelserna i den norska lagen om obligatorisk skiljedom i kollektiva intressetvister voro följande.

Lagen förbehåller åt konungen att till skiljedom hänskjuta sådana arbetstvister, varigenom *viktigare samhällsintressen* utsättas för fara. Därest konungen bestämmer, att en dylik tvist skall avgöras genom skiljedom, äger han även utfärda förbud mot arbetsinställelse i anledning av tvisten. Intill dess skiljedom avkunnats, skola vid tvistens utbrott gällande arbets- och lönevillkor fortfarande tillämpas, för så vitt parterna ej annorlunda överenskommit.

Skiljedomstol skall upprättas för varje särskilt fall — det var alltså icke fråga om någon fast skiljedomstol — och bestå av en ordförande och fyra andra medlemmar, av vilka vardera av arbetsgivarnas och arbetarnas huvudorganisationer utser en och konungen de övriga jämte ordföranden.

Ett av skiljedomstolen avkunnat utslag har i alla hänseenden samma rättsverkningar som ett kollektivavtal. Utslaget må icke, med mindre båda parterna därtill giva sitt bifall, tilläggas längre giltighetstid än tre år. För anordnande eller deltagande i lagstridig arbetsinställelse gäller samma strafflatitud som i 1915 års lag om arbetstvister.

B. Danmark.

Genom lag den 12 april 1910 upprättades i Danmark en *ständig skiljedomstol* (»Den faste Voldgiftsrett»), som i huvudsak har samma uppgifter som den norska arbetsrätten. Sedermera har denna lag underkastats vissa smärre ändringar och är i sin nu gällande form daterad den 4 oktober 1919. För de viktigaste bestämmelserna redogöres här nedan.

Lagens tillämplighetsområde omfattar arbetsgivare och arbetare samt organisationer av arbetsgivare och arbetare inom industri, hantverk, handels- och kontorsverksamhet, lantbruk, trädgårdsskötsel samt jord eller transportarbete (1910 års lag inbegrep icke handels- och kontorsverksamhet, lantbruk och trädgårdsskötsel, som först medtogos i 1919 års lag).

Arbetsgivarorganisationerna uppträda inför skiljedomstolen som kärande eller svarande antingen på egna eller sina medlemmars vägnar; enskilda arbetsgivare blott, när de icke äro organiserade. På arbetarsidan är det alltid arbetarorganisationerna, som möta vid domstolen, antingen på egna vägnar eller på sina medlemmars. Däremot kan den enskilde arbetaren icke själv uppträda inför domstolen varken som kärande eller svarande. Om han är oorganiserad, har han följaktligen ingen möjlighet att få sin sak prövad av domstolen.

Alltså: 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. Dels har man icke velat, genom att fastslå en sådan definition, lägga något band på organisationernas fulla frihet att inrätta sina inre förhållanden efter eget behag, dels har man ej heller velat öppna möjlighet för organisation att i tvister, som uppenbarligen hörde hemma under skiljedomstolen, undandraga sig dess myndighet genom att »organisera» sig efter andra regler än de i lagen fastslagna. Vidare har man önskat befria domstolen från en granskning i varje ärende, huruvida parterna uppfyllde vissa lagstadgade regler för organiseringen, och slutligen har man funnit vissa fall vara av den beskaffenhet, att de borde tillhöra domstolens myndighetsområde, även om icke vad man *vanligtvis* menade med en organisation vore för handen. Man har därför föredragit att utsträcka domstolens myndighetsområde även till 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 förpliktigat sig till att mot fullgörandet av vissa prestanda från arbetarnas sida tillförsäkra dem vissa arbetsvillkor *eller* ett flertal av arbetare, som genom en sådan, med arbetsgivarorganisation eller enskild arbetsgivare ingången överenskommelse mot fullgörandet av vissa skyldigheter tillförsäkrat sig vissa arbetsvillkor.»

Det skulle emellertid icke överensstämma med institutionens hela mening, om varje arbetstvist mellan ett fåtal, i verkligheten »oorganiserade» arbetare och en arbetsgivare skulle kunna bringas inför domstolen. Avsikten har varit att reglera rättstvister, vilkas betydelse har större räckvidd, och lagen har därför tillåtit domstolen att avvisa ärenden, där vederbörande organisation eller sammanslutning (»flerhed») »är så ringa i omfattning och betydelse, att den nytta ärendets behandling vid domstolen kan göra, icke synes stå i rimligt förhållande till de med rättsproceduren förbundna kostnader och tidsförlust».

Den ständiga skiljedomstolens myndighetsområde i *sakligt* avseende omfattar 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 vederbörande enskilda arbetsgivare å den andra. Av sådana överenskommelser äro särskilt att omnämna: 1) kollektivavtal; 2) överenskommelser om behandling av facklig tvist; 3) den s. k. septemberöverenskommelsen (»septemberforliget»).

Av dessa tre äro givetvis *kollektivavtalen* de viktigaste. — Emellertid har man i de flesta fack 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 (»svigtet») 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 absolut 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, anlitande 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, och man har i lagen förutsatt, att arbetet härmed skulle bliva särskilt maktpåliggande för domstolen.

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. Denna avlastning har lagen också haft till förutsättning, enär arbetet i annat fall skulle bliva alltför betungande för en enda skiljedomstol för hela landet. Och för att befrämja upprättandet av fackliga skiljedomstolar och skydda den ständiga skiljedomstolen mot en för stor arbetsbörda, har lagen givit sistnämnda domstol befogenhet »att avvisa ärenden, för så vitt det mellan de tvistande parterna saknas betryggande bestämmelser för tillförsäkrande av ett regelmässigt avgörande genom skiljedom av facklig tvist». Man kan alltså säga, att de fackliga skiljedomstolarna lätta den ständiga skiljedomstolens arbete och att till gengäld den ständiga skiljedomstolen skänker de fackliga skiljedomstolarna auktoritet.

Den tredje huvudgruppen av ärenden, som faller under den ständiga skiljedomstolens handläggning, berör det s. k. »*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 allra största delen av landets såväl arbetsgivare som arbetare och man icke genom att utträda ur huvudorganisationen kan undandraga sig dess föreskrifter, vilka i väsentlig grad ha 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, med nödvändigt förbehåll för arbetsgivarens ensamrådande över själva driftsledningen. Genom förlikningen förutsättes vidare rätt för båda parterna att organisera sig och att påverka andra att sluta sig till organisationerna, i det att dock för förmän och andra arbetsledare, som representera arbetsgivarna på arbetsplatsen, är förbehållet frihet för dylika krav från klasskamraters sida.

Lagen om den »faste voldgiftsret» har i särskild grad haft för ögonen avdömandet av »septemberforliget» berörande ärenden.

Slutligen kunna enligt lagen även andra tvistepunkter mellan arbetsgivare och arbetare hänskjutas till den ständiga skiljedomstolen, då parterna härom träffat avtal i allmänhet eller för det enskilda fallet och domstolen med en majoritet av »minst 5» samtycker härtill. Nämnda kvalificerade majoritet infördes i lagen år 1919. Enligt 1910 års lag var det tillräckligt med »voldgiftsretens samtycke». Bestämmelsen har för övrigt under de gångna åren icke spelat någon nämnvärd roll. »Tvistepunkterna» kunna ju nästan alltid föras tillbaka till överenskommelser mellan parterna direkt eller förutsättningsvis.

Den ständiga skiljedomstolens *lokala* myndighetsområde sträcker sig så långt som organisationernas överenskommelser, alltså praktiskt taget över hela landet. Den möjlighet som är antydd i lagen, nämligen att arbetets omfattning skulle kunna föranleda behov av flera »faste voldgiftsreter» med lokalt begränsade områden, anses nu — tack vare upprättandet av de många fackliga skiljedomstolarna, vilka som nämnt avdöma de flesta avtalstvisterna — för ganska osannolik. Domstolens säte är Köpenhamn, men den kan sammanträda var som helst.

De ärenden, som enligt det föregående höra under den ständiga skiljedomstolen, kunna icke hänskjutas till andra domstolar. Det är därför av vikt att klarlägga gränserna.

Först kan fastslås, att ärenden, som icke avse *arbetsförhållandet*, falla utanför den ständiga skiljedomstolens jurisdiktion, även om de beröra arbetsgivare och arbetare, som stå i arbetsförhållande till varandra. Men detsamma gäller också om ärendet avser arbetsförhållande, när det icke är fråga om brott mot *överenskommelser, avslutade med en arbetarorganisation* — i den vidare bemärkelse av detta ord, som användes i lagen. Alltså faller den oorganiserade arbetarens sak utanför rättens domvärjo, även om den angår arbetsvillkor. Vidare kan ingen sak bringas inför domstolen utan genom *organisationen* själv, antingen å egna vägnar eller å vederbörande medlems. Den enskilde medlemmen kan icke självständigt föra fram saken varken vid den ständiga skiljedomstolen eller vid de allmänna domstolarna.

Beträffande de ärenden som en organisation för fram till den ständiga skiljedomstolen för egen räkning — för att skydda egna intressen — torde det sällan vara vanskligt avgöra, om ärendet rör brott mot avtal, träffade av organisationen, eller ej. Anhängiggöres däremot ärendet på en medlems vägnar, kan saken ställa sig mera tvivelaktig. Gäller det t. ex. en arbetares avlöning och arbetsgivaren icke bestrider arbetarens eller organisationens tolkning av avtalet, men begär likviderat i arbetslönen den förlust arbetaren förorsakat genom skadegörande handlingar, uppstår då, vid arbetsgivarens vägran att betala, fråga om brott mot avtal? Som regel torde emellertid den ständiga skiljedomstolen icke behöva taga någon befattning med dylika spörsmål, vilka falla under de fackliga skiljedomstolarnas handläggning. Men om dessa institutioner »svigta» eller icke respekteras, uppstår i allt fall fråga om brott mot avtal, nämligen

brott mot skiljedomsöverenskommelsen (bestämmelserna rörande behandling av facklig tvist), och ärendet hör då hemma hos den ständiga skiljedomstolen, vilken allt efter omständigheterna kan lämna föreskrifter om ärendets behandling inför facklig skiljedomstol, straffa för bristande respekt för den fackliga skiljedomstolens beslut och själv avkunna dom i ärendet i stället för den fackliga skiljedomstolen.

I fråga om den ständiga skiljedomstolens *rättsbefogenhet* gäller:

1) domstolens utslag kan gå ut på ett blott tillkännagivande av huruvida det påtalade förhållandet är avtalsstridigt eller icke;

2) domstolen kan vidare förklara ett påtalat beslut för ogiltigt. Särskilt är föreskrivet, att när varsel givits om en arbetsinställelse, kan frågan om arbetsinställelsens eventuella laglighet bringas inför rätten, innan arbetsinställelsen trätt i kraft;

3) domstolen kan även hänvisa ett ärende till avgörande genom facklig skiljedom, när detsamma är av sådan art, eller efter omständigheterna själv avkunna dom i den fackliga skiljedomstolens ställe;

4) domstolen kan ådöma *bot*, vilken, där skada tillfogats genom avtalsbrottet, skall tillfalla den som lidit skadan, men eljest käranden;

5) domstolen har att pålägga endera parten eller båda omkostnaderna i målet;

6) Slutligen har domstolen att döma eller uttala sig med avseende å vissa förhållanden, som beröra utbetalning av arbetslöshetsunderstöd.

Rörande det genom lagen om den »faste voldgiftsret» i dansk rätt nyinförda begreppet *bot* uttalar sig den kommission (»augustudvalget»), vars förslag ligger till grund för lagen sålunda:

»Av två skäl kan man icke låta det bero vid de allmänna reglerna i gällande rätt om följderna av avtalsbrott. Av de följder, som den allmänna rätten knyter till avtalsbrott — nämligen upphävandet av avtalet och ersättning — kan det i regel blott bliva tal om ersättning. Avtalets uppgift är att bilda en varaktig grund under längre tid för talrika avtalsförhållanden, nämligen de individuella arbetsavtalen. Enskilda, tillfälliga kränkningar av denna grundval kan icke giva rätt till att omstörta avtalet i dess helhet. Det enda rättsmedel den allmänna lagen erbjuder är ersättning.

Men ersättningsrätten skänker icke de kollektiva avtalen tillräckligt skydd, i det många överträdelser alldeles icke ha pekuniär skada till följd. När övertidsarbete sker i strid mot avtalet eller när antagna bestämmelser om förmans ställning kränkas eller bestämmelser om lärlingsförhållandet överträdas o. s. v., hjälper icke ett allmänt ersättningskrav. Skall åtal för avtalsbrott i sådana fall verkligen bli effektivt, måste man skapa en möjlighet att giva brottet en pekuniär påföljd.

Men vidare, även om det kan påvisas pekuniär förlust genom ett avtalsbrott, synas de allmänna ersättningsbestämmelserna mindre väl passande. I de här avhandlade mycket komplicerade fall, då skuld från den ena partens sida ofta kan ha framkallats genom ett mindre lämpligt uppträdande av den andra parten och där gränserna mellan det lagliga och olagliga ofta äro rätt oklara, synes

det nödvändigt betona, att den part, som har kränkt överenskommelsen och som alltså efter allmänna avtalsregler är ersättningsskyldig, icke därför skall obetingat ersätta den fulla skadan, likgiltigt om hans skuld har varit större eller mindre, likgiltigt om förmildrande omständigheter föreligga eller icke och likgiltigt vilken anledning till avtalsbrottet motparten kan ha givit.

Det framställda lagförslaget uppfattar därför den pekuniära påföljden som en *bot* i likhet med konventionalbot. Har ingen skada lidits genom avtalsbrottet, blir det närmast bötessynpunkten, som skall läggas till grund. Är skada skedd, blir det närmast ersättningssynpunkten. Men i bägge fallen bör man taga hänsyn till de förhållanden, som förorsakat avtalsbrottet, och brottets mer eller mindre ursäktliga karaktär, så att boten under särskilt förmildrande omständigheter kan till och med helt bortfalla.»

I överensstämmelse med kommissionens sålunda uttalade principer har i lagen med hänsyn till beräkningen av botens belopp fastslagits, att denna sker efter skadans storlek med behörigt avseende fäst därå, i vad mån avtalsbrottet må ha varit ursäktligt från den brytandes sida. Vid särskilt förmildrande omständigheter kan domstolen helt eftergiva boten; och detta *skall* ske, då skälig anledning till olaglig arbetsinställelse förefunnits på grund av avtalsstridigt uppträdande från motpartens sida. Såsom särskilt försvårande omständigheter betraktas vägran att låta tvist avgöras genom i avtalet stipulerad facklig skiljenämnd eller brott mot sådan nämnds dom eller mot ett utslag av den ständiga skiljedomstolen.

Den för det påtalade förhållandet ansvarige får vidkännas boten. Rörande *organisationernas ansvar* är uttryckligen som huvudregel fastslaget, att sådant blott kan påläggas dem, när de gjort sig delaktiga i det påtalade förhållandet.

Häri har man dock gjort ett väsentligt undantag, när det är fråga om l o c k-o u t e r o c h s t r e j k e r. Även om dessa icke föranstaltas av organisationerna som sådana utan av enskilda medlemmar av desamma, kan vederbörande organisation i vissa fall bliva ansvarsskyldig. Härmed har man icke åsyftat, att organisation skulle vara pliktig att vaka över arbetsfredens bevarande och efter förmåga söka förhindra olagligheter från medlemmarnas sida, utan ansvar skulle kunna utkrävas av organisation, dels när den genom pliktstridig passivitet inför en olaglig arbetsinställelse gör sig delaktig i olagligheten, dels — även om organisationen icke kan tillvitas pliktstridig passivitet — när avtalsbrottet består i olaglig arbetsinställelse och vederbörande konflikt »rör tolkning av gällande prislista med allmänna bestämmelser eller ett allmänt mellan organisationerna bestående avtal».

Det ansvar för medlemmarnas handlingar — vanligen benämnt »*det kollektiva ansvaret*» — som genom ovannämnda bestämmelser ålagts organisation, är sålunda begränsat, och bestämmelserna härom ha framgått ur en kompromiss mellan arbetsgivarnas och arbetarnas motsatta ståndpunkter.

Bland avtalsbrott är det närmast blott ifråga om olagliga arbetsinställelser, som det blir av praktisk betydelse, huruvida organisationen skall bära ansvaret för enskilda medlemmars beteende; och av intresse blir saken som regel endast, då det rör sig om en av a r b e t a r n a igångsatt olaglig strejk. Är det fråga

om en olaglig lockout, är det i allmänhet arbetarna rätt likgiltigt, om det är arbetsgivarorganisationen eller arbetsgivaren själv, som skall ersätta skadan, enär båda i regel äro i stånd därtill. Men vid en olaglig strejk kan näppeligen någon ersättning erhållas, med mindre själva arbetarorganisationen är ersättningsskyldig.

Arbetarnas betänkligheter mot att låta organisationskassan böta för olagliga arbetsinställelser, som enskilda medlemmar på en eller annan plats igångsatt på egen hand, ligger i att de anse det »for Smed at rette Bager», om man för enskilda medlemmars förseelser vill döma föreningen. Man befarar vidare — förutom den oberäkneliga risken — att det kunde ha ett mindre gynnsamt inflytande på företagsledningens uppträdande och hänsynsfullhet gentemot arbetarna, när införandet av det kollektiva ansvaret gjorde klart för densamma, att varje i tillfällig upphetsning igångsatt oöverlagd, men olaglig strejk på en arbetsplats skulle bliva ersatt i reda pengar av organisationskassan. Och slutligen är man icke säker på att det skulle främja laglydigheten inom arbetarmassorna, när arbetarna på förhand veta, att den olagliga arbetsinställelsen sker, icke på deras egen utan på den gemensamma organisationskassans räkning.

Till förmån för det kollektiva ansvaret har å andra sidan framhållits, att lagen härigenom avsåge att lämna parterna ett annat lika lämpligt medel till motande av olagliga arbetsinställelser som det tidigare använda. Detta sistnämnda vore arbetsgivarens allmänna lockout gentemot organisationen som helhet, även i sådana fall då den olagliga strejken inskränkte sig allenast till enskilda arbetsplatser. På samma sätt skulle nu, i stället för kriget, rättssaken gälla organisationen *som sådan*, även där det blott vore fråga om lokala konflikter på enskilda arbetsplatser.

Vidare har erinrats om att införandet av rättsligt förfarande i stället för ekonomiskt krig i och för sig medförde så stora ekonomiska fördelar för organisationerna, att reformen, även med övertagande av det kollektiva ansvaret, komme att bliva till pekuniär fördel för dem.

Man har jämväl hänvisat till de praktiska svårigheterna vid att få konstaterat, om ansvaret för en strejk i verkligheten blott är att söka hos vederbörande enskilda medlemmar, som verkställt arbetsinställelsen, eller om icke jämväl organisationen i det fördolda har sin andel i saken. Genom det kollektiva ansvaret skulle man undgå sådana brydsamma undersökningar, och frestelser till en sådan hemlig verksamhet skulle falla bort.

Det har även gjorts gällande, att det kollektiva ansvaret skulle ha ett allmänt uppfostrande inflytande i socialt hänseende på fackföreningsmedlemmarna, som härigenom finge ställda för ögonen disciplinens och de kollektiva plikternas betydelse, nödvändigheten av att som föreningsmedlemmar underordna sig föreningens vilja och att avstå från självrådighet och egenvilja.

Slutligen ha framhållits rättfärdighetssynpunkterna, särskilt det förhållandet att arbetsgivarna vid träffandet av kollektivavtal beviljat *samtliga* organisationsmedlemmar vissa lönevillkor, under förutsättning att under avtalsperioden inga nya konflikter finge förekomma, vadan alltså, när denna förutsättning bruste, det vore billigt, att också *samtliga* organisationsmedlemmar bidroge

till att ersätta härigenom uppkommen skada med hjälp av organisationens kassa, enär de alla hade mottagit en lön, som betalats dem under villkor, vilka ej blivit uppfyllda.

I detta sammanhang har också påpekats, att ett avtalsbrott från en arbetsgivares sida, vilket går ut över enskilda arbetare (t. ex. att de betalas under prislistan), anses som en kränkning av organisationen i dess helhet, varför det också synes rättvist, att när avtalsbrott begås av enskilda arbetare organisationen som helhet ställes till ansvar.

Alla dessa olika hänsyn ledde till att i lagen visserligen infördes det kollektiva ansvaret, men dock i ovan angivna begränsning.

Den ständiga skiljedomstolen (»den faste voldgiftsret») skall bestå av sex ordinarie ledamöter och 16 suppleanter ävensom en ordförande samt två eller tre vice ordförande. Den danska »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. Enas icke bisittarna vid valet av ordförande och vice ordförande inom därför bestämd tid, skall valet företagas av presidenterna i Højesteret och övriga kollegiala domstolar i Köpenhamn bland dessa domstolars juridiska ledamöter.

Ordföranden och vice ordförandena skola äga domarekompetens. Detta är även föreskrivet för en av de från vardera sidan utsedda tre ordinarie bisittarna och för motsvarande antal suppleanter. Denna bestämmelse tillkom i 1919 års lag, men stadfäster i själva verket blott en redan förut tillämpad praxis.

Domstolens sammansättning erbjuder, som synes, åtskilliga egendomligheter. För det första den att staten har avstått från sin rätt och myndighet att utnämna medlemmarna och detta till på köpet i en institution, som på sitt område är högsta domstol; ja, icke ens ordförandenas utnämning har staten förbehållit sig, utan även dessa poster besättas indirekt av vederbörande organisationer genom de av dem valda bisittarna. Då vidare 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.

Å andra sidan förtjänar påpekas 1910 års lagkommittés uppfattning, att förtroendet för domstolen skulle stärkas därigenom att parterna själva medelbart få välja även ordföranden, och att detta förtroende vore en nödvändig förutsättning, då man i så vittomfattande frågor, som här avsåges, ej kunde bygga på tvång.

Lagen innehåller vidare åtskilliga *processuella regler*. Ifråga om domstolens kompetensområde märkes en bestämmelse, att domstolen kan avvisa mål, som enligt avtal hör till facklig skiljenämnd (se ovan). Om åvägabringandet av skiljedom i dylik nämnd förmodas vålla besvär eller tidsutdräkt eller om bägge parterna så önska, må dock domstolen upptaga ifrågavarande tvister. Domstolen kan vidare avvisa ärenden, som synas vara av alltför obetydlig beskaffenhet; även i de fall, då mellan parterna icke finnas betryggande bestämmelser om tvisters slitande genom skiljedom, är domstolen berättigad att avvisa saken. I samband härmed bör omnämnas, att domstolen skall verka för att mellan parterna träffade avtal om skiljedom upprätthållas. Slutligen må påpekas bestämmelserna, att i mål, som delvis höra under facklig skiljenämnd, domstolen kan uppskjuta domens avkunnande, till dess kännedom vunnits om den fackliga skiljedomen, samt att domstolen för inhämtande av upplysningar i tvisten kan sätta sig i direkt förbindelse med facklig skiljenämnd och påkalla bistånd av särskilda sakkunniga.

Genom flera bestämmelser har man alltså 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 domstolsväsende såsom en grundval för den offentliga domstolen. I den förutnämnda kommitténs motivering säges det vara domstolens uppgift att hålla de fackliga skiljenämnderna i verksamhet. Domstolen 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.

Samma stadgande som förekom i 1910 års lag, nämligen att lagen efter fem års förlopp skall undergå revision i en kommitté med liknande sammansättning som den vilken utarbetat förslaget till 1910 års lag, finnes även intaget i 1919 års lag; och i överensstämmelse härmed tillsattes av socialministeriet i november 1924 en kommitté för revision av sistnämnda lag. Denna kommitté avslutade emellertid sitt arbete redan i januari 1925 med det uttalandet, att »man från såväl arbetsgivarsidan som arbetarsidan förklarat, att man visserligen — var och en från sin ståndpunkt — kunde önska vissa ändringar i lagen, men dock icke anser dessa vara av sådan betydelse, att man av hänsyn till dem vill uppgiva fördelen av att bevara kontinuiteten i den av domstolen utvecklade praxis och att man på grund härav icke har velat föreslå några ändringar.

Samtidigt med lagen om inrättandet av »den faste voldgiftsret» för avdömande av rättstvister antogs i Danmark även en lag om *medling i intressekonflikter*, vilken sedermera undergått en del förändringar och i sin nuvarande form är daterad den 21 december 1921 (med gällande kraft till den 1 mars 1927 enligt riksdagens senaste beslut).

Innan en redogörelse lämnas för de viktigaste bestämmelserna i nämnda lag, må först erinras om vissa punkter i »S e p t e m b e r f o r l i g e t» av 1899 (se ovan). 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 $^3/_4$ 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.

Efter denna utvikning må nu gällande lag om medling i arbetstvister skärskådas i sina huvuddrag.

Utmärkande för den danska liksom för den nordiska lagstiftningen i allmänhet med avseende å anordningarna för medling i intressetvister är, att tyngdpunkten lagts på urvalet av en lämplig person för medlingens utförande; det är icke paritetiskt sammansatta förlikningsnämnder, utan fristående förlikningsmän, som anlitas. För Danmarks vidkommande fanns enligt den ursprungliga medlingslagen av 1910 endast en förlikningsman för landet i dess helhet; först från och med år 1921 har antalet förlikningsmän utökats till tre.

Förlikningsmännen utnämnas av inrikesministern efter förslag av den ständiga skiljedomstolen för tre år i sänder. Någon lokal uppdelning mellan deras verksamhetsområden, såsom i de övriga nordiska länderna, förutsättes med hänsyn till de mindre avstånd, varmed man i Danmark har att räkna, icke vara behövligt, utan överlämnas åt förlikningsmännen att efter inbördes överenskommelse på lämpligaste sätt fördela arbetet sinsemellan. 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 den nuvarande lagen en bestämmelse, som icke fanns i den gamla, gående ut på att medlings-

förslaget endast kan föreläggas parterna till omröstning i förlikningsmannens avfattning och att endast ja- eller nejröster få avgivas. 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 bör sörja för att alla röstberättigade medlemmar före omröstningen få tillfälle taga del av medlingsförslaget i dess helhet.

Såsom ovan påpekats, äger lagen om medling i arbetstvister av den 21 december 1921 gällande kraft till den 1 mars 1927. I anledning härav har, efter anmodan av socialministeriet, den år 1925 tillsatta s. k. stora arbetskommissionen[1] (med uppgift att utreda hela komplexet av spörsmål om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare, såsom industriell demokrati, socialisering, utveckling av arbetsrätten o. s. v.) som ett första resultat av sitt arbete i september 1926 avgivit ett »*betänkande om medling och skiljedom i intressetvister*». Kommissionen förbehåller sig att senare eventuellt få avgiva ett betänkande även rörande spörsmålet om handläggningen av rättstvister.

Efter en analys av de särskilda omständigheter, vilka från skilda håll anförts som orsaker till de senaste decenniernas betydande arbetsstrider, konstaterar kommissionen till en början full enighet om att förlikningsinstitutionen i många fall förhindrat, att konflikter medfört arbetsinställelser och jämväl ofta har begränsat konflikternas omfattning, på grund varav icke heller från något håll inom kommissionen framställts förslag om förlikningsinstitutionens slopande.

Frågan om i vilken omfattning förlikningsinstitutionen bör ingripa och på vilket stadium av förhandlingarna detta bör ske har varit föremål för ingående överläggningar inom kommissionen. Resultatet härav föreligger i följande uttalande av kommissionen:

»Det har.....från alla sidor erkänts — och härtill kan även denna kommission ansluta sig — att det i hela samhällets intresse är högeligen önskvärt, att arbetsgivare och arbetare i så stor utsträckning som över huvud är möjligt själva ordna sina inbördes förhållanden genom förhandling och avtal.

Regeln bör därför vara, att det allmänna överlåter på parterna själva att lösa de tvistefrågor, som under de skiftande ekonomiska förhållandena oundvikligt torde uppstå mellan arbetsgivare och arbetare, och endast då en arbetsstrid antager en sådan omfattning eller sådana former, att den medför risk för väsentliga samhällsintressen, bör samhället ingripa för att åvägabringa den från samhällets sida önskliga arbetsfreden. Det måste emellertid på varje punkt eftersträvas, att sådana ingrepp från statsmaktens sida verkställas så, att det icke uppstår fara för att organisationernas förmåga att på egen hand lösa sina uppgifter därigenom förminskas.

[1] Arbetskommissionen består av ett fyrtiotal ledamöter, representerande olika samhälls- och meningsgrupper under ordförandeskap av stiftsamtmand Svend Neumann.

I nu gällande lag har denna hänsyn beaktats därigenom att lagen i sin § 3 gör till förutsättning för förlikningsinstitutionens ingripande, att arbetsstridens verkningar och omfattning ha större samhällelig betydelse.

Hela kommissionen, med undantag av enstaka medlemmar, har varit enig om att framhäva det önskvärda i att denna förutsättning alltid är uppfylld, innan förlikningsinstitutionen inskrider, i det man för övrigt erkänner att frågan om ingripande alltid måste bero på förlikningsinstitutionens fria skön.»

Ett fåtal ledamöter — fyra funktionärsrepresentanter och en arbetarrepresentant — intaga emellertid i nu berörda hänseende en avvikande ståndpunkt och föreslå en utvidgad användning av förlikningsinstitutionen, varigenom den skulle kunna ingripa redan när varsel givits om arbetsinställelsen. Två av ifrågavarande ledamöter framställa därjämte förslag om att förlikningsinstitutionen i vissa fall, när det visar sig omöjligt att bringa tvisten till lösning vid ett förberedande sammanträde, må kunna hänvisa sakens vidare behandling till ett särskilt *förlikningsråd*, bestående av en av förlikningsinstitutionen vald opartisk ordförande samt två representanter för vardera parten. Detta råd skall slutföra sin uppgift snarast möjligt och helst innan en eventuell andra varsel om arbetsinställelse utlöper. Lyckas icke förlikningsrådet åstadkomma enighet mellan parterna, går saken vidare till själva förlikningsinstitutionen.

I övrigt har den samlade kommissionen endast kunnat enas om några mindre väsentliga ändringsförslag, av vilka de flesta äro av mera formell natur. Ett sådant förslag går dock ut på att lagfästa gällande praxis genom att giva förlikningsmannen möjlighet att återförvisa till direkt förhandling mellan parterna (inom viss av förlikningsmannen fastställd frist) dels speciella fackspörsmål och dels frågor, som icke vid de tidigare direkta förhandlingarna mellan parterna varit föremål för någon egentlig realitetsprövning. Man har genom denna bestämmelse velat underlätta förlikningsinstitutionens arbete och skapa större möjlighet för institutionen att lägga sina förslag med verklig utsikt till att lösa konflikterna och att erhålla full klarhet om de egentliga orsakerna till förkastandet av framlagda medlingsförslag.

På alla andra punkter, där förslag till ändringar och kompletteringar av medlingslagen varit å bane inom kommissionen, har det som sagt icke varit möjligt att för något sådant förslag samla en majoritet. De från olika håll framlagda specialbetänkandena framträda därför alla såsom m i n o r i t e t s y r k a n d e n, även om enighet i vissa fall rått om principerna. Då emellertid en del av dessa betänkanden vidröra problem av stort aktuellt intresse ur synpunkten av arbetsfredens befrämjande, må här det viktigaste av deras innehåll återgivas.

Vad som samlat det största antalet av kommissionens medlemmar är en önskan att förhindra, att medlingsförslag underkastas omröstning; det skulle i stället krävas, att parternas förhandlingsombud äro utrustade med *fullmakt* (»mandat») att antaga eller avslå förlikningsmannens förslag. Till denna tanke ha inalles 28 ledamöter (mot 12) eller nära $^3/_4$ av hela kommissionen anslutit sig, men ha delade meningar framträtt i fråga om stadgandets for-

mulering. En 15-mannagrupp — huvudsakligen representerande arbetsgivarsidan — har påyrkat, att ombuden *obligatoriskt* skola vara försedda med dylik fullmakt, medan 11 ledamöter — däribland ordföranden — endast velat giva förlikningsmannen rätt att vid förefallande behov fordra, att ombuden antingen skola ha fullmakt eller ock bakom sig ha en med beslutanderätt utrustad församling, som utan tidsutdräkt kan taga ställning till medlingsförslagen; de återstående två ledamöternas yrkande inskränker sig till ett förpliktigande för parterna att innan de inställa sig till förhandling själva söka utverka nödiga fullmakter eller ock sådana utfärdade till en kompetent församling, som kan inkallas på två dagar. De i kommissionen insatta fackföreningsrepresentanterna ha enhälligt reserverat sig mot här ifrågavarande förslag.

Såsom skäl för sin uppfattning framhålla förslagets målsmän för det första, att den omständigheten att de närvarande representanterna icke äro befogade att taga definitiv ställning till eventuella medlingsförslag försvårar förlikningsmannens medlingssträvanden, i det att förlikningsmannen icke kan vid förhandlingarna komma till fullständig klarhet om *huru långt* vederbörande parter äga möjlighet att sträcka sig. Vidare måste det verka försvagande för förlikningsinstitutionens auktoritet, att ett medlingsförslag, vars antagande förlikningsmannen med hänsyn till de förda förhandlingarna anser vara tämligen säkerställt, icke desto mindre förkastas vid en omröstning bland organisationernas medlemmar, vilka i regel icke sitta inne med tillräcklig kunskap om de ömsesidiga medgivanden, som medlingsförslaget är ett uttryck för, och vilka därför icke äro i stånd att tillfredsställande bedöma dess innehåll. Slutligen kan man ej inse, varför icke det representationssystem, som eljest förekommer överallt i det offentliga livet, med lika full rätt skulle vara användbart i organisationslivet.

Motståndarna till förslaget anföra å sin sida, *att* det är lättare för de jämförelsevis fåtaliga arbetsgivarna än för de många arbetarna att hänskjuta det slutliga avgörandet till sina representanter, *att* en bestämmelse av förevarande slag skulle kunna leda till att de delegerade förhandlarnas fullmakter, i trots av ett eventuellt lagstadgande, begränsas genom särskilda instruktioner, varigenom medlingssträvandena blott komma att ytterligare försvåras, samt *att* det visserligen är av vikt att få ett avtal antaget men att det är minst lika viktigt, att de som skola arbeta enligt detsamma känna sig icke blott juridiskt utan även moraliskt förpliktade därav, vilket lättare ernås, om avtalet blivit godkänt av flertalet medlemmar i stället för av ett fåtal befullmäktigade representanter.

Vidare föreligga inom kommissionen åtskilliga förslag, som ha till ändamål att s t ä r k a f ö r l i k n i n g s i n s t i t u t i o n e n s a u k t o r i t e t under förhandlingarna.

Sålunda föreslår en minoritet på 13 ledamöter, att förlikningsmännen skola tilläggas rätt att utfärda *förbud mot arbetsinställelse under den tid förhandlingarna pågå*, dock högst för en vecka och blott en gång gentemot envar av parterna under samma konflikt. Både arbetarnas och arbetsgivarnas representanter motsätta sig detta förslag under framhållande av, de förra att en

sådan bestämmelse skulle innebära en utvidgning av redan gällande frister för varsel av arbetsinställelse, och de senare att densamma skulle fråntaga förlikningsinstitutionen dess karaktär av ren medlingsinstitution.

Av större betydelse äro emellertid de förslag, som framkommit angående utvidgad möjlighet för förlikningsinstitutionen att *inhämta ekonomiska upplysningar och att offentliggöra meddelanden rörande medlingsarbetet.* Tanken härpå avvisas av kommissionens majoritet, bestående av representanter för det konservativa partiet, partiet Venstre och arbetsgivarna samt åtskilliga andra av kommissionens medlemmar, men understödjes av kommissionens ordförande, radikala vänstern, socialdemokraterna, fackföreningarnas ombud och åtskilliga andra. Minoriteten delar sig i två lika manstarka grupper (12 ledamöter i vardera), av vilka den ena (radikala vänstern, ordföranden m. fl.) framlägger ett mera moderat förslag, under det att den andra gruppen (arbetarrepresentanterna) gått åtskilligt längre i sina krav.

Det mera moderata minoritetsförslaget går ut på att förlikningsinstitutionen skall vara berättigad till »att avfordra arbetar- och arbetsgivarorganisationerna såväl som enskilda företag varje upplysning om arbets- och löneförhållanden inom olika fack och företag» ävensom till »att avfordra vederbörande organisationer och enskilda företag uppgifter till belysande av de ekonomiska villkor, varunder vederbörande företag eller fack verka».

Enligt det andra, längre gående minoritetsförslaget tillägges förlikningsinstitutionen befogenhet att i samarbete med statistiska departementet »inhämta alla upplysningar såväl om företagens ekonomiska förhållanden som om löne- och arbetsvillkoren, vilka kunna tjäna till att giva förlikningsinstitutionen material som grundlag för dess verksamhet vid medling i konflikter». Ifrågavarande minoritet biträder emellertid subsidiärt det förstnämnda minoritetsförslaget.

Som allmän motivering för båda förslagen anföres, att de bestämmelser, som nu finnas i lagen, visserligen tillförsäkra förlikningsmannen alla möjliga upplysningar angående *arbetarnas* förhållanden, men att det i arbetsfredens intresse är av lika stor vikt att kunna erhålla ett opartiskt och objektivt material rörande *företagens* och *fackens* ekonomiska villkor, så att i första hand förlikningsmännen må bliva riktigt orienterade och vidare i andra hand motparten kan få tillfälle bedöma, i vilka fall och i vilken utsträckning medgivanden eventuellt äro nödvändiga för att hålla företagen i gång.

Till förmån för det mera radikala, huvudsakligen av arbetarrepresentanterna framlagda förslaget anföres bland annat följande: »Arbetsvinsten är huvudföremålet för det under nuvarande egendomsförhållanden oundvikliga motsatsförhållandet mellan lönarbetarna och produktionsmedlens ägare och för därav härrörande konflikter. Kunskap om vinstens verkliga fördelning inom vederbörande företag och om detsammas kapacitet är nödvändig för att vid medlingen och vid en eventuell appell till offentligheten kunna befrämja ett avgörande, som överensstämmer med rätt och billighet och därför kan gagna produktionen genom att hos arbetets utövare undanröja den känslan, att maktförhållandena ensamt dikterat arbetsvillkoren.» — Med hänsyn härtill anser sig som sagt

ifrågavarande mindretal endast kunna subsidiärt biträda det mera moderata förslaget och framlägger i första hand sitt eget mera vittgående förslag.

Enligt båda förslagen skall förlikningsmannen äga rätt att, i den utsträckning han finner lämpligt till befrämjande av konfliktens biläggande, *offentliggöra* i samband med konflikten erhållna upplysningar om faktiska förhållanden. I det förstnämnda förslaget — som ju också subsidiärt biträdes av den andra minoritetsgruppen — utvecklas denna bestämmelse ytterligare därhän, att förlikningsmannen skall äga befogenhet att vid offentliggörandet av ett medlingsförslag *motivera* detsamma med hänsyn till de i ämnet föreliggande upplysningarna.

De starkaste invändningarna mot ovan refererade förslag rörande utvidgad möjlighet för förlikningsmännen att infordra och offentliggöra upplysningar om konflikter framställas av en grupp på 14 medlemmar — däribland arbetsgivarrepresentanterna. Dessa invändningar gå i huvudsak ut på följande: *att* förlikningsinstitutionen även med de nuvarande lagbestämmelserna alltid har erhållit en fullt tillräcklig orientering angående vederbörande konflikt; *att* de nya bestämmelserna komma att medföra »ett inträngande i förhållanden, vilkas hemlighållande kan vara av den största betydelse för företagens konkurrensförmåga»; *att* de komma att föranleda en mycket betydande administrationsapparat för staten; *samt att* de — alldeles bortsett från att förhållandena inom samma näringsgren mycket ofta kunna växla från företag till företag — i allt fall icke torde vara i stånd till att lämna upplysning om huru dessa förhållanden skola gestalta sig under den *kommande* tid, för vilken det eventuella medlingsförslaget skall gälla. Den enda användbara grundvalen för en medlingsaktion är därför enligt ifrågavarande minoritetsgrupps mening, att förlikningsinstitutionen i varje fall inriktar sitt arbete på att utfinna vad parterna förmodas kunna bifalla med hänsyn till deras förhandenvarande *styrka*, vilken ju för övrigt alltid står i nära sammanhang med vederbörande yrkesgrens konjunkturer.

Nämnda minoritetsgrupp har ej heller kunnat biträda förslaget om rätt för förlikningsmannen att *offentligen motivera* sitt medlingsprojekt under åberopande av föreliggande upplysningar. Man anser nämligen, att det grundläggande för medlingsförslagets innehåll enligt sakens natur bör vara, icke dylika upplysningar utan det intryck förlikningsmannen under förhandlingarna fått av parternas hållning till de från hans sida gjorda framställningar. Sannolikheten synes även tala för att förlikningsmannen, om han inlåter sig på att motivera sina medlingsförslag, lätt kommer i polemik med endera parten eller båda, till väsentlig skada för förlikningsinstitutionens auktoritet.

Slutligen ställer sig samma minoritetsgrupp jämväl mycket skeptisk beträffande möjligheten för förlikningsinstitutionen att genom offentliggörande av inhämtade upplysningar rättleda den allmänna opinionen. Det anses troligt, att sådana upplysningar endast skulle komma att utnyttjas på olika sätt inför allmänheten av representanter för de olika meningsriktningarna.

I sammanhang med nu berörda fråga om ökade möjligheter för förlikningsinstitutionen att erhålla upplysningar må till sist omnämnas ett förslag av

två ledamöter inom kommissionen angående upprättandet inom näringsministeriet av ett permanent näringsekonomiskt kontor, till vilket arbetsgivarna skulle vara skyldiga att insända alla äskade upplysningar och som skulle hava till uppgift »att lämna upplysning om verkningarna av föreslagna förändringar i bestående förhållanden, att framlägga egna förslag och sätta en sakkunnig prägel på förhandlingarna». De inhämtade upplysningarna skulle betraktas som förtroliga.

Bland övriga förslag, som framkommit inom kommissionen till stärkande av förlikningsinstitutionens auktoritet, må här omnämnas dels ett förslag (av 24 ledamöter), att förlikningsmannen, efter samråd med parterna, skall bestämma fristen för avgivande av svar på medlingsförslag med hänsyn till antagande eller förkastande, dels ett förslag (av 10 ledamöter), gående ut på att förlikningsmannen, därest medlingsförslaget icke är antaget av parterna inom två dagar efter dess framläggande, kan uppmana parterna att underkasta sig skiljedom. Sistnämnda förslag motiveras med att man önskar giva förlikningsinstitutionen en ytterligare möjlighet att påkalla den offentliga opinionens uppmärksamhet.

Vid sidan av ovan refererade förslag, vilka alla hänföra sig till redan bestående ordning i fråga om det allmännas ingripande i arbetskonflikter, framlägger en minoritetsgrupp på sju ledamöter av kommissionen förslag om införande av *obligatorisk skiljedom*. Med avseende å frågan, vilken verkan en sådan skiljedom skall äga, hyser emellertid en av dessa ledamöter, nämligen kommissionens ordförande, en från de övriga avvikande mening.

Sistnämnda ledamot förordar visserligen obligatorisk skiljedom så till vida, att tvist må kunna i sista hand, även mot parternas önskan, underställas skiljedom, men han anser, att sådan skiljedom icke bör bliva bindande för parterna, därest endera av dem eller båda inom viss bestämd frist förklarat sig icke kunna antaga densamma. De övriga sex ledamöterna tillägga däremot skiljedomen en absolut bindande verkan för parterna, så att överträdelser därav upptagas till behandling av den ständiga skiljedomstolen enligt de vanliga reglerna. Rörande skiljedomsinstitutets användning och verksamhetsformer råder eljest i stort sett enighet inom ifrågavarande minoritetsgrupp, och återgivas nedan de viktigaste härutinnan föreslagna bestämmelserna.

Avgörande av en arbetskonflikt genom skiljedom skall tillgripas, när medlingen visat sig resultatlös och då mycket omfattande samhällsintressen stå på spel.

Det är sörjt för att parterna icke med säkerhet kunna räkna på att skiljedom skall komma till användning, enär ett motsatt förhållande skulle verka förlamande på förhandlingarna inför förlikningsmannen. Det stadgas därför, att det är statsministern, som efter hemställan av förlikningsman eller på eget initiativ träffar bestämmelse om att tvisten skall avgöras genom skiljedom; ytterligare tillfogas, att statsministern skall ha riksdagens samtycke härtill (det sistnämnda påyrkas dock ej av kommissionens ordförande).

Statsministern kan, när beslut träffats om hänskjutande av en arbetstvist till skiljedom, förbjuda igångsättande eller fortsättande av lockout eller strejk i anledning av tvisten. Intill dess skiljedomen är avkunnad, skola de arbets- och lönevillkor, som gällde vid konfliktens utbrott, fortfara att gälla, med mindre parterna enas om något annat.

Skiljedomstolen består av presidenten i högsta domstolen som ordförande samt av representanter för den permanenta skiljedomstolen och förlikningsinstitutionen ävensom — i regel — för arbetsgivarföreningen och de samverkande fackförbunden. Ledamöterna — inalles fem — förordnas för varje särskilt fall.

Vid avgörandet av tvistefrågorna skall domstolen taga till rättesnöre vad som må anses rätt och billigt. Man bör sålunda taga hänsyn till arbetets karaktär samt vederbörande yrkesgrens eller företags konkurrensförmåga och hela ekonomiska ställning.

Domstolens utslag kan avse högst en tidsperiod av ett år och kan uppsägas med den i »septemberforliget» fastställda uppsägningstiden av tre månader. Utslaget skall snarast möjligt meddelas parterna.

Kommissionens stora flertal (34 ledamöter) ställer sig emellertid avvisande till tanken på obligatorisk skiljedom. En grupp på 14 ledamöter — däribland *arbetsgivarnas* representanter — motiverar sin hållning med *att* erfarenheterna från Norge i berörda avseende varit mycket otillfredsställande; *att* skiljedomsinstitutionens blotta existens skulle medföra en fara för att den part, som under förhandenvarande situation anser sig ha intresse av att framkalla ett skiljedomsutslag, använder sin makt till att igångsätta en samhällsfarlig arbetsinställelse av den art att regeringen icke kan stå till svars med att icke bringa tvisten inför skiljedom; samt *slutligen att* skiljedomsutslaget komme att verka högst olika för resp. parters vidkommande.

En annan grupp på 12 ledamöter — däribland *arbetarnas* representanter — motsätter sig obligatorisk skiljedom med hänsyn till att arbetarklassen under nuvarande ekonomiska samhällsförhållanden icke under någon form kan »frånsäga sig rätten att vägra arbeta på andra villkor än dem som den själv har godkänt» och icke kan »avstå från att till varje tid utnyttja sina organisatoriska kampmedel fullt ut» med det målet för ögonen att ändra själva den bestående grundvalen för äganderätten till produktionsmedlen.

Slutligen förmenar en tredje grupp på tre ledamöter, att det ej kan vara riktigt att på förhand upptaga bestämmelser om skiljedom i lagförslaget om förlikningsinstitutionen, enär lagförslag om egentlig obligatorisk skiljedom enligt denna grupps mening bör framläggas och antagas först när situationen i varje särskilt fall är mogen för dess genomförande.

Efter det att arbetskommissionens ovan i sina huvuddrag refererade betänkande avgivits har socialministern i folketinget framlagt »förslag till lag om medling i arbetstvister». Förslaget håller sig mycket nära den hittillsvarande lagen, men upptager dock en del ändringar och tillägg. Bland dessa må först påpekas de av arbetskommissionen i dess helhet eller av dess majoritet förordade

ändringarna angående lagfästande av bestämmelserna om en suppleant för förlikningsmännen och om möjlighet för förlikningsmännen att återförvisa vissa tvistepunkter till direkt förhandling mellan parterna.

Därjämte innehåller lagförslaget *dels* en bestämmelse om förlikningsmans rätt att bestämma den frist, inom vilken förhandlingarna skola vara avslutade, *dels* en bestämmelse om att parternas förhandlingsombud skola vara försedda med fullmakt att antaga eller avslå förlikningsmans förslag, *dels* (i huvudsak) den bestämmelse om en utvidgad möjlighet för förlikningsinstitutionen att inhämta ekonomiska upplysningar, som framlagts av en minoritet av 12 ledamöter inom kommissionen och subsidiärt biträtts av en annan minoritetsgrupp på likaledes 12 ledamöter.

Frågan om obligatorisk skiljedom i intressekonflikter har även tidigare stått på dagordningen i Danmark. Sålunda framlades i folketinget år 1922 av det radikala vänsterpartiet ett förslag härom, byggt på samma principer som den norska lagen. Förslaget var närmast föranlett av den stora arbetskonflikten nämnda år. Då denna i april 1923 fann sin lösning, förlorade emellertid frågan sin aktualitet och blev lagd ad acta, till dess den nu åter uppstått i ovan återgivna minoritetsförslag inom arbetskommissionen.

C. Finland.

I Finland finnas inga bestämmelser om obligatorisk skiljedom i rättstvister, ej heller finnas några särskilda organ för avdömande av dylika tvister, utan gå dessa till de ordinarie domstolarna. Däremot har i detta land antagits en särskild *lag om kollektivavtal* (av den 21 mars 1924), enligt vilken brott mot bestämmelser i avtalet och kampåtgärder, riktade mot avtalet i dess helhet eller någon enskild bestämmelse däri, kunna bestraffas med s. k. plikt.

Sålunda stadgas, att »där arbetsgivare eller arbetare, som är bunden av kollektivavtal, medvetet bryter mot bestämmelserna i avtalet, kan han därför ådömas *plikt*, arbetsgivaren högst 5,000 mark och arbetaren ej över 500 mark». Ådömandet av plikt kan upprepas, intill dess att det mot kollektivavtalet stridande sakläget är undanröjt. Hithörande bestämmelser kunna emellertid i kollektivavtal uteslutas eller ändras.

Därjämte stadgas, att de föreningar och arbetsgivare, som äro parter i kollektivavtal, äro förpliktade att undvika alla mot avtalet eller någon enskild bestämmelse däri riktade kampåtgärder. Föreningar, som äro parter i avtalet, äga dessutom tillse, att jämväl deras medlemmar undvika sådana kampåtgärder och icke heller på annat sätt bryta mot bestämmelserna i kollektivavtalet. Därest vederbörande föreningar och arbetsgivare icke fullgöra nu nämnda åligganden, skola de, därest ej i avtalet annorlunda bestämts, i stället för skadestånd till motparten gälda plikt. Sådan plikt må ej överstiga 100,000 mark.

Vid ådömandet av plikt skall hänsyn tagas till alla föreliggande omständigheter, i synnerhet till skadans storlek och till graden av ådagalagd skuld. Ådömd plikt tillfaller — där i kollektivavtalet icke annorlunda bestämts — den

skadelidande, ifall förmögenhetsskada uppstått, men i annat fall den part, på vars talan domen givits.

Hava bestämmelserna i kollektivavtal så väsentligen åsidosatts, att avtalsförhållandets fortsatta iakttagande skäligen icke kan fordras av övriga av avtalet bundna, kan kollektivavtalet förklaras omedelbart vara hävt.

Av kollektivavtal föranledda tvister handläggas vid allmän domstol, såvida icke i kollektivavtalet bestämts eller parterna eljest överenskomma, att de skola avgöras av skiljomän.

Arbetarnas talan föres i alla ärenden, som röra kollektivavtal, av den förening som ingått avtalet.

Den i lagen stadgade plikten är alltså av ungefär samma art som den danska »boten», d. v. s. ett slags mellanform mellan böter och skadestånd. Det anses i Finland, att sedan erfarenhet vunnits rörande lagen om kollektivavtal bör för de rättstvister, som föranledas av dessa avtal, skapas en särskild sakkunnig domstol.

Med avseende i övrigt å rättstvister rörande arbetsförhållandena har framhållits (av bland andra Niilo Mannio i Social tidskrift 1924), hurusom dessa tvister för närvarande gå till de allmänna domstolarna, till stort men särskilt för behandlingen av mindre löne- och andra frågor, emedan det icke lönar sig för vederbörande att för deras skull sätta i gång den dyrbara och långsamt arbetande domstolsmekanismen. För avgörandet av hithörande tvister borde därför införas snabbt och billigt arbetande organ, och intill dess sådana kommit till stånd, borde man i möjligaste mån taga i bruk det i utsökningslagen förutsatta frivilliga skiljomannaförfarandet.

I fråga om handläggningen av *kollektiva intressetvister* har först på allra senaste tiden lagstiftning kommit till stånd i Finland.

År 1920 framlades sålunda av regeringen ett lagförslag i ämnet, vilket emellertid var synnerligen vittgående och innefattade bestämmelser dels om medlingstvång och temporärt förbud mot arbetsinställelse, dels om obligatorisk skiljedom inom vissa områden. I motiveringen framhölls, att samhället vid sina försök att förhindra arbetsinställelser, vilka äro till skada för detsamma, borde äga makt att hindra parterna att tillgripa oförutsedda arbetsstrider eller använda andra kampmedel, vilka äro stridande mot principen om ett ordnat samhällsliv och icke heller äro nödvändiga för bevakande av parternas egna intressen.

Enligt förslaget skulle varje arbetsinställelse, som omfattade flera än tio arbetare, fem dagar tidigare delgivas förlikningsmannen, som i viktigare fall hade kunnat temporärt förbjuda verkställigheten av arbetsinställelsen, dock icke mot parternas vilja för längre tid än fem dagar. Då arbetstvist hotade att i avsevärd mån äventyra ett allmänt intresse (såsom sådana områden nämnas järnvägs-, telegraf- och telefonväsendet, elektricitets-, gas- och vattenledningsverk, ordnings-, brand- och renhållningsväsende samt tillverkning, transport och distribution av födoämnen), skulle statsrådet äga rätt att förbjuda arbetsinställelse och att överlämna tvisten till avgörande av skiljedom.

Såsom påföljd för brott mot dessa bestämmelser föreslogos bötesstraff och skadeersättningsskyldighet.

Ifrågavarande förslag förkastades emellertid av riksdagen på grund av dess bestämmelser om skiljedom, som mötte motstånd från såväl arbetsgivar- som arbetarhåll. I stället framlades år 1924 för riksdagen ett nytt lagförslag i ämnet, denna gång begränsat enbart till frivilligt förlikningsförfarande och byggt på motsvarande bestämmelser i de andra nordiska länderna. Detta förslag blev, efter vidtagande av vissa ändringar, av riksdagen godkänt och utfärdades som *lag om medling i kollektiva arbetstvister* den 21 mars 1925.

Ur motiveringen till lagförslaget må anföras följande:

»Åsikterna därom på vilka principer lagstiftningen rörande arbetsfredens upprätthållande borde byggas hava efter världskriget och de närmast efter detsamma följande åren avsevärt förändrats. I stället för att tidigare, i synnerhet under krigstidens exceptionella förhållanden, en kraftig strävan gjorde sig gällande att medelst tvångsbestämmelser och straffhot hindra uppkomsten av arbetstvister och tvinga parterna till förlikning, likasom under dessa förhållanden det ekonomiska livet även i övrigt på många sätt inskränktes, har detta betraktelsesätt under de senaste åren i allmänhet övergivits. Detta har måhända icke skett så mycket på grund av den delvis till och med synnerligen stränga kritik, som kommit dylika stadganden till del i synnerhet från arbetarnas sida, utan är det fastmer en följd av den uppfattning, att man medelst tvångsförfarande och därtill ansluten massbestraffning, såsom främst den i Australien vunna erfarenheten utvisar, icke annat än i undantagsfall träffar åtminstone arbetarna. Dessutom skulle bestämmelser, vilka innehålla straffhot och grunda sig på sådant, lätt beröva en dylik lag den sympati från parternas sida, varav den vore i behov.

Förlikningsförfarandets närmaste syfte, parternas bringande att själva bilägga tvisten, vinnes bättre ju större förtroende från parternas sida det förmedlande organet åtnjuter och ju närmare förtroget detsamma är med de i varje enskilt fall ifrågakommande förhållandena. Bägge dessa förutsättningar kunna i högre grad finnas hos de i tariffavtalen bestämda förlikningss- eller medlingsorgan, vilkas tillsättande och sammansättning grunda sig på parternas fria överenskommelse, än hos officiella förlikningsmän. Utan undantag hava även i alla länder dessa enskilda organ ställts framom officiella medlingsinstitutioner. De officiella medlingsinstitutionerna kunna ingripa i saken, först sedan de enskilda medlingsorganen icke alls eller icke vidare komma i fråga. I detta tillvaratagande av parternas gemensamma vilja uppenbarar sig medlingsverksamhetens grundtanke.

På den här senast relaterade principen är föreliggande lagförslag byggt. I detsamma har sålunda icke intagits de i det föregående lagförslaget införda straffbestämmelserna och ej heller stadgandena om obligatorisk skiljedom och om det härmed sammanhängande bestående förbudet mot arbetsinställelse. Jämväl bestämmelserna om det temporära förbud mot arbetsinställelse, som skulle utfärdas av förlikningsmannen, samt stadgandet om s. k. medlings- eller underhandlingstvång har ansetts kunna uteslutas ur förslaget.»

De huvudsakliga bestämmelserna i den nya lagen äro följande.

Såsom förlikningsorgan skall fungera ett erforderligt, genom förordning fastställt antal förlikningsmän, vilka utöva sin verksamhet under socialministeriets uppsikt och tillsättas av statsrådet för högst tre år i gången. Förlikningsmännens verksamhetsområden bestämmas likaledes genom förordning, och kan därvid förfaras så att envar förlikningsmans verksamhet omfattar arbetstvister, som uppkomma inom ett visst geografiskt område, eller sålunda att särskilda förlikningsmän tillsättas för olika yrkesområden. Lagen lägger ej heller hinder i vägen för tillsättande av förlikningsman för hela landet.

Fasta, av representanter för arbetsgivarna och arbetarna paritetiskt sammansatta förlikningsnämnder komma således enligt lagen icke att tagas i bruk. Dock kan socialministern förordna flera personer att såsom *tillfällig* förlikningsnämnd medla i kollektiv arbetstvist, som han i anseende till dess art och omfattning finner kunna äventyra ett allmänt intresse, så ock när av vederbörande förlikningsman inledd medling blivit utan resultat.

Om själva medlingsförfarandet innehåller lagen jämförelsevis detaljerade bestämmelser. Bland annat stadgas, att förlikningsman (förlikningsnämnd) i regeln skall skrida till medling endast på anhållan av part. Å tjänstens vägnar äger han ingripa endast efter det parternas mening inhämtats och icke emot deras enstämmiga vilja. Endast i det fall, att tvisten i anseende till sin art och omfattning är sådan, att den i avsevärd mån kan äventyra ett allmänt intresse, äger förlikningsman skrida till medling, även om parterna enstämmigt skulle motsätta sig densamma.

Såsom i allmänhet motsvarande lagar i andra länder giver även den finska medlingslagen företräde åt medlingsorgan, som tillsatts på grund av kollektivavtal, eller åt annat enskilt medlingsorgan framför de officiella förlikningsinstitutionerna. Det officiella medlingsorganet kan nämligen ingripa i kollektiv arbetstvist, för vars biläggande avtal träffats om särskilt organ, endast såframt båda parterna därom anhålla eller ifrågavarande enskilda organ misslyckats i sin uppgift eller uraktlåter att fullgöra densamma.

Sakkunniga och vittnen kunna höras antingen på initiativ av förlikningsmannen eller på anhållan av part. Kostnaderna härför bestridas av statsverket.

Misslyckas medlingen, skall förlikningsmannen uppmana parterna att överlämna tvisten till avgörande genom skiljedom. Avslå parterna även detta, skall förlikningsmannen oförtövat om saken insända anmälan till socialministern, som härvid kan förordna en särskild förlikningsman eller tillfällig förlikningsnämnd att medla i tvisten. Redogörelse för medlingen samt eventuellt framlagt medlingsförslag skall, dock icke emot parternas enstämmiga vilja, genom förlikningsmannens försorg på lämpligt sätt bringas till offentligheten, om tvistens lösning därigenom anses kunna främjas.

För att förmå vederbörande att från början förhålla sig allvarligt till det igångsatta medlingsförfarandet stadgar lagen, att förlikningsman skall skrida till *förnyad medling* allenast på parternas gemensamma anhållan eller då för-

ändring inträtt i själva tvisten eller i de på dess bedömande väsentligen inverkande omständigheterna.

Den finska lagen om medling i kollektiva intressetvister bygger sålunda helt och hållet på frivillighetens grund. Några andra vites- eller straffbestämmelser förekomma ej än att för förlikningsman stadgas böter, därest han olovligen uppenbarar yrkes- eller affärshemlighet, som han i utövandet av sin befattning erfarit.

XIV. Nederländerna.[1]

Särskilda arbetsdomstolar för avdömande av vare sig individuella eller kollektiva *rättstvister* förekomma ej i Nederländerna. Forum för sådana tvister äro de ordinarie domstolarna, varvid dock ett förenklat förfaringssätt tillämpas.

För biläggande av *kollektiva intressetvister* finnes en lag av den 4 maj 1923. Denna tar helt avstånd från principen om obligatorisk skiljedom och bygger huvudsakligen på medling ävensom på inverkan på den allmänna opinionen genom offentliggörande av de faktiska omständigheterna vid tvisterna samt av de olika medlings- och skiljedomsinstitutionernas beslut.

Lagen förutsätter fyra olika organ för statens befattning med hithörande tvister, nämligen a) förlikningsmannen; b) förlikningsrådet; c) skiljenämnden och d) undersökningskommissionen.

Landet indelas i förlikningsmannadistrikt med var sin fast anställda *förlikningsman*. Uppstår konflikt, som kan leda till arbetsinställelse, omfattande minst 50 arbetare, skall den kommunala myndigheten härom omedelbart underrätta vederbörande förlikningsman, samt lämna honom sådana upplysningar, som sätta honom i stånd att bedöma konfliktens orsaker, omfattning och sannolika följder. Endera parten kan vid konflikt anmoda förlikningsmannen att intervenera. Finner förlikningsmannen tvisten vara av tillräcklig betydelse, må han genast sätta sig i förbindelse med parterna och kalla till sammanträde; i annat fall må han underrätta dem om att han icke finner skäl ingripa, och kan han samtidigt giva dem råd med avseende å bästa sättet att uppnå överenskommelse. Förlikningsman skall icke ingripa, när det gäller en r ä t t s t v i s t. Parterna äro pliktiga att vid bötesrisk (se nedan) efterkomma kallelse till förlikningssammanträde.

På hemställan av parterna kan förlikningsmannen hänvisa tvisten till behandling av ett *förlikningsråd*, bestående av en ordförande och två eller flera medlemmar, som utses av förlikningsmannen i samförstånd med parterna. Förlikningsmannen kan på anmodan av parterna vara ordförande i förlikningsrådet. Rådet kan inkalla vittnen och sakkunniga samt låta de sakkunniga företaga en detaljerad undersökning av de närmare omständigheterna i konflikten. Samma myndighet tillkommer också den nedan omnämnda skiljenämnden. Förlikningsrådet kan vid misslyckad medling avgiva ett utlåtande om tvistepunkterna och sättet att lösa dem samt offentliggöra detta utlåtande.

[1] Sedan nedanstående skrevs, ha framlagts två regeringsförslag, avseende dels en ingående reglering av kollektivavtalet överhuvud taget, dels möjligheten att förklara vissa viktigare bestämmelser i ett kollektivavtal obligatoriskt bindande för alla arbetsgivare och arbetare inom vederbörande avtalsområde.

Blir medlingen resultatlös, kunna parterna uppmanas att låta avgöra tvisten genom skiljedom. Samtycka parterna härtill, skall under förlikningsmannens medverkan upprättas en *skiljenämnd* av en eller flera ledamöter. Förlikningsman får dock icke själv vara skiljedomare. Ingen tvist kan dragas inför skiljenämnd, med mindre parterna förplikta sig till att underkasta sig nämndens utslag.

Om alla ovan angivna medel att få till stånd en uppgörelse i tvisten visat sig fruktlösa, kan arbetsministern, när det gäller en konflikt, som på det allvarligaste berör samhällets intressen och omfattar minst 300 arbetare, tillsätta en särskild *undersökningskommission*. Denna kan inkalla vittnen och sakkunniga samt påfordra, vid risk av böter eller fängelse (se nedan), framläggandet av böcker och andra erforderliga handlingar av vederbörande företag och organisationer. Kommissionens undersökning skall omfatta: a) konfliktens orsaker; b) frågan vilken av parterna har den huvudsakliga skulden till konfliktens uppkomst eller fortsättning och i vilken utsträckning den ena eller andra partens krav kunna, enligt kommissionens åsikt, antagas; c) alla andra punkter beträffande vilka en undersökning kan anses erforderlig. Kommissionen skall avgiva berättelse om undersökningen till arbetsministern, som kan offentliggöra denna efter att ha rådfrågat vederbörande arbetsgivar- och arbetarorganisationer.

Med hänsyn till *förebyggande* av tvister stadgas i lagen, att statens förlikningsman, på anmodan av arbetsgivarna och arbetarna, kan lämna sin medverkan till avslutandet av kollektivavtal, såframt dessa kunna antagas befrämja ett gott förhållande mellan arbetsgivarna och arbetarna samt förebygga rubbningar i arbetet.

Slutligen stadgar lagen vissa *straffbestämmelser* för uteblivande från medlings- eller skiljenämndssammanträde eller för uraktlåtenhet att lämna i lagen föreskrivna uppgifter. Sålunda straffas den, som utan giltigt skäl försummar att efterkomma kallelse till sammanträde inför förlikningsman, förlikningsråd eller skiljenämnd, med böter intill 60 gulden. Likaså straffas den, som med vett och vilja uraktlåter att inför skiljenämnd eller undersökningskommission framlägga äskade böcker och andra handlingar, med fängelse intill sex månader eller böter intill 1,000 gulden.

XV. De anglosachsiska länderna.

Gemensamt för de anglosachsiska länderna synes vara, att någon särskild rättskipning för rättstvister mellan arbetsgivare och arbetare eller några särskilda organ härför icke finnas, utan att dylika tvister avdömas av de ordinarie domstolarna eller handläggas på samma sätt som kollektiva intressetvister. Överhuvud taget gör sig i dessa länder icke samma utpräglade skillnad gällande mellan rätts- och intressetvister, mellan individuella och kollektiva tvister som t. ex. i Tyskland och de skandinaviska länderna. Å andra sidan har man att i England söka ursprunget till det frivilliga förhandlingsförfarandet mellan arbetsgivare och arbetare i alla slag av arbetstvister. Likaså torde tanken på

obligatorisk medling och skiljedom samt därmed förknippat förbud mot arbetsinställelse först hava slagit rot och i varje fall närmare utvecklats i de engelska dotternationerna. Dessas exempel jämte förhållandena under världskriget hava ej heller kunnat undgå att i viss mån utöva inflytande även på förlikningsväsendets utveckling i moderlandet.

A. England.

England är som ovan sagts det frivilliga förlikningsväsendets vagga. Sålunda gav i mitten på 1800-talet industriidkaren Mundella upphovet till de paritetiska förhandlingsnämnderna, bestående av lika antal arbetsgivare och arbetare under en bland dem själva vald ordförande och med uteslutande uppgift att i godo åstadkomma samförstånd och uppgörelse mellan parterna. Och ungefär samtidigt skapade grevskapsdomaren Kettle systemet med en dylik paritetisk kommission, försedd med en opartisk ordförande, som efter överenskommelse mellan parterna skulle äga att vid lika röstetal fälla utslaget.

Dessa inom olika fack upprättade *frivilliga förlikningsinstitutioner* hava i England erhållit en stor utbredning och betydelse. Otvivelaktigt torde också de gynnsamma resultat, som deras verksamhet haft att uppvisa, vara den väsentliga förklaringsgrunden till att den engelska lagstiftningen länge intagit en tillbakahållande ställning på hithörande område. En år 1894 tillsatt stor arbetarkommission uttalade även i fråga om detta spörsmål, att det ej förelåge 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*» *av år 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 snart, att 1896 års medlingslag var otillräcklig för att garantera den arbetsro, som då var nödvändig. Genom olika speciallagar blev därför medlings- och skiljedomsväsendet vidare utbyggt, så att möjlighet till sist stod öppen att använda obligatorisk skiljedom för praktiskt sett hela industrien.

Kort efter vapenstilleståndet år 1918 blevo emellertid 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 ha 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 anbefallde 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 i England. 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 med hänsyn till 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 arbesgivarna voro vid äventyr av straff förpliktade att ställa sig utslaget till efterrättelse, medan intet hindrade arbetarna från att framställa krav å 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 löneatserna 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.

Ursprungligen hade arbetsministern avsett att giva skiljedomsprincipen en mera vidsträckt tillämpning i tvenne avseenden. Dels skulle avkunnad skiljedom vara lagligen bindande för parterna å ömse sidor, dels skulle dess lagligt bindande verkan kunna utsträckas till ett helt yrke, förutsatt att de därav direkt berörda arbetsgivarna sysselsatte en väsentlig del av samtliga arbetare inom yrket ifråga (jfr de österrikiska »Satzungen»). Dessa tvenne stadganden stodo enligt arbetsministerns uppfattning i nödvändigt sammanhang med varandra, i det att tillämpningen av skiljedomstolens utslag å andra än parterna själva förutsatte, att utslaget var bindande för de senare. Ifrågavarande bestämmelser utelämnades emellertid ur det för parlamentet framlagda lagförslaget på grund av arbetarorganisationernas motstånd. Även i övriga hänseenden betecknades skiljedomslagstiftningen under parlamentsbehandlingen från arbetarsidan som mindre tillfredsställande. Att förslagets godkännande med en del av parlamentet vidtagna ändringar likväl till sist kunde tillstyrkas av en fackföreningskonferens, berodde tydligen därpå, att skiljedomslagstiftningens genomförande av de borgerliga partierna uppsatts som villkor för prolongation av minimilönelagen.

Industrial Courts Act 1919 innehåller intet förbud mot strejk och lockout och inga bestämmelser om ansvar för avtalsbrott. Under intrycket av den stora trafikstrejken i London 1924 har emellertid lord Askwith, som tidigare gjort sig bekant för en utredning av den kanadensiska lagstiftningen på området[1] och som under en följd av år framträtt som förlikningsman, den 28 mars

[1] Se härom sid. 351.

nämnda år i överhuset framlagt förslag till en tilläggslag, enligt vilken arbetsinställelse skall vara förbjuden i konflikter, som av arbetsministern hänvisats till en undersökningsdomstol. Strejk och lockout må dock tillåtas, när 30 dagar förflutit efter tvistens hänskjutande till sådan domstol. Överträdelse skall straffas med böter, för arbetsgivaren minst 20 och högst 200 pund per lockoutdag och för en arbetare minst 2 och högst 10 pund per strejkdag. Den som uppmanar till lockout eller strejk i strid mot lagens bestämmelser skall dömas till böter om minst 10 och högst 200 pund.

Huru man i England betraktar skiljedomsinstitutet och särskilt undersökningskommissionerna framgår av vissa uttalanden från olika håll, som publicerats i »Industrial and labour information» (årg. 1924, s. 259) och här må återgivas.

I inledningen till en broschyr: »Labour and Industrial Peace» framhåller sålunda dåvarande socialminister Tom Shaw, att det icke råder något tvivel om att skiljedom mer och mer blivit en praktisk metod för lösande av arbetstvister. Förr var det mycket vanskligt att övertyga arbetarna om att de utsedda skiljedomarna voro opartiska. De misstänktes alltid för att bedöma förhållandena från arbetsgivarnas ståndpunkt. Efter hand har det emellertid lyckats att erhålla skiljedomare, vilkas goda vilja är obestridlig, och sannolikheten talar för att skiljedomsförfarandet skall göra stora framsteg under den närmaste framtiden.

Likväl ser det för närvarande ut, som om det vore absolut omöjligt att tänka på något tvång. Såsom förhållandena nu ligga till, är det uppenbarligen ogörligt att få en arbetsgivare att hålla sitt företag i gång, om han icke själv önskar det, och ej heller äro arbetarna villiga att uppgiva sin rätt att sluta arbetet, var för sig eller i förening, därest arbetsvillkoren äro otillfredsställande.

Det finns emellertid en tredje part, som man också måste taga hänsyn till. När t. ex. en stor transport- eller gruvkonflikt bryter ut, är det icke blott vederbörande arbetsgivare och arbetare, som beröras härav, utan hela befolkningen. Med hänsyn härtill hade Shaw bestämt sig för att så länge han stode kvar som socialminister tillsätta en undersökningskommission i alla de fall, då en konflikt kunde antagas bliva till men för befolkningen. Då nämligen en konflikt blivit granskad och fakta framlagts för allmänheten, vore denna alltid intresserad av att sätta sig in i sakens rätta sammanhang och bilda sig en mening om verkliga förhållandet. Och den offentliga opinionen är ännu en fruktad makt både av arbetsgivarnas och arbetarnas organisationer.

I en artikel i tidskriften »New Statesman», vars politiska färg praktiskt taget sammanfaller med arbetarpartiets, blir däremot användning av undersökningskommissioner föremål för stark kritik. Det framhålles härvid bland annat, att medan kommissionerna under den första tiden efter antagandet av Industrial Courts Act 1919 hade den uppfattningen, att de skulle framlägga positiva förslag till biläggande av konflikterna, är tendensen nu att begränsa sig till att giva en klar framställning av tvistepunkterna till upplysning för allmänheten och socialministern. Men en undersökning i rent upplysande syfte, som visserligen är till uppenbar nytta, *innan* en arbetsinställelse ägt rum, är

däremot av ringa värde, när densamma redan utbrutit, och undersökningsinstitutets användande i ett flertal strejker under senare tid har också snarare förhindrat än påskyndat den slutliga lösningen av konflikten.

Slutligen uttalas i en ledande artikel i Times, att undersökningskommissionen hittills på ett förträffligt sätt löst sin uppgift. Det första och viktigaste syftet vore att genom en grundlig och opartisk undersökning få en fullständig och nöjaktig kunskap om de faktiska omständigheterna vid en industriell konflikt. Men undersökningskommissionen finge under inga omständigheter göra anspråk på en skiljedomstols funktion. Dess blivande nytta och framgång skulle hastigt gå i stöpet, om det uppstode grundad misstanke om att en föregiven undersökning vore en maskerad skiljedom.

Vad särskilt beträffar åtgärder med avseende å arbetsinställelser av allmänfarlig karaktär märkes, att genom en lag den 29 oktober 1920, benämnd »*Emergency Powers Act*», vissa bestämmelser meddelats för vissa fall av nödläge.

Lagen förutsätter för sin tillämpning någon vidtagen eller hotande handling, som kan anses beräknad att genom ingrepp på tillförseln eller fördelningen av födoämnen, vatten, bränsle eller ljus eller på trafikmedlen beröva samhället eller någon betydande del därav väsentliga livsbetingelser. Bedömandet av förhandenvaron av berörda förutsättningar tillkommer konungen, som äger att försätta lagen i tillämpning genom proklamerande av nödläge. Sådan proklamation skall gälla högst en månad, men kan förnyas. Underrättelse härom skall lämnas parlamentet, som i fall av ajournering skall sammankallas inom viss kort tid.

Under den proklamerade nödlägestiden har konungen rätt att meddela erforderliga bestämmelser till säkerställande av ovannämnda livsbetingelser; dock må härigenom icke åläggas militärtjänst eller industriell arbetsplikt. Ej heller får genom dylik bestämmelse det göras till en förbrytelse att deltaga i en strejk eller att fredligt övertala annan därtill. Alla bestämmelser av här ifrågavarande slag skola snarast möjligt underställas parlamentet och förbli i kraft allenast under sju dagar därefter, såvitt ej parlamentet godtager dem. I lagen angivas vissa begränsningar för de straff, som kunna komma att stadgas i de åsyftade författningarna.

Här berörda lag har kommit i tillämpning bland annat vid generalstrejken år 1926.

B. Kanada.

Lagstiftningen i Kanada för förhindrande och biläggande av arbetstvister daterar sig från år 1900, då den s. k. *Conciliation Act* trädde i kraft. Enligt denna lag, som i det närmaste anslöt sig till motsvarande engelska lag av år 1896, äger vederbörande statsmyndighet inskrida vid arbetstvister i allmänhet genom att anställa undersökning av konflikten, genom att inbjuda parterna till förhandlingar samt genom att på bägge parternas begäran utse medlare eller skiljedomare. Anlitandet av förliknings- eller skiljedomsförfarande var helt överlämnat till parternas fria vilja.

Såsom ändamålet med 1900 års lag i Kanada angavs även att befordra offentliggörandet av statistiska industriella undersökningar, och enligt samma lag upprättades ett ämbetsverk för arbetarangelägenheter, Department of Labour. Inrättandet av en officiell socialstatistik samtidigt med tillkomsten av den första lagen om medling i arbetstvister synes vara karakteristiskt för Kanada, där man velat grunda förlikningsväsendet framför allt på en opartisk och ingående utredning av konflikternas natur.

Ett nytt steg på den offentliga medlingens väg betecknar *Railway Labour Disputes Act* av år 1903. Denna lag, vilken, såsom namnet anger, endast omfattar tvister vid järnvägar, inskränker sig icke till att göra användningen av förlikning och skiljedom beroende av parternas fria vilja, utan tillägger arbetsministern befogenhet att, vare sig på begäran av de tvistande parterna (eller eljest berörda myndigheter) eller av eget initiativ, anställa undersökning och tillsätta en förlikningsnämnd vid arbetskonflikter berörande järnvägar. Om förlikningen strandar, äger ministern att hänskjuta tvisten till en av honom tillsatt skiljenämnd, vars utslag dock icke kan lagligen påtvingas parterna.

De bägge nu omnämnda lagarna sammanfattades år 1906 under namn av *Conciliation and Labour Act*.

En år 1906 utbruten kolgruvestrejk, vid vilken arbetsministeriets erbjudande att medla avvisades av parterna, gav anledning till en lag om medling i arbetskonflikter av allmänfarlig karaktär, den s. k. *Industrial Disputes Investigations Act* av år 1907, vanligen känd under namnet »Lemieux Act» efter dåvarande arbetsministern Lemieux.

Denna lag omfattar sådana konflikter, som i mycket vidsträckt bemärkelse kunna sägas beröra det allmännas intresse, nämligen arbetstvister vid gruvor, kommunikationsverk, belysnings-, vattenlednings- och kraftanläggningar. Lagens ändamål är att förhindra störande avbrott i verksamheten genom konflikter, och den föreskriver därför *obligatorisk medling* genom förlikningsoch undersökningsnämnd före arbetsinställelses utbrott. Nämndens utlåtande (recommendation), som grundar sig på ingående undersökningar, vittnesförhör o. s. v., äger icke bindande verkan för parterna, för såvitt dessa icke särskilt förplikta sig att efterkomma detsamma. Obligatorisk skiljedom är sålunda utesluten ur denna lag i motsats t. ex. till de australiska lagarna, vilka i övrigt förete flera likheter med den kanadensiska.

Lagens viktigaste bestämmelser innehållas i §§ 5 och 56, av vilka den förra stadgar, att utbruten tvist må av endera parten hänskjutas till förlikningsoch undersökningsnämnd genom anmälan (application) hos arbetsministern, och den senare förklarar varje lockout eller strejk före tvistens slutbehandling i nämnden olaglig. För överträdelse härav äro fastställda böter av $ 100—1,000 för arbetsgivare och $ 10—50 för arbetare under varje dag av arbetsinställelsens varaktighet. Även äro böter stadgade för anstiftande av olaglig arbetsinställelse.

Ovannämnda tvångsbestämmelser tillhöra lagens mest omstridda delar, i det att från arbetarhåll höjts protester däremot, medan man å arbetsgivarhåll

varit benägen för utsträckning av tvångsförfarandet. Praktiskt möta ock stora svårigheter att tillämpa straffbestämmelserna, och särskilt torde bötesstraffet mot arbetare mera sällan kunna komma till användning. I de fåtaliga fall, då arbetare förfallit till straff, torde i allmänhet böter icke hava utkrävts.

Lagen innehåller synnerligen detaljerade bestämmelser om förfarandet i förlikningS- och undersökningsnämnden. Senast 15 dagar efter det anmälan om tvist inlämnats till arbetsministern, skall dylik nämnd vara konstituerad. Nämnden består av tre medlemmar, vilka utnämnas av ministern, två på förslag av resp. parter såsom representanter för dessa och den tredje (vilken fungerar såsom ordförande) på förslag av dessa två. Senast 5 dagar efter det ministern därom anmodat parterna, skola dessa föreslå representanter; om så ej sker, utser ministern partens representant i nämnden. Ytterligare fem dagar efter utnämnandet av parternas representanter skola dessa hava enat sig om förslag till tredje man; i annat fall utses denna av ministern. Resp. ledmöters mandat upphöra, sedan nämndens utlåtande underskrivits och inlämnats till ministern.

Rörande upprättandet och inlämnandet av anmälan om arbetstvist äro utförliga former föreskrivna, och är vården av alla handlingar rörande tvister, registrering o. s. v. anförtrodd en under arbetsministern sorterande ämbetsman, Registrar of Boards of Conciliation and Investigation.

Nämnden är förpliktad att vidtaga alla åtgärder, den anser riktiga och lämpliga för ernående av en fredlig uppgörelse. Träffas överenskommelse mellan parterna under förhandlingarna i nämnden, upprättas däröver ett memorandum, vilket med parternas samtycke kan erhålla lagligt bindande kraft. Uppnås icke förlikning, upprättar nämnden en rapport över förhandlingarna, som jämte förslag för tvistens biläggande inlämnas till arbetsministern. Till nämndens förslag (recommendation) kan vara fogad reservation av någon av nämndens ledamöter. Arbetsministern skall låta *publicera* alla ifrågavarande rapporter och förslag på sådant sätt som han anser nödvändigt för att tillförsäkra nämndens förslag allmän anslutning.

Utförliga föreskrifter äro givna för tillvägagångssättet i nämnden. Den äger förekalla och under vittnesed höra personer, infordra affärsböcker och handlingar rörande konflikt, företaga undersökningar av arbetsförhållandena å ort och ställe o. s. v., allt vid äventyr av laga påföljd för ohörsamhet mot kallelse eller försök att lägga hinder för nämndens åtgärder. Parterna kunna låta sig representera vid förhandlingarna i nämnden genom vissa personer, högst tre till antalet; likaså kunna advokater förekallas, om bägge parterna samtycka därtill. Även äger nämnden rättighet att med arbetsministerns samtycke tillkalla sakkunniga.

Ehuru vissa rättsliga former äro föreskrivna för nämndens förhandlingar, äga dessa likväl i regel icke strängt processuell karaktär. Erfarenheten har givit vid handen, att uppgörelse lättast ernås genom mera formlösa förhandlingar utan stränga vittnesförhör eller noggrann protokollsföring. »De mest framgångsrika ordförandena», säger dr. V. S. Clark, »hava varit sådana, som lett förhandlingarna med minsta iakttagande av formaliteter, i det att nämn-

dens ledmöter och övriga representanter föredragit ärendena sittande vid ett bord, frågat vittnena i stället för att förhöra dem och sökt övertala varandra till en uppgörelse.»

Bland övriga bestämmelser må särskilt framhållas stadgandet i § 57, att arbetsgivare eller arbetare *minst 30 dagar i förväg* skall tillkännagiva varje tillämnad förändring i arbetsvillkoren rörande arbetslön eller arbetstid, ävensom att förändring i arbetsvillkoren ej får ske, sedan tvist blivit hänskjuten till förlikningss- och förhandlingsnämnd och innan denna slutbehandlat ärendet. Sistnämnda bestämmelse har särskilt väckt opposition från arbetsgivarhåll.

Industrial Disputes Investigations Act 1907 är, som ovan nämnts, fortfarande i allt väsentligt gällande i Kanada. De förändringar som vidtagits hava snarast varit ägnade att stärka lagens intentioner. En av de viktigare ändringarna avser ett tillägg av år 1918, enligt vilket arbetsministern bemyndigas att tillsätta förlikningss- och undersökningsnämnd, icke blott som förut på begäran av endera parten utan även på *begäran av kommunal myndighet eller av eget initiativ*. Denna ändring innebär i själva verket en utvidgning av den princip, för vilken lagen vill vara ett uttryck, nämligen att det i varje tvist inom hithörande företag existera icke blott två parter, utan en tredje, den stora allmänheten som kräver rätten att intervenera genom regeringen.

En annan ändring av mera principiell betydelse och i skärpande riktning genomfördes den 12 juni 1925 efter att år 1923 hava avslagits av senaten. Enligt denna ändring skall det vara förbjudet för en arbetsgivare att vidtaga någon ändring med avseende å löner och arbetstid, innan en tvist blivit vederbörligen handlagd inför förlikningss- och undersökningsnämnd, *vid äventyr att eljest få böta på samma sätt som för olaglig lockout*. Lagen innehöll i sitt ursprungliga skick ett förbud mot varje förändring i arbetsvillkoren före tvistens behandling inför förlikningsnämnd, men några böter för överträdelse härav voro ej stadgade, och det var på denna punkt man önskade större klarhet.

För belysande av de synpunkter, vilka, åtminstone före kriget, gjorde sig gällande från arbetsgivarnas och arbetarnas samt även den utomstående partens sida med avseende å den ovan refererade kanadensiska lagstiftningen — vilken med några få, mindre viktiga ändringar alltjämt äger bestånd — må här anföras vissa brottstycken ur en rapport, avgiven år 1913 till engelska handelsdepartementet av Sir (numer Lord) Georg Askwith, ordförande i »Industrial Council», över en av honom företagen undersökning i ämnet (bland annat genom en studieresa till Kanada).

Rapporten konstaterar, att lagens syfte är, att tillbörlig hänsyn vid ifrågavarande arbetstvister skall tagas till den stora allmänheten, vilken som tredje part i målet har stora intressen att tillvarataga. Å ena sidan har detta allmänhetens intresse starkt betonats i lagen, men å andra sidan har lagen sökt att begränsa detta ingripande i parternas förehavanden till det minsta möjliga genom att låta lagens verksamhetsområde omfatta endast sådana företag,

vilkas fortgående verksamhet är av största vikt för samhället (såsom gruvor, järnvägar, sjöfart och andra allmännyttiga företag) samt därigenom att ingripandet avser blott en suspension tillsvidare av rätten till strejk och lockout, icke ett absolut förbud däremot.

Askwith framhåller skillnaden mellan förlikningss- och skiljenämndernas utslag enligt »Lemieux Act» och skiljedomar med rättsligt bindande verkan. Nämnda lag vill ej betaga arbetsgivare eller arbetare rätten att uppsäga sina avtal till upphörande å viss tid, utan föreskriver endast, att förrän arbetsinställelse tillgripes skola alla möjligheter till en uppgörelse genom förhandlingar hava anlitats. Men — och här framträder den ovan nämnda skillnaden — lagen hindrar ej en strejk eller lockout, om det befinnes, att intet av de framlagda förslagen kan vinna båda parternas godkännande.

Huvudanmärkningarna från arbetarnas sida rikta sig mot följande punkter i lagen:

1. De lagliga hindren för arbetarna att draga fördel av det lämpligaste ögonblicket för att framtvinga bättre villkor.
2. Arbetsgivarnas rätt att vägra ett godtagande av förlikningsnämndens förslag.
3. Onödiga uppskov i nämnderna, innan avgörandet faller.
4. Orättmätigt utnyttjande från arbetsgivarnas sida av den tid, då strejk och lockout icke äro lagligen tillåtna.
5. Rätten för parterna att taga tvistens avgörande i egen hand.
6. Vägran att medverka vid nämndens konstituerande.
7. Vissa nämnders förmenta partiska sammansättning.
8. Vissa av domstolarna meddelade beslut i samband med tillämpning av lagen.
9. Frånvaron av en stadgad form för förklaring av nämndens beslut.

Rapporten genomgår därefter detaljerat dessa punkter och särskilt den första, som »upprullar hela frågan om lagens huvudprincip». Askwith framhåller, att vissa arbetarkretsar vilja hävda rätten att nedlägga arbetet omedelbart efter det underrättelse därom givits motparten, men han tillägger, att inom varje rationellt organiserad fackförening såväl i Kanada som i Unionen avser taktiken icke plötsliga anfall på motståndaren, utan grundliga och uttömmande förhandlingar, innan arbetsnedläggelse tillgripes. Den här ifrågavarande lagen är just ett uttryck för den senare principen. Icke endast parterna själva skola uppbjuda sina yttersta krafter för att åstadkomma en uppgörelse i godo, utan samhället måste även erhålla full klarhet i sakens sammanhang och genom en nämnd, som är oberoende av parternas förutfattade meningar, söka finna en lösning av svårigheterna. För att åstadkomma detta resultat giver lagen nämnden medel i hand att genom vittnen och handlingar fastslå vad som är rätt och billigt i tvisten.

Askwith avslutar undersökningen i denna del med att förklara, att »det synes mig, som om antingen anmärkningarna mot lagen äro av den natur, att de skulle försvinna med en bättre insikt i lagen, eller ock att man utan svårighet kunde råda bot på lagens brister genom smärre ändringar, utan att frångå

dess huvudsakliga principer». Han tillägger, att han hört lagen högt prisas av arbetarledare med stor erfarenhet om dess verkningar.

Därefter undersökes arbetsgivarnas och allmänhetens ställning till lagen. De flesta arbetsgivare voro gynnsamt stämda mot densamma, ehuru åtskilliga höllo före, att dess tillämplighetsområde borde utvidgas. Endast en arbetsgivare uttalade sig emot lagen, men han var principiell motståndare till varje ingripande från utomståendes sida. Det offentliga livets män yttrade sig nästan utan undantag synnerligen gynnsamt om lagen och ansågo också de, att lagen med fördel skulle kunna tillämpas jämväl på andra företag.

Vissa arbetsgivare hade dock en del anmärkningar att göra och framhålla såsom önskvärt:

1) att nämndernas utlåtanden skulle komma i sin helhet till allmänhetens kännedom;

2) att nämnderna skulle bestå endast av opartiska personer (ej delvis av arbetsgivare och arbetare);

3) att böter och viten skulle ådömas på administrativ väg;

4) att fackföreningarna skulle inregistreras och kunna göras ansvariga för böter och skadestånd;

5) att det måtte stadgas vissa former för förklaring av nämndernas utlåtanden och beslut.

Askwith framkastar jämväl den frågan, om inskränkningarna i rätten till strejk eller lockout äro så väsentliga för lagen, att densamma ej vore effektiv utan dessa rättsligen skyddade inskränkningar. Utgöra verkligen, frågar han, de i lagen stadgade bötesstraffen för de fall, att en part sätter sig över dessa inskränkningar, en styrka för lagen? I Askwiths ögon ligger lagens tyngdpunkt icke i någondera av dessa båda stadganden och i varje fall icke i det sist omnämnda. Nej, lagens kärna är de föreskrifter, som giva både parterna själva och allmänheten en fullkomlig kännedom om de verkliga orsakerna till tvisten och som möjliggöra, att på basis av denna kännedom såvitt möjligt opartiska förslag till tvistens lösning framläggas, vare sig strejk eller lockout börjat eller icke. Denna förhandling inför allmänhetens ögon för in i striden ett element av lidelsefritt omdöme, som icke kan presteras av någon av parterna.

Rapportens sista del har följande lydelse:

»Jag anser, att det jämväl i England skall visa sig utförbart att till fördel både för arbetsgivare och arbetare skapa en möjlighet för sådana förhandlingar, utmynnande eventuellt i ett utlåtande, vilket skulle klarlägga orsakerna till svårigheterna och såväl hos allmänheten som hos arbetsgivare och arbetare grunda den uppfattningen, att, då denna möjlighet gives, bör man begagna sig därav, samt att, så länge förhandlingarna pågå, någon strejk eller lockout ej bör öppnas och ännu mindre understödjas med en sympatistrejk. — — — — — —

Från allmänhetens synpunkt äro fördelarna av ett sådant förfarande påtagliga. Allmänheten har ju intet intresse av strejker och lockouter och ett liknande förfarande som den kanadensiska lagen påbjudit kan med skäl väntas minska deras antal. Emedan allmänheten alltid har svårt att bilda sig ett omdöme för eller emot ett visst avgörande i en teknisk fråga, som i många yr-

ken är omöjlig att förstå för en lekman, kommer allmänheten förmodligen att både eftertryckligt och enhälligt ansluta sig till en princip, som sätter ett på billighet grundat avdömande i stället för stridens nyckfulla utslag.

Från arbetsgivarnas synpunkt behöver ett sådant förfarande icke komma i konflikt med de affärsmässiga och disciplinära synpunkterna vid företagets skötsel. Detta förfarande innebär därjämte en garanti för affärernas jämna och regelbundna gång genom minskning i antalet strejker, genom framtvingande av ett tidigare slut på konflikterna och genom att utöva ett avgörande inflytande på dessa s. k. sympatistrejker, vilka för närvarande störa och oroa så mången arbetsgivare, som icke har något otalt med sina arbetare, och vilka genom ett sådant förfarande skulle bliva onödiga och verkningslösa. Det har vidare i dessa dagar, då företagen blivit så omfattande och invecklade, just på grund av den bristande 'personliga beröringen' vid affärens skötsel blivit allt svårare att ställa till rätta alla missförhållanden. Just för sådana affärer likaväl som för de affärer, vilka intimt beröras av en rubbning i arbetets gång inom ett nära förbundet yrke, eller till och med för affärer inom samma stad eller samma distrikt har det blivit mer och mer nödvändigt att klarlägga tvistefrågan i dess helhet och att även på ett tämligen sent stadium söka utreda det ursprungliga upphovet till meningsskiljaktigheterna.

Sett ur arbetarnas synpunkt skulle ett sådant förfarande sätta dem i stånd att föra fram välgrundade klagomål med stor utsikt till att få dem vederbörligen behandlade och sålunda giva arbetarna det tillfälle till förhandlingar, som de hittills saknat i realiteten eller åtminstone enligt egen uppfattning. En var, som har någon erfarenhet av arbetsinställelser, vet huru den största svårigheten ligger i att kunna föra parterna tillsammans eller, om man ej kan få dem till en underhandling, att undersöka vardera partens anspråk. Det finnes varken någon uttrycklig befogenhet att framlägga förslag till tvistens biläggande eller att bringa till allmänhetens kännedom vad som är rätt eller orätt i konflikten.

Om en sådan möjlighet yppades, kunde man vänta, att ett stort antal fackföreningar skulle befinnas synnerligen villiga att bereda tillfälle för en noggrann undersökning, varpå ett förslag till lösning kunde byggas, och såsom jag ovan anfört, skulle man snart komma till övertygelse om att viss tid borde stadgas, under vilken förhandlingar skulle föras. Arbetarna själva, som nu ofta bliva invecklade i sympatistrejker med anledning av tvister utan något som helst direkt intresse för dem, skulle förstå, att ett sådant handlingssätt vore onödigt, innan den ursprungliga tvisten blivit undersökt. Arbetare, vilka tvingas att upphöra med arbetet, därför att verksamheten ligger nere inom ett närstående företag, vars fortgång är nödvändig för deras eget arbete, skulle säkerligen försöka göra sitt inflytande gällande till förmån för underhandlingar, innan en arbetsnedläggelse kom till stånd, som delvis drabbade i tvistefrågan ej direkt intresserade. — — — — — — — — — — — — — — —

Jag har den uppfattningen, att det värdefullaste i denna kanadensiska lag ligger däri att den främjar förlikningens idé. Jag tror vidare, att en lag med dessa synpunkter, även med utelämnande av de restriktiva bestämmelser, som

avse att förhindra arbetsnedläggelse, innan medlingsförfarandet slutförts, skulle vara lämplig och genomförbar i England. En sådan lag behövde ej nödvändigtvis tillämpas på alla slags arbetstvister, men borde ej heller begränsas till att avse endast allmännyttiga företag. Den kunde komma till användning, när helst ett allmänt intresse allvarligt stode på spel. Med utelämnande av sådana restriktiva bestämmelser, som ovan berörts, borde man införa icke blott ett förlikningsförfarande, utan en noggrann undersökning av tvistens orsaker med samma rätt att höra vittnen, införskaffa handlingar och förrätta syn, som tillkommer en domstol i tvistemål, och med befogenhet att, om medlingen misslyckas, avgiva ett utlåtande, innehållande domstolens uppfattning om de förlikningsvillkor, som rättvisa och billighet kräva.

Ehuru en sådan lag icke skulle innebära en fullständig garanti mot strejker och lockouter, skulle den enligt min mening vara av stort värde både för landet i dess helhet och för arbetsgivare och arbetare.»

Askwiths här refererade undersökning och utlåtande hava uppenbarligen varit i hög grad bestämmande för den nuvarande engelska lagstiftningen i ämnet, representerad av Industrial Courts Act 1919. Erinras må emellertid i detta sammanhang om Askwiths ovan (under redogörelsen för England) omförmälda förslag till tilläggslag, enligt vilket förbud mot arbetsinställelser i viss utsträckning jämte ty åtföljande straffbestämmelser skulle införas även i den engelska lagstiftningen på området.

I en artikel, betitlad »Governement intervention in labour disputes in Canada» och intagen som supplement till »The Labour Gazette», mars 1925, meddelas bland annat, att strejker kunnat förebyggas eller bringas att upphöra i ej mindre än 93.9 % av de 597 arbetskonflikter, beträffande vilka under perioden 1907—mars 1923 ansökan gjorts hos regeringen om behandling inför förlikning- och undersökningsnämnd. Det framhålles vidare, att under lagens hittillsvarande existens inget försök gjorts från något parti att upphäva den och att inga förslag gjorts i syfte att undergräva dess principer. Såväl arbetsgivares som arbetares ställning till lagen syntes nu också på det hela taget vänlig (friendly), i det att den avvaktande och halvt misstänksamma hållning, som till en början gjort sig gällande, utbytts mot samverkan vid genomförandet av lagens bestämmelser och vid strävandena att förenkla proceduren. Alltsedan hantverks- och arbetarkongressen (the Trades and Labour Congress) år 1918 hava de resolutioner, som från detta håll antagits beträffande lagen, gått i den riktningen, att man velat utsträcka den även till andra klasser av arbetstagare.

I en av Kanadas provinser, nämligen *Nova Scotia*, har också genom en lag av den 7 maj 1925, benämnd »The industrial Peace Act», förlikning- och undersökningsförfarandet utvidgats till att under vissa omständigheter avse jämväl tvister inom andra företag än de speciellt samhällsviktiga. Därjämte har för de av lagen omfattade företagen i sista hand införts obligatorisk skiljedom. Sålunda stadgas, att om vederbörande parter icke inom en månad efter det för-

likнings- och undersökningskommissionen ingivit sin rapport och sina förslag till arbetsministern, godkänt ifrågavarande förslag, kan endera parten eller regeringen (»Governor-in-Council») hänskjuta tvisten till en skiljenämnd, som avgör densamma. Strejk och lockout under skiljedomsproceduren liksom brott mot skiljedomsbeslutet äro belagda med höga böter.

Slutligen må erinras, att det kanadensiska systemet utövat ett starkt inflytande på motsvarande lagstiftning inom en del andra länder och ej minst i det amerikanska grannlandet.

C. Nya Zeeland.

I den australiska och nya-zeeländska lagstiftningen för tryggande av arbetsfreden kunna urskiljas tvenne system, vilka äro uppbyggda på olika principer, nämligen dels lagstiftning angående fastställande av minimilöner och dels lagstiftning angående reglering av arbetstvister genom obligatorisk skiljedom. Det senare systemet har kommit till användning i Nya Zeeland.

Den år 1890 över hela Australien och Nya Zeeland rådande strejken bland sjöfolk samt hamn- och gruvarbetare, vilken strejk kostade länderna miljonvärden, gav anledning för nya-zeeländska staten till ett resolut ingripande, som fick sitt uttryck i den år 1894 utfärdade »*Industrial Conciliation and Arbitration Act*». Denna lag har sedermera undergått en rad av ändringar och tillägg, särskilt år 1908, vilket år gäller som den nuvarande huvudlagens datum, men även senare (t. ex. 1911 och 1922).

Rubriken till den första nya-zeeländska lagen om obligatorisk skiljedom var: »lag angående åtgärder för upprättande av fackliga organisationer och angående biläggande av arbetstvister genom skiljedom». Denna rubrik är karakteristisk, i det att skiljedomstolarnas hela verksamhet i Nya Zeeland ävensom i de australiska stater, som antagit den nya-zeeländska lagstiftningen, är baserad på arbetsgivar- och arbetarorganisationerna.

Genom skiljedomslagstiftningen hava ifrågavarande organisationer i det närmaste fått karaktär av offentligt rättsliga institutioner. En statens tjänsteman vid skiljedomstolen för register över de föreningar (Industrial Unions), vilka äga begagna sig av skiljedomsförfarandet. Såsom sådana föreningar kunna inregistreras arbetsgivarföreningar och fackföreningar liksom sammanslutningar mellan dylika föreningar. Arbetsgivarföreningar måste för att inregistreras räkna minst 3 medlemmar, fackföreningarna minst 15. Ansökan om inregistrering skall åtföljas av förteckning över föreningens medlemmar samt avskrift av stadgar och beslut om inregistrering. Registrering kan vägras, då å samma ort och inom samma yrke redan finnes en yrkesförening, till vilken anslutning lämpligen kan ske. Beslut om dylik vägran kan överklagas vid skiljedomstolen. Endast inregistrerade »Industrial Unions» och enskilda arbetsgivare, men däremot icke enskilda arbetare, äro berättigade att anlita de i lagen angivna förliknings- och skiljedomsinstitutionerna.

En »Industrial Union» ansvarar med hela sin förmögenhet för straff, som pålägges på grund av brott mot skiljedom eller avtal samt för strejk. Därutöver svara medlemmarna subsidiärt med sina tillgångar. Förening kan på egen ansökan eller till straff för deltagande i olaglig strejk avföras ur registret. Härigenom befrias dock icke medlemmarna från förpliktelser, som föreningen åtagit sig genom kollektivavtal eller som ålagts den genom beslut av skiljedomstol.

Av stor betydelse för de inregistrerade föreningarna är, att de hava rätt att låta registrera ingångna avtal. I sådant fall kan icke blott anspråk på grund av avtalet göras gällande på civilprocessuell väg, utan avtalens tillämpning kommer att övervakas på samma sätt som sker i fråga om skiljedomstolens utslag, liksom ock deras åsidosättande medför samma påföljder som beträffande dessa äro stadgade.

Om ett kollektivavtal omfattar arbetsgivare, som sysselsätta arbetare i så stort antal, att de utgöra flertalet inom vederbörande industri, kan domstolen genom utslag göra detta avtal bindande för samtliga arbetsgivare och arbetare inom ifrågavarande industri, resp. industriområde. Domstolen har ock befogenhet att utsträcka giltighetsområdet för ett utslag eller ett kollektivavtal utöver det område eller den industri, som ursprungligen avsetts, till angränsande områden resp. besläktade industrigrenar.

Grunddragen i övrigt av den nya-zeeländska lagstiftningen på området äro följande.

Såsom första instans för handläggning av arbetstvister tjänstgöra lokala *förlikningsråd* (»Councils of conciliation»), paritetiskt sammansatta av arbetsgivar- och arbetarrepresentanter med av regeringen utnämnda förlikningskommissarier (»conciliation commissioners») i spetsen. Arbetstvist kan på begäran av industriell förening (se ovan) eller enskild arbetsgivare bringas inför förlikningsrådet; sådan begäran kan dock av industriell förening framställas endast under förutsättning att majoriteten av dess medlemmar härtill lämnat sitt bifall. Förlikningsrådet har att om möjligt i godo — genom avtal mellan parterna — bilägga arbetstvisten.

Lyckas icke detta, går tvisten till en för landet i dess helhet upprättad *obligatorisk skiljedomstol* (»Court of arbitration»). Ordförande i denna domstol är en av regeringen utnämnd ledamot av högsta domstolen, och som bisittare fungera tvenne likaledes av regeringen utnämnda personer, av vilka den ene föreslås av arbetsgivar- och den andre av arbetarorganisationerna.

Domstolens utslag äro slutgiltiga. I avseende på bevisning och edgång gälla samma regler som vid en vanlig domstol. Att domstolens beslut efterföljas och ingångna kollektivavtal hållas, övervakas av staten, och böter (intill 100 pund) äro stadgade för överträdelser härutinnan. Varje registrerad förening är, som ovan nämnts, med hela sin förmögenhet ansvarig för avtalens och skiljedomsbeslutens upprätthållande samt ådömda böters inbetalning; räcka föreningens egna medel icke till, är varje enskild medlem ansvarig intill ett belopp av 5 pund. Ådömda böter kunna — med vissa begränsningar — innehållas i arbetslönen.

Domstolens kompetens är mycket vidsträckt; den kan genom sina föreskrifter i detalj reglera arbetsförhållandet. Både individuella och kollektiva arbetstvister kunna där handläggas. Tvister rörande tillämpningen av skiljedomsbeslut och kollektivavtal och alltså även rörande tolkningen därav eller kort sagt kollektiva rättstvister gå direkt till skiljedomstolen och behöva sålunda icke, liksom intressekonflikter, först behandlas av förlikningsrådet.

Meningen med skiljedomsinstitutionen är, att av staten auktoriserade utslag skola träda i stället för överenskommelser mellan parterna, då sådana ej kunna träffas i godo. Strejker och lockouter skola därigenom göras överflödiga. Såväl under den tid, då förhandlingar inför förlikningsrådet eller skiljedomstolen pågå, som ock senare då avtal eller skiljedom kommit till stånd, äro strejker och lockouter i lagen förbjudna och belagda med höga böter, som drabba såväl enskilda företagare och arbetare som även organisationerna, därest majoriteten av dess medlemmar äro delaktiga i den lagstridiga handlingen.

Straffet för olaglig arbetsinställelse är intill 10 pund för en arbetare och intill 200 pund för en arbetsgivare eller en förening. Den som lämnar penningbidrag till deltagare i olaglig arbetsinställelse, anses för att ha understött arbetsinställelsen, med mindre han kan visa, att han icke handlat i sådan avsikt.

Beträffande *vissa arbeten, av vilkas ostörda fortgång allmänheten är särskilt beroende*, äro föreskrivna speciella säkerhetsåtgärder. Detta gäller sålunda de näringsgrenar, vilka förse befolkningen med kol, mjölk och kött, vidare gas-, elektricitets- och vattenverk ävensom järn- och spårvägar samt färjor. Med avseende på hithörande företag stadgar lagen, att arbetsinställelse överhuvud taget icke får äga rum, utan att vederbörande part givit motparten skriftlig varsel minst 14 dagar i förväg. Överträdelse härav medför för en arbetare böter intill 25 pund och för en arbetsgivare böter intill 500 pund. Samma påföljd drabbar envar, som anstiftar, uppmuntrar eller stöder en sådan olaglig arbetsinställelse.

Dessutom är med avseende å *statens järnvägspersonal* stadgat, att denna alltid skall anses såsom registrerad och att följaktligen alla tvister med densamma utan vidare gå till skiljedom. Rättsligt sett är det alltså egentligen blott på detta område som skiljedomsförfarandet är *helt obligatoriskt* (d. v. s. för såvitt staten önskar skiljedom, som den väl i normala fall städse föredrager framför järnvägsdriftens avstannande). Faktiskt ha emellertid arbetarnas föreningar i mycket stor utsträckning låtit sig registrera och ha flitigt begagnat sig av möjligheten att få sina krav prövade av skiljedomstolen i hopp om att åtminstone delvis få dem beviljade.

Som ett supplement till the Industrial Conciliation and Arbitration Act 1908 har år 1913 antagits »*Labour Disputes Investigation Act*», vilken har sin tillämpning på oorganiserade arbetsgivare och arbetare. För handläggning av tvister dem emellan skall finnas en särskild förlikningsnämnd (»labour disputes committee»), bestående av representanter till lika antal från arbetsgivar- och arbetarsidan under en av dem själva vald ordförande. Nämnden har att söka åstadkomma förlikning och framlägga medlingsförslag. Kan över-

enskommelse ej uppnås, låter registratorn vid det industriella föreningsregistret (the Registrar of Industrial Unions) utsända nämndens förslag ävensom frågan, huruvida strejk resp. lockout skall äga rum eller icke, till hemlig omröstning bland vederbörande arbetare resp. arbetsgivare. Strejk eller lockout är olaglig 1) intill dess meddelande erhållits om konfliktens existens; 2) innan sju dagar förflutit efter publicerandet av den hemliga omröstningens resultat; 3) under gällande avtalstid.

Intet av de många försök på den sociala lagstiftningens område, som ägt rum i Nya Zeeland, torde ha väckt så stor uppmärksamhet i andra länder som användandet av *tvång* vid lösningen av arbetskonflikter. Ty ingen annan socialekonomisk fråga har förorsakat och förorsakar alltjämt så många svårigheter i hela den civiliserade världen.

Naturligt är också, att omdömena om det nya-zeeländska skiljedomssystemet utfallit i hög grad skiftande såväl inom det egna landet som i övriga länder, vid olika tidpunkter och från de tre olika parterna: arbetsgivarna, arbetarna och allmänheten. I det följande skola återgivas ett par uttalanden i ämnet från mera närliggande tid och av mera opartiska bedömare, nämligen James Bryce i hans stora arbete »Modern Democracies» (år 1921) och Sir John Findlay, Ex-Attorney General of New Zeeland, i en artikel »Industrial Peace in New Zealand» (International Labour Review 1921, vol. IV: 1).

Med avseende å lagstiftningens verkningar framhåller *Bryce*, att skiljedomsinstitutets tjugoåriga arbete bland annat resulterat i stigande löner inom så gott som varje industri. Visserligen måste denna stegring till största delen sättas i samband med de stegrade varupriserna och skulle sannolikt även utan något statligt tvångsingripande ha gjort sig gällande. Men för att säkerställa densamma hade måhända strejkens råa hjälpmedel med ty åtföljande förluster måst tillgripas, varför den omständigheten, att merlönen kunnat vinnas utan dylika förluster varit en både ekonomisk och moralisk vinning för såväl arbetsgivare som arbetare.

Om något allvarligt avbräck för arbetsgivarna kan det icke vara tal. Industriidkarna klaga visserligen över att deras verksamhet lider av de ständiga förhandlingarna inför domstolen, men de ha å andra sidan den fördelen, att strejkerna blivit färre och att de icke behöva ha samma bekymmer som förut över att se en beställning gå om intet genom en plötslig strejk. Man har lika mycket efter som före skiljedomssystemets genomförande gjort goda affärer, och någon minskad tendens att starta nya företag eller utvidga de gamla har icke kunnat konstateras.

Ett av lagstiftningens viktigaste syftemål var förekommandet av arbetstvister. Under de första åren syntes också detta mål hava uppnåtts, i det att nästan alla fackföreningar då voro registrerade och knappast en enda strejk eller lockout förekom. Enär skiljedomstolen under dessa år nästan alltid beviljade en löneförhöjning, voro arbetarna tillfreds. Sedermera hava emellertid förhållandena ändrat sig, och mer eller mindre allvarliga strejker ha ägt rum, då arbetarna icke haft önskad framgång hos skiljedomstolen. Rätt många

fackföreningar ha jämväl låtit sin registrering förfalla, för att undandraga sig skiljedomsförfarandet.

Arbetarnas ursprungliga entusiasm för skiljedomssystemet kan följaktligen anses hava betydligt svalnat, men det oaktat hyser det stora flertalet bland dem alltjämt önskan att behålla detsamma. Blott den extrema kommunistiska gruppen, som står under inflytande av syndikalisterna, utdömer hela systemet såsom »löneslaveri» och vill nå sitt mål genom en rad av allmänna strejker, som skola tvinga »kapitalet på knä».

Arbetsgivarnas uppfattning har under skiljedomssystemets tillvaro snarast ändrat sig till dess favör. Om de också fortfarande uttala sitt missnöje med inblandningen i deras privata angelägenheter, erkänna de dock, att nackdelarna med systemet varit vida mindre än de befarade och att utsikten till en treårig vapenvila, som genom domstolens utslag påbjudes, innebär en säker aktivpost. Ehuru alltså flertalet arbetsgivare alltjämt ogilla den obligatoriska skiljedoms*principen* och ofta klaga över dess användning av den anledningen att intet verksamt tvång utövas eller kan utövas på arbetarna, önska de likväl ej systemets avskaffande.

Vad slutligen beträffar den allmänna opinionen, är denna enligt Bryces uppfattning avgjort för den obligatoriska skiljedomslagstiftningens bibehållande, om man också icke numera är så stolt däröver som under de första åren av dess tillvaro. Man medgiver, att ifrågavarande lagstiftning ingalunda löst arbetarfrågan i dess helhet och att den av arbetarledarna utnyttjas för att på kompromissens väg uppnå en del och sedan strax därefter ånyo igångsätta strejken; även anser man, att en längre erfarenhet än de gångna 25 åren vore erforderlig för att ordentlig pröva systemet. Men å andra sidan framhålles, att den påbjudna prövningen av arbetstvisterna inför ett forum, som åtnjuter förtroende, satt allmänheten i stånd att hålla vågen ärligt mellan parterna och att åt dess omdöme trygga ett tillbörligt inflytande över varje tvist.

Bryce sammanfattar sina erfarenhetsrön i följande punkter:

1. Den obligatoriska skiljedomstolen har haft ringa resultat med avseende å det rena förlikningsförfarandet och har måhända något skadat denna metods anseende, en metod som i allt fall, när tvångsskiljedomen infördes i Nya Zeeland, hade föga verkan där;

2. Systemet stärkte till en början fackföreningarna, men har sedermera framkallat en splittring mellan dem, i det att några under inflytande av de vänsterradikala förkasta alla fredliga metoder att lösa arbetskonflikter;

3. Lönerna hava ökats, men måhända icke mera än de till sist, om också icke så raskt, skulle hava stigit genom blotta inverkan av de ekonomiska orsakerna;

4. Systemet har icke i någon nämnvärd utsträckning gjort intrång på affärsverksamhetens gång eller lagt någon hämsko på landets utveckling;

5. Om också icke systemet har lyckats utrota strejkerna, så har det dock minskat deras antal och häftighet;

6. Sålunda innebär systemet överhuvud taget en lindring, icke ett verkligt botemedel.

Bryce förmenar, att systemet först under riktigt svåra tider kommer att

ställas allvarligt på prov; ty hittills hade det gynnats av landets fortgående förkovran. Farorna för detsamma vore två: 1) tillväxten av den arbetargrupp, som ingenting vill ha att skaffa med fredliga metoder; 2) möjligheten att en gång en regering under trycket av arbetarnas stämning skulle kunna utnämna domare, som så att säga kände sig förpliktade att fälla sina utslag i enlighet med denna stämning. Bryce tröstar sig emellertid med, att den allmänna opinionens nuvarande sunda tillstånd förvisar denna fara till ett avlägset fjärran.

Sir J. Findlay konstaterar till en början, liksom Bryce, att den obligatoriska skiljedomslagstiftningen under det första decenniet av sin tillvaro åstadkom en välbehövlig stadga i de industriella förhållandena. Det var under dessa år som Nya Zeeland förvärvade sig världsryktet att vara »landet utan strejker», och detta rykte var väl förtjänat. Den misstämning mot skiljedomsinstitutet, som under de senare åren växt upp bland fackföreningarna, vore icke så mycket att tillskriva en känsla av någon orättvisa från domstolens sida som fastmer en alltmer rotad övertygelse om att hela det nu härskande sociala och ekonomiska systemet krävde en radikal nydaning, därest arbetet i Nya Zeeland skulle erhålla de förmåner det eftersträvar. Men fackföreningarna borde icke förglömma de odisputabla fördelar, som skiljedomssystemet medfört för dem. Findlay sammanfattar dessa sålunda:

1. Skiljedomstolen har tjänat det stora syftet att undersöka offentligt, fullständigt och opartiskt punkterna i de tvister, som bringats inför densamma, och har givit ett klart besked med avseende å dessa tvistepunkter. Härigenom har allmänheten, innan någon strejk ägde rum, haft fördelen att lära känna den verkliga beskaffenheten av organisationernas klagomål och en opartisk domstols uppfattning om det berättigade eller oberättigade däri. Detta åter har skänkt den part, som blivit förklarad ha rätt, styrkan och stödet av den allmänna opinionen;

2. Domstolen har varit en mäktig vän till de svaga och fattiga arbetarna, vilka skulle ha varit ur stånd att förbättra sina villkor genom någon form av stridande fackföreningsväsen. Dessa arbetare, ursprungligen »utsvettade» (sweated), hava nu, huvudsakligen tack vare domstolen, tillförsäkrats en rimlig lön (»a living wage»), under det att »utsvettning» blivit bannlyst i landet;

3. Arbetstiden har blivit förkortad utan reduktion av lönerna, och alla arbetsvillkor ha förbättrats;

4. Ökningen av lönerna för grovarbete har varit väsentligt större än för yrkesarbete. Denna omständighet är delvis att tillskriva det faktum, att domstolen, som till en början icke hade någon lagstadgad grundval för bestämmande av lönesatserna, allt mer och mer såsom huvudsaklig faktor vid detta bestämmande tagit levnadskostnaderna, vilka räknats lika för både grov- och yrkesarbetare.

Sedan Findlay ansett sig kunna konstatera, att Nya Zeelands, en betydande tidsperiod omfattande erfarenhet ger vid handen, att industriell fred icke kan garanteras genom styrkans tvång eller genom fängelse, avslutar han sin artikel sålunda:

»I stort sett har emellertid det obligatoriska skiljedomssystemet gjort Nya Zeeland en god tjänst. Det har genom sina domar och beslut hos båda parterna skapat och inpräglat en mera levande och klar känsla för både arbetsgivares och arbetares ömsesidiga rättigheter och skyldigheter samt hjälpt till att mera verksamt och eftertryckligt väcka den allmänna opinionens uppmärksamhet å de moraliska förpliktelser, som stå i samband med de båda parternas förhållande inbördes.»

D. Australien.

Såsom ovan omnämnts (vid redogörelsen för Nya Zeeland), kan man i den australiska och nya-zeeländska lagstiftningen på här ifrågavarande område urskilja tvenne system, uppbyggda på olika principer, nämligen lönenämndssystemet och det obligatoriska skiljedomssystemet. I vissa av de australiska staterna har man emellertid — från och med år 1912 — infört en lagstiftning, varigenom man sökt sammansmälta dessa båda system till ett enhetligt förfarande i och för arbetsfredens tryggande.

Lönenämndsinstitutionen (»wages boards») blev först införd i staten Victoria 1896. Här hade genom den industriella utvecklingen uppstått mycket osunda arbetsförhållanden inom en del näringsgrenar. Speciellt inom möbelindustrien samt vitvaru- och skrädderiindustrien förekom i stor utsträckning s. k. utsvettning, d. v. s. exploatering av arbetskraft, särskilt kvinnors och barns, genom hemarbete.

De organ, genom vilka staten ingrep i dessa missförhållanden, voro s. k. minimilönenämnder med paritetisk sammansättning under ordförandeskap av en statsämbetsman och med rätt att fastställa tid- och stycklöner samt att reglera arbetstid och betalningsterminer. De voro ursprungligen avsedda blott för sådana industrier, i vilka utsvettningssystemet hade framträtt, men deras verksamhet utsträcktes sedermera även till andra näringsgrenar.

Lönenämndernas sammansättning, förfaringssätt och uppgifter äro för närvarande i korthet ungefär följande.

Lönenämnderna äro permanenta institutioner, som inrättas för olika yrkes- eller industrigrenar efter ansökan hos arbetsministern; i vissa stater måste ministerns beslut stadfästas av parlamentet. Medlemmarna (vanligen 4—10) utses till hälften av arbetsgivarna och till hälften av arbetarna inom vederbörande distrikt. Ordföranden utses av medlemmarna själva eller, om samfälld enighet härvid ej kan uppnås, av arbetsministern.

Lönenämndernas huvudsakliga uppgift är att fastställa eller ändra minimilönesatserna inom vederbörande industri. De äga all rörelsefrihet för detta ändamål, och deras ingripande behöver icke vara motiverat av någon aktuell konflikt. Såsom exempel på omfattningen av lönenämndernas kompetens må nämnas, att enligt lagen om lönenämnder i Victoria det tillkommer dem: 1) att fastställa den dagliga normalarbetstiden ävensom tiden för lönernas betalande; 2) att fastställa minimilönesatserna; 3) att bestämma övertidsersättning; 4) att reglera ackordspriserna (om de så finna lämpligt); 5) att fastställa er-

sättning för sön- och helgdagsarbete (om de så finna lämpligt); 6) att reglera lärlingsväsendet.

Beslut fattas enligt majoritetsprincipen; vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst. I vissa stater, som härutinnan följa den engelska metoden, äro nämndernas beslut definitiva och kunna endast revideras av vederbörande nämnder själva; i andra stater däremot förekommer en appellinstans. Särskilda inspektörer (i Victoria yrkesinspektörerna) kontrollera, att nämndernas utslag bliva efterföljda, och det är belagt med straff att överträda dem.

Lönenämndssystemet, vilket kan betecknas som en så att säga förebyggande lagstiftning, förekommer i sin renhet endast i Victoria och Tasmanien. Sammankopplat med tvångsskiljedomssystemet, vars ändamål ju är att genom statligt ingripande bilägga akuta arbetstvister, vilka redan antagit form av lockout eller strejk, har det införts jämväl i en del andra stater, varom närmare i det följande.

Det *obligatoriska skiljedomssystemet* enbart förekommer i Västaustralien och i den australiska förbundsstaten (för arbetstvister, som beröra två eller flera stater). I allt väsentligt äro hithörande lagar byggda på den nya-zeeländska lagstiftningen i ämnet. Dock ha under de senare åren åtskilliga ändringar genomförts, avseende framför allt att åstadkomma snabbare och smidigare former för biläggandet av arbetstvister.

Sålunda har i sådant syfte av förbundsparlamentet i Australien år 1920 antagits en ny författning, benämnd lag om arbetsfred inom industrien (Industrial Peace Act 1920), och i Västaustralien har likaledes förslag om en reorganisation av förlikningss- och skiljedomsväsendet i samma riktning framlagts (den 26 augusti 1924) av socialministern.

I staterna Nya Sydwales, Queensland och Sydaustralien har, som nämnts, skapats en lagstiftning, varigenom man sökt *sammansmälta de ovan angivna systemen*. Vissa grunddrag i denna lagstiftning, som företer intressanta avvikelser från den nya-zeeländska typen, varmed den eljest har stora likheter, må här anföras.

Som högsta instans upprättas en central skiljedomstol (Court of Industrial Arbitration), varunder hör ett decentraliserat system av löne- eller industrinämnder (industrial boards) såsom lokala instanser. Skiljedomstolen består av en av regeringen utnämnd ledamot av högsta domstolen jämte — i vissa fall — bisittare med rådgivande stämma. Industrinämnderna upprättas på förslag av skiljedomstolen för särskilda distrikt samt bestå av en ordförande och 2—4 medlemmar, av vilka hälften representerar arbetsgivarna och hälften arbetarna. Ordförande och ledamöter utnämnas av vederbörande minister, den förre efter förord av skiljedomstolen och de senare likaledes efter förord av skiljedomstolen enligt förslag av resp. organisationer.

Industrinämnderna ha att fastställa löne- och arbetsförhållandena inom resp. industrigrenar och distrikt. Industrinämnds beslut kan överklagas hos skiljedomstolen, vilken då äger att stadfästa eller ändra detsamma eller ock ersätta det med nytt beslut. Detta kan även ske på domstolens eget initiativ.

Ett laga kraftvunnet beslut av industrinämnden eller skiljedomstolen är av bindande verkan för samtliga arbetare och arbetsgivare inom den industrigren eller det område, för vilket det gäller. Beslutens efterlevnad tryggas genom höga, i lagen fastställda bötesstraff. Likställda med lönenämnds och skiljedomstols utslag äro hos vederbörande myndighet inregistrerade kollektivavtal.

Bestämmelserna angående organisationernas inregistrering och deras rättsliga ställning samt angående registrering av avtal ävensom beträffande skiljedomstolens kompetens äro i det stora hela lika dem, som innehållas i den nyazeeländska tvångsskiljedomslagen.

Som nya myndigheter hava tillkommit förlikningskommissarier (Special Commissioners) och förlikningskommittéer (Conciliation committees). De förra äga att inom sina distrikt ingripa vid varje tillfälle, då arbetstvist hotar utbryta. De hava ingen domsrätt, men kunna kalla parterna till förhandling, varvid de fungera som ordförande. Om enighet ej ernås, skola de härom underrätta ministern, som omedelbart kan överlämna saken till skiljedomstolen. Förlikningskommittéerna åligger det att ägna särskild uppmärksamhet åt de företag, där flera än 500 arbetare sysselsättas. Kommittéledamöterna utnämnas av vederbörande minister och bestå av två representanter för arbetsgivarna och två för arbetarna jämte en ordförande.

Kommissarierna och förlikningskommittéerna ha till uppgift att förlika parterna. De avtal, som genom förhandlingarna komma till stånd, registreras av vederbörande myndighet.

Strejker och lockouter äro förbjudna, och höga bötesstraff äro härför stipulerade. I fråga om strejkböter uttages beloppet eventuellt därigenom att myndigheterna lägga beslag på arbetslönen.

Är strejkande arbetare medlem av en fackförening, så ansvarar denna med visst belopp per arbetare, därest icke föreningen kan bevisa, att den försökt avhålla sina medlemmar från att deltaga i strejken. Fackföreningar, som själva deltaga i eller understödja en strejk, kunna ådömas höga böter. Påföljden kan ock bliva, att en deras medlemmar tillerkänd företrädesrätt till arbetsanställning återkallas eller, i svårare fall, att föreningarna avföras ur registret.

I den nya-sydwalesiska lagen ha införts en del bestämmelser i syfte att förläna lagstiftningen större effektivitet i fråga om förebyggande av arbetstvister. Det hade förut visat sig, att lång tid hann förflyta, innan skiljedomstolens utslag föll, och att under denna tid konflikterna ofta antogo en mycket allvarlig karaktär. För att om möjligt kunna kväva en tvist redan i dess linda blev därför stadgat, att vederbörande minister äger befogenhet att utan formaliteter omedelbart hänvisa ett ärende till industrinämnd och att skiljedomstolen av eget initiativ kan till behandling i första instans upptaga tvist.

I Nya Sydwales uppdrager även lagstiftningen (från och med år 1918) en skillnad mellan olagliga och lagliga strejker, och de i lagen stadgade bötesstraffen tillämpas endast på de förra. Med »olaglig strejk» förstår lagen: 1) varje strejk av arbetare vid offentliga verk och företag; 2) varje strejk

av arbetare inom en industri, vars arbetsförhållanden reglerats genom skiljedomsbeslut eller kollektivavtal; 3) varje strejk som påbörjats, innan 14 dagar förflutit efter det vederbörande fackförening varskott arbetsministern om saken; börande föreningens medlemmar genom sluten omröstning och med två tredjedels majoritet ha givit sitt tillstånd till strejken. Liknande dispositioner påträffas jämväl i den av Queensland antagna lagen.

För upprätthållande av den industriella freden äro, såsom av ovanstående redogörelse framgår, fyra olika metoder att tillgå enligt den australiska lagstiftningen, nämligen: 1) skiljedom genom en särskild domstol; 2) förlikning genom förlikningskommittéer, obligatoriska förhandlingar inför speciella kommissarier (»Compulsory conferences») o. s. v.; 3) registrering av kollektivavtal; samt 4) reglering av lönerna genom lönenämnder. I samma syfte hava arbetsgivare och arbetare ansetts böra underkastas ett visst tvång, som iklätt sig tre olika former: 1) förbud mot strejker och lockouter; 2) förbud mot överträdelser av skiljedomstolars eller industrinämnders beslut; 3) skyldighet att underställa tvisterna förliknings- eller skiljedomsförande. Detta tvång göres effektivt genom stadgande av stränga straffbestämmelser för olagliga arbetsinställelser.

Det är givetvis av största intresse att erfara, huru ifrågavarande system verkat, särskilt i fråga om *förekommandet av arbetsinställelser*. I en uppsats om den statliga regleringen av arbetslönerna i Australien och Nya Zeeland (»The development of Stat Wage regulation in Australia and New Zeeland»), som finnes intagen i »International Labour Review» för okt.—dec. 1924, har lämnats en utförlig statistik i ämnet och en intressant redogörelse för frågan i dess helhet. Författaren anser sig kunna draga följande slutsatser:

1. I Australien beror upprätthållandet av den industriella freden i hög grad på lönearbetarnas ekonomiska och politiska ställning, varvid en av de viktigaste faktorerna är just skiljedoms- och förlikningsförfarandet;

2. Statistiken visar, att den industriella lagstiftningen icke haft till effekt någon minskning av arbetskonflikterna; tvärtom har antalet arbetsinställelser betydligt ökats under den tid, som ifrågavarande lagstiftning varit i verksamhet. Ehuru man icke torde kunna påstå, att det finnes något orsakssammanhang mellan dessa båda fenomen, är det likväl visst, att förliknings- och skiljedomslagarna icke förmått hindra arbetskonflikterna att tillväxa i antal;

3. Å andra sidan kan det icke betvivlas, att antalet och varaktigheten av arbetskonflikterna varit mycket mindre än om det icke existerat något löne-reglerings- och skiljedomssystem;

4. Erfarenheten synes giva vid handen, att det lagstadgade förlikningsförfarandet är mera effektivt till förekommande och reglerande av konflikter än skiljedomssystemet. Man har i allt fall konstaterat: a) att förekomsten av arbetskonflikter i förhållande till antalet lönearbetare varit relativt mindre i de stater, där man antagit lönenämndssystemet och där lönesatserna, innan

de blivit fastställda av dessa organ och förklarade obligatoriskt bindande enligt lagen, gjorts till föremål för överläggningar vid sammanträden mellan representanter för vederbörande industri; b) att flertalet konflikter och därtill de mest omfattande reglerats utan anlitande av staternas skiljedomstolar; samt c) att år 1921 antalet frivilligt ingångna och registrerade kollektivavtal överstigit antalet domar och beslut av staternas skiljedomstolar och industrinämnder.

I sitt ovan (vid redogörelsen för Nya Zeeland) omnämnda arbete: »Modern Democracies» framhåller *Bryce*, att frågan om huruvida lönenämnder eller skiljedomstolar vore att föredraga är mycket omstridd. Till förmån för lönenämnderna göres gällande, att de omfatta en särskild industri i dess helhet, bestå av sakkunniga och bäst äro i stånd att förebygga och bilägga arbetskonflikter. Å andra sidan äga skiljedomstolarna den fördelen, att de omfatta ett vidare område och kunna följa allmänna grundsatser.

Bryce anser, att arbetsgivarna i Australien på senare tiden (år 1921) låtit sin misstro mot skiljedomstolen mer och mer falla. De humanaste bland dem gilla för övrigt skiljedomsutslag för hela industrigrenar, enär de befria från smutskonkurrens och lönenedpressning. Företagarvärlden i dess helhet står dock fortfarande som motståndare till systemet, om man också ej öppet kräver dess avskaffande.

Arbetarna däremot äro, med undantag för de revolutionära kommunisterna, anhängare av systemet, och den allmänna meningen i Australien synes också i stort sett ställa sig gynnsam mot experimentet.

En återblick på verkningarna av tvångsskiljedomssystemet under de sista 15 åren leder enligt Bryce till den slutsatsen, att misslyckandet i fråga om förekommandet av strejker är att tillskriva två orsaker: 1) att om det icke kom till någon slutuppgörelse genom skiljedomsutslagen, frestelsen var för stor för fackföreningsledarna att strax efter det en löneförhöjning blivit fastställd komma med nya krav, vilket hos den andra parten framkallade förbittring och ovisshet; samt 2) att det icke fanns något medel att tvinga arbetstagarna till att underkasta sig skiljedomarna. Med avseende härå citerar Bryce följande uttalande av en framstående australier: »Införandet av straff, såväl i form av frihetsstraff som av böter, är ett bedrägligt skydd. Om vederbörande organisationer äro förståndiga och uppfyllda av lydnad mot lagens bokstav och anda, så äro varken fängelse eller någon annan straffart nödvändiga. Äro åter organisationerna mäktiga, stridslystna och oförståndiga, så verkar ej heller hot om böter och fängelse avskräckande.»

Att man emellertid på sina håll har starka sympatier för ett upphävande eller åtminstone reviderande av tvångsskiljedomssystemet, framgår av åtskilliga förslag, som i denna riktning framställts under de senare åren. Här må endast erinras om ett förslag, år 1922, av premiärministern i Sydaustralien, sir Henry Barwell, gående ut på upphävandet av lagen om skiljedom. Ministern uttalade bland annat, att det nuvarande systemet vore en av de väsentligaste orsakerna till det sorgliga tillstånd, vari Australiens industri befunne sig under trycket av talrika strejker. Systemet vore tungt och dyr-

bart. Enligt förslaget skulle tvångsskiljedomen ersättas med frivillig medling.

Ledaren för arbetarepartiet, G u n n, uppträdde energiskt mot förslaget och uttalade, att dess antagande skulle vara den största skandalen i statens politiska historia. Följderna skulle bliva, först och främst kaos för industrien och vidare en ännu fastare sammanhållning inom fackföreningarna.

E. Sydafrika.

Den *sydafrikanska unionen* har år 1924 antagit en lag om förlikning och skiljedom i arbetstvister, som i princip bygger på ett frivilligt förlikningsförfarande.

Inom de större och bättre ordnade industrierna upprättas för detta ändamål permanenta industriråd (industrial councils) enligt samma linjer som Whitleyråden. Inom de smärre och mindre väl organiserade industrierna skola tillfälliga förlikningsnämnder (ad hoc conciliation boards) handlägga uppkomna arbetstvister. Både råd och nämnder äro paritetiskt sammansatta av representanter för resp. arbetsgivare och arbetare.

Lagen omfattar alla företag inom industri, handel och övriga verksamhetsområden, med undantag för jordbruk och boskapsskötsel. Den princip, varpå lagen i främsta rummet vilar, är *varsel*systemet. Det är sålunda förbjudet att vidtaga eller kräva någon ändring i arbetsvillkoren utan en månads varsel.

På begäran av endera parten skall tvisten hänskjutas till industriråd eller förlikningsnämnd. Den ändring i arbetsvillkoren, som är begärd, får icke vidtagas, förrän rådet eller nämnden har beslutat i ärendet eller avgivit rapport därom; sådan rapport bör emellertid vara avgiven senast inom en månad efter det tvisten hänskjutits till förlikningsorganet.

I två fall har en a v v i k e l s e ä g t r u m i f r å n d e n r e n a f r i v i l l i g h e t s p r i n c i p e n. När ett industriråd eller en förlikningsnämnd fastställt arbetsvillkor för en del av en industri, kan industriministern, därest vederbörande råd eller nämnd representerar det stora flertalet sysselsatta inom ifrågavarande industri, utsträcka rådets eller nämndens beslut att gälla för ifrågavarande industri i dess helhet.

Den andra avvikelsen gäller tvister mellan lokala myndigheter och deras arbetspersonal inom *allmänna arbeten*. Lyckas ej industriråd eller förlikningsnämnd att i fråga om sådana tvister uppnå överenskommelse, måste parterna gå in på tillkallandet av en skiljedomare inom tre dagar. Uppstår oenighet om valet av skiljedomare, utses denne av ministern. Skiljedomarens utslag är definitivt bindande för resp. parter. Åt ministern är förbehållen myndighet att övertaga och sköta ett företag av hithörande natur på den lokala myndighetens bekostnad, därest ifrågavarande myndighet skulle vara ur stånd eller ovillig att fortsätta arbetet på grund av lockout eller strejk.

Lagen innehåller bestämmelser om registrering av fackföreningar och arbetsgivarföreningar.

Efter mönster av den kanadensiska lagen år 1907 har i *Transvaal* genom lag den 7 juli 1909 införts bestämmelser till förebyggande av strejker och lockouter samt till biläggande av industriella arbetskonflikter genom förlikningS- och undersökningsförfarande. Bland hithörande bestämmelser må anföras följande.

Ingen ändring i arbetsvillkoren får vidtagas från arbetsgivarens sida eller krävas genomförd av arbetsgivaren från arbetarnas sida, med mindre en månads *varsel* ägt rum. Anlitas efter förloppet av denna frist förlikningsapparaten, får ingen ändring i arbetsvillkoren ske, medan förliknings- och undersökningsförfarandet pågår och ej tidigare än en månad efter det förlikningsorganet offentliggjort sin redogörelse i saken och sina förslag. Det är förbjudet att så länge förliknings- och undersökningsförfarandet pågår samt under en månad därefter verkställa lockout eller strejk eller uppmana till eller understödja dylik handling. Överträdelser av lagen i samtliga ovan angivna avseenden straffas med böter eller fängelse.

F. Amerikas Förenta Stater.

I Förenta Staterna har det fria skiljedomsväsendet icke vunnit terräng så tidigt som i England. Däremot hava s t a t l i g a förliknings- och skiljedomsinstitutioner här en gammal tradition och räkna sina anor från början av 1880-talet. För närvarande torde i det stora flertalet av staterna finnas dylika institutioner.

Det amerikanska förlikningsväsendet har från början byggt på den rena *frivillighetens* princip och torde fortfarande i största utsträckning göra så. Det existerar i allmänhet varken tvungen medling eller tvungen skiljedom. Dock kan förlikningsmyndigheten i många fall ingripa på begäran allenast av endera parten eller å ämbetets vägnar; undersökningar rörande konfliktorsakerna, ofta även över parternas skuld och ansvar, etc. kunna anställas och deras resultat jämte medlingsförslagen offentliggöras för utövande av ett moraliskt tryck på parterna. För att trygga ingripandet av de statliga förlikningsorganen är i många fall stadgad skyldighet för de lokala myndigheterna att lämna meddelande om utbrutna eller hotande arbetskonflikter. I några stater gäller sådan skyldighet även för fackföreningarnas förtroendemän.

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

Vid såväl undersöknings- som skiljedomsförfarandet äga 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 misslyckas och parterna ej heller kunna enas om skiljedom, åligger det ofta medlingsinstitutionen att publicera en redogörelse för konflikten och det framlagda medlingsförslaget, stundom även att uttryckligen angiva, vilken av parterna har den huvudsakliga skulden. I vissa fall kunna parterna åläggas att avgiva edfäst förklaring rörande konfliktens orsaker och sin vägran att ingå på skiljedom (Maryland, New Hampshire, Washington).

De ständiga förlikningss- och skiljedomsorganen bestå i flertalet fall av tre personer, vilka utnämnas av guvernören och av vilka en skall vara arbetsgivare och en arbetare samt den tredje en opartisk person, som föreslås av de båda förstnämnda. Den bestämmelsen förekommer även, att utnämnandet av arbetsgivar- och arbetarrepresentanterna skall ske enligt förslag av resp. organisationer ävensom att av de tre skiljedomarna icke mer än två få tillhöra samma politiska parti.

Även om, såsom ovan framhållits, det amerikanska förlikningss- och skiljedomsväsendet ännu torde i helt övervägande grad bygga på frivillighetens grund, ha dock beträffande såväl unionen i dess helhet som de enskilda staterna strävanden yppat sig och delvis även vunnit gehör för genomförandet av en s t r ä n g a r e lagstiftning på området. I en del stater har uppenbarligen den kanadensiska lagstiftningen med dess obligatoriska medlings- och undersökningsförfarande ej heller kunnat undgå att göra ett visst intryck.

Sålunda stadgas för *Iowa*, att under den tid förlikningss- och undersökningsförfarandet pågår (högst 10 dagar eller därutöver, om guvernören förlänger fristen) får ingen av parterna deltaga i strejk eller lockout. Några särskilda straffbestämmelser för överträdelse härutinnan synas emellertid icke förekomma.

Detta är däremot fallet i *Colorado*. I dess lag den 12 april 1915 om förlikningss- och skiljenämnd föreskrives bland annat, att före eller under en enligt lagen företagen undersökning, förhandling eller skiljedomsprocedur är strejk eller lockout förbjuden. Arbetsgivare, som överträder detta förbud, straffas med böter från 100 till 1,000 dollars för varje dag eller del av dag som lockouten varar; motsvarande böter för arbetare utgöra 10 till 50 dollars. Den som uppmanar till eller understöder strejk eller lockout straffas med böter från 50 till 1,000 dollars eller med fängelse i sex månader eller med bådadera. Övriga kränkningar av lagen eller underlåtenhet att ställa sig skiljedom till åtlydnad straffas med minst 100 dollars böter för varje särskilt fall.

Lagen föreskriver 30 dagars *varsel*, innan strejk eller lockout igångsättes, och denna bestämmelse, »mot vilken våldsam kritik blivit riktad, har otaliga gånger räddat situationen» (Second Report of the Industrial Commission of Colorado 1917—1918).

Det är sålunda det kanadensiska systemet, utsträckt till att omfatta industriella företag i allmänhet, som införts i Colorado. Det officiella medlings- och undersökningsorganet (Industrial Commission of Colorado) har emellertid sig särskilt ålagt att först göra allt vad i dess makt står för att befordra det frivilliga förlikningsförfarandet mellan parterna samt på denna väg söka förebygga strejker, lockouter, svarta listor, prickningar och rättstvister. Till fullföljande av sin uppgift härutinnan äger kommissionen att utse tillfälliga förlikningsnämnder, sörja för bestridandet av härför erforderliga kostnader, bestämma arvoden, dock ej överstigande 10 dollars per dag, för nämndens medlemmar, fastställa förfaringsregler för nämnden o. s. v.

Med avseende å lagens verkningar uttalar förlikning- och skiljenämnden i sin ovan citerade berättelse följande omdöme: »Sedan lagens antagande 1915 har denna stat varit relativt fri från arbetskonflikter och absolut fri från varje utdragen strejk; blodsutgjutelse, våld och åverkan å egendom ha varit okända.»

Slutligen må, i förevarande sammanhang, omnämnas, att i *Oklahoma* stadgas mötestvång för vederbörande parter, när fråga är om arbetsinställelser av a l l m ä n f a r l i g karaktär. Infinna sig icke parterna på kallelse av vederbörande förlikning- och skiljedomsorgan, kunna de ådömas straff enligt lagbestämmelserna om sidovördnad av domstol.

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

Ännu längre i fråga om tvingande bestämmelser, ja ända fram till den obligatoriska skiljedomen har man gått i staten *Kansas* genom lagen om industridomstolen (»The Kansas Industrial Court Act») av år 1920. Då denna lag låtit mycket tala om sig och varit föremål för skiftande omdömen samt onekligen ger ett och annat uppslag, har det synts vara av intresse — oavsett att domstolens verksamhet numera genom utslag av unionens högsta domstol förklarats i en vikig principfråga för inkonstitutionell och redan därigenom måhända förlorat det mesta av sitt raison d'être — att här lämna en kort redogörelse för dess tillkomst och innehåll ävensom för dess verkningar, såvitt detta framgår av en del uttalanden i ämnet.

Lagens tillkomst lärer i främsta rummet vara att tillskriva statens dåvarande guvernör, Henry J. Allen. I sin motivering för lagen framhöll denne bland annat, att den tid nu vore kommen, då varken kapital eller arbete hade någon rätt att sätta övriga medborgares liv, arbete, bekvämlighet och lycka på spel. Kapital och arbete representerade i Kansas tillsammans mindre än 10 % av statens befolkning, d. v. s. det organiserade arbetet, och det vore detta sista, som förorsakade de industriella rubbningarna. Det vore icke hans önskan att skada fackföreningarna. De hade utfört ett beundransvärt arbete i ändamål att skaffa arbetarna högre löner, kortare arbetstid och bättre arbetsvillkor. De borde icke förorättas men de borde kontrolleras. Kapitalet åter vore både nödvändigt och nyttigt, och det vore icke önskvärt att lägga hinder i vägen för detsamma

vid ledningen av dess ordinarie verksamhet. Men när kapitalet i handling förkunnade, att folk kunde frysa eller svälta eller reda sig utan kläder eller kommunikationsmedel, så borde även det tagas vid örat och dess verksamhet regleras.

Genom lagen upprättas en industridomstol (Court of Industrial Relations), bestående av tre medlemmar, som utnämnas av guvernören med senatens samtycke. Vid domstolen anställes ett antal specialinspektörer, ingenjörer och andra sakkunniga för att lämna sitt bistånd i egenskap av tekniska konsulenter.

Lagen omfattar alla industrier, allmännyttiga företag och kommunikationer, som direkt eller indirekt beröra produktionen av livsmedel och bränsle samt transportverksamheten eller som det allmänna i annat avseende är beroende av för att kunna »bevara den offentliga freden, beskydda den offentliga hälsovården, förhindra strid, oordning och slöseri inom industrien ävensom trygga en regelbunden och välordnad ledning av all verksamhet, som direkt berör folkets livsvillkor, samt för att främja det allmänna bästa».

Domstolen har vidsträckt makt och myndighet att döma i arbetstvister inom de i lagen angivna näringsgrenarna samt att på rättslig väg förbjuda alla arbetsinställelser, varav kan uppstå fara, skada eller allvarlig olägenhet för samhället.

För överträdelse av lagen kan domstolen ådöma böter intill 1,000 dollars eller fängelse intill ett år eller bådadera. Arbetsgivare resp. arbetarledare, vilka begagna sig av sin ställning för att förmå någon till lagstridig handling, kunna ådömas böter intill 5,000 dollars och tukthus intill två år eller bådadera.

Industridomstolens utslag och beslut kunna överklagas hos högsta domstolen. Under tiden skall arbetet fortgå.

Omdömena om kansassystemet hava, såsom redan påpekats, gått i olika riktningar, men synas dock övervägande vara av starkt kritisk natur. Lagens egentlige upphovsman och en av dess främste förespråkare, den ovannämnde guvernören Henry Allen, har i tidskriften The American Review of Reviews under rubriken »Frihet och lag i Kansas» framlagt en redogörelse för de under det första året vunna resultaten av lagens tillämpning jämte bemötande av en del mot densamma framkomna anmärkningar. Ur denna framställning må följande återgivas.

Inledningsvis erinras, hurusom den nya lagstiftningen var en följd av den stora gruvstrejken och den därav framkallade kolbristen samt hurusom den omedelbart efter lagens antagande anordnade proteststrejken fick en synnerligen kort varaktighet, enär arbetarledarna, efter att ha fått lagens innebörd för sig klarlagd, omedelbart anbefallde arbetets återupptagande. Vidare anföres en del exempel på, hurusom domstolens utslag gått i för arbetarna gynnsam riktning och åvägabragt rättelse i fråga om missförhållanden å arbetsplatserna, som fackföreningarna förut aldrig ens försökt att få avskaffade, t. ex. det vid gruvorna tillämpade missbruket att göra avsevärda avdrag — vanligen 10 % — å förskottsvis uppburna lönemedel. Den gängse uppfattningen är enligt

Allens mening, att lagen skall visa sig hjälpa arbetarna i högre grad än arbetsgivarna.

I fortsättningen upptagas till skärskådande de delvis skiljaktiga principer, som legat bakom lagstiftningen i Kansas och motsvarande inrättningar i vissa andra länder. Den principiella skillnaden mellan kansaslagen och ansatserna till tvångsskiljedom i Australien och annorstädes angives vara, att i sistnämnda lagstiftning huvudvikten lagts på upprätthållandet av ingångna överenskommelser, medan i Kansas allmänhetens intresse skjutits i förgrunden. Den kanadensiska lagen, som medger ett suspensivt förbud mot arbetsinställelser under den tid förlikningsproceduren pågår, lider av det felet, att parterna tillerkänts för stort inflytande å förlikningsnämndens sammansättning. Ansvaret för konfliktens biläggande lägges sålunda i händerna på däri direkt inblandade personer, medan allmänhetens intresse lämnas utan avseende. Det förlikningssystem, som den av presidenten Wilson sammankallade industrikonferensen i början av år 1920 (se sid. 374) föreslagit, skiljer sig också från kansassystemet däruti, att striden mellan kapital och arbete där fortfarande betraktas som en parternas privataffär. Industridomstolen i Kansas kan på samma sätt som de av industrikonferensen föreslagna medlingsinstitutionerna erbjuda parterna tillfälle till förhandlingar och förlikning, men skulle alla försök att på sådan väg ernå uppgörelse slå fel, äger sagda domstol dessutom makt att gripa in och avdöma tvisten på villkor, som taga lika hänsyn till allmänhetens, kapitalets och arbetets intressen.

Beträffande arbetarnas ställningstagande till kansaslagen anföres till sist, att det egentligen blott är fackföreningsledare av den radikala typen, som bekämpa lagstiftningen, enär dennas framgång skulle medföra en ombildning av fackförbunden, från kamp- till understöds- och välfärdsorganisationer. Den konservativa arbetarklassen, av vars medlemmar flertalet äro husägare, har däremot med glädje hälsat regeringens ingripande.

Det torde icke behöva påpekas, att ovan återgivna uttalanden endast giva uttryck åt en *parts* syn på den omtvistade lagstiftningsfrågan. Som ett inlägg i motsatt riktning, även detta måhända av en part, kan anföras ett yttrande av Allens efterträdare å guvernörsposten, J. M. Davis. Han framhåller bland annat, att olägenheten med lagen och dess verksamhet är, att den icke synes ha tillvunnit sig både arbetsgivares och arbetares gemensamma förtroende och stöd. Under erinran om att alla industri- och handelsföretag mer eller mindre äro förknippade med det offentliga intresset och att det offentliga intresset alltid står över det privata, anser han den yttersta konsekvensen av systemet leda till statsreglering av all näringsverksamhet, hoc est statssocialism. Han förordar därför lagens upphävande och antagandet av samma förlikningsoch undersökningssystem, med förbud för strejker under medlingsproceduren, som i Kanada och Colorado.

Ett annat inlägg i ämnet av viss betydelse har gjorts av sekreteraren hos The Associated Industries of Massachusetts, i vilken stat man haft kansassystemet under övervägande. Efter undersökning har han förklarat detsamma för otillfredsställande ur såväl arbetsgivar- som arbetarsynpunkt.

Slutligen må omnämnas en synnerligen ingående undersökning av ifrågavarande lagstiftning, verkställd genom National Industrial Conference Board. Ur denna undersökning må anföras några viktigare slutsatser, vartill man anser densamma föranleda:

1. Domstolens verksamhet har hämmats genom opposition från vissa fackföreningsledare, vilkas motvilja sammanhängde med vissa politiska och personliga förhållanden i samband med lagens genomförande, vartill kom, att förbudet mot strejker ansetts stridande mot fackföreningarnas intressen och arbetarklassens rättigheter. Dessas hållning gentemot domstolen har lett till en intressemotsättning mellan arbetarna och arbetarorganisationerna. Domstolen har icke lyckats vinna fackorganisationerna, ej heller har den ådagalagt någon benägenhet att för lagens genomförande taga det fackliga organisationsväsendet i anspråk, såsom fallet varit med motsvarande utländska institutioner. Däremot ha enskilda arbetare och lokala föreningar tagit domstolen i anspråk. Vid konflikter, som berört flera stater och där fackliga huvudorganisationer varit inblandade, har domstolen icke alltför mycket gjort bruk av sin maktbefogenhet, och dess framgångar i dylika fall ha huvudsakligen berott på gynnsamma omständigheter och ett kraftfullt utövande av funktionen som medlingsorgan. Domstolen har på detta sätt sannolikt utövat ett dämpande inflytande på arbetskonflikterna i Kansas.

2. Utom i vad angår samhällsviktiga arbeten har domstolen i praktiken icke kunnat åstadkomma någon effektiv lösning av problemet att tillvarataga arbetsgivarens intressen att ostört kunna bedriva sin rörelse och få skälig avkastning härå, gentemot arbetarnas intressen i fråga om skäliga löner, arbetstid och arbetsvillkor i övrigt.

3. Domstolen har sökt tillvarataga arbetarnas intressen i fråga om skäliga arbetsvillkor och dessas fastställande i kollektivavtal; däremot har den icke löst problemet att angiva gränserna för dessa rättigheter och för det fria avtalet gentemot fackföreningsväsendet.

4. I allt sitt arbete har domstolen sökt uppmuntra frivillig förlikning, medling och skiljedom, med anpassning efter de i varje särskilt fall rådande faktiska förhållandena och sunda förnuftets utsago. Den har icke utformat och kan ej heller under den korta tid och de begränsade förhållanden, varunder den arbetat, förväntas ha utformat något system av allmänna principer rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare, varigenom arbetstvister skulle kunna lösas av sig själva eller på vars basis någon absolut rättvisa skulle kunna skipas.

5. Domstolen har blivit utsatt för påverkningar av den allmänna opinionen och av politiska inflytelser från sådana håll, där man haft förutfattade synpunkter i fråga om föreliggande ekonomiska och sociala problem. Det kan icke bestämt sägas, i vad mån domstolen tagit intryck av eller påverkats av dessa faktorer, men enär domarna tillsättas efter politiska synpunkter, är det tydligt, att domstolen kan allvarligt bindas genom lokala politiska inflytelser. Faran härav inses väl av både domstolen och allmänheten.

6. Kansas industridomstol har icke kunnat anvisa någon fullständig lösning av de olika problem, som uppkomma för en institution av ifrågavarande slag, men dess verksamhet har blivit ett nytt experiment på detta område, betydelsefullt som en vägledning för blivande försök i liknande riktning. Den har visat nyttan av en sådan institution med uppgift att bilägga mindre meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivare och arbetare under hänsynstagande till föreliggande fakta och det sunda förnuftets krav. Den har vidare skapat en organisation, varigenom stora grupper av arbetstvister kunna systematiskt biläggas i överensstämmelse med vissa rättsprinciper, som steg för steg utformats på grund av vunnen erfarenhet. Att den icke kunnat i alla hänseenden nå de bästa resultat beror därpå, att man förbisett tre för en dylik institution oeftergivliga villkor. Dessa äro:

a) Arbetsgivare och fackföreningar inom de viktigare näringsgrenarna måste kunna underordna sig samhällets fordringar och inse nödvändigheten av att deras enskilda mellanhavanden regleras i det allmännas intresse. En sådan institution som kansasdomstolen kan icke göra någon effektiv insats med mindre den allmänna opinionen är vunnen för ett förnuftigt samhällsingripande i näringslivet.

b) Det måste utformas lagprinciper och praktiska regler, som kunna läggas till grund för den verksamhet en institution av förevarande slag har att utöva. De konfliker, som det gäller att bilägga, äro konflikter mellan gruppintressen, icke tvister mellan enskilda personer. Till grund för det hela måste därför läggas ett system av frivilliga, kollektiva uppgörelser mellan vederhäftiga och representativa grupporganisationer.

c) Institutionen ifråga måste stå fullständigt fri för politiska partiinflytelser. Den kan därför icke med framgång fullgöra sin uppgift, om dess medlemmar tillsättas efter politiska synpunkter.

För den *nordamerikanska unionen i dess helhet* finnas för närvarande inga andra allmänna bestämmelser rörande medling och skiljedom i arbetstvister än det kortfattade stadgande, som förekommer i lagen den 4 mars 1913 om inrättande av ett arbetsdepartement och enligt vilket arbetsministern (The Secretary of Labour) har myndighet att fungera som medlare och att utse förlikningsmän (»commissioners of conciliation»), så snart enligt hans mening den industriella fredens intresse så kräver.

Ehuru arbetsdepartementets och dess tillfälliga förlikningsmäns verksamhet synes ha varit både omfattande och även resultatrik, har man emellertid under de senare åren haft flera förslag uppe om en mera systematisk och effektiv lagstiftning på ifrågavarande område, varvid även införandet av mera tvingande bestämmelser varit på tal och jämväl inom ett särskilt område (järnvägarna) satt viss frukt.

Omnämnas må till en början ett stort förslag till en för hela unionen gällande förhandlingsordning, vilket år 1920 framlades av den s. k. a n d r a i n d u s t r i-

konferensen och med hänsyn bland annat till den representativa församling, som utarbetat detsamma, torde kunna påräkna särskilt intresse. Berörda konferens sammankallades av presidenten Wilson för utarbetande av utredningar och förslag rörande ordnandet av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare. I motsats mot den år 1919 samlade första industrikonferensen, som åtskildes utan att hava uppnått några positiva resultat, hade till denna senare konferens icke inkallats några direkta representanter för arbetsgivar- eller arbetarintressena, utan utgjordes konferensens femton ledamöter till större delen av vetenskapsmän eller förutvarande ämbetsmän. Som ordförande fungerade en av kabinettets medlemmar, arbetsministern.

Konferensens förslag avser upprättande av förlikningsinstitutioner, vilkas utslag skola kunna erhålla samma kraft som mellan parterna ingångna avtal, under förutsättning dock att parterna samtyckt till tvistens hänskjutande till dessa myndigheter och att beslutet varit enhälligt. Nämnda institutioner skola utgöras av en för hela unionen gemensam skiljedomstol (national industrial tribunal) jämte ett antal — förslagsvis tolv — distriktsnämnder (regional boards). Domstolen skall bestå av nio av presidenten utsedda ledamöter, varav tre arbetsgivar-, tre arbetarrepresentanter och tre opartiska. Distriktsnämnderna skola räkna sju ledamöter, nämligen en av presidenten förordnad ordförande samt tre arbetsgivar- och lika många arbetarrepresentanter. Av dessa äga parterna i varje särskilt fall utse en vardera. De övriga platserna besättas genom inkallelser efter vissa närmare angivna regler bland de arbetsgivare och arbetare, som äro upptagna å en inom varje distrikt för ändamålet upprättad förslagslista (panel).

Hava parterna efter därom av distriktsordföranden gjord framställning utsett var sin representant i nämnden, anses detta innebära medgivande från deras sida att hänskjuta tvisten till förlikning och i avvaktan på utslag låta arbetet ostört pågå. Vägrar endera eller bägge parterna att låta sig representera, skola de övriga ledamöterna likväl äga konstituera sig som undersökningsnämnd (board of inquiry) med uppgift att utarbeta och framlägga redogörelse för föreliggande tvistefrågor. Äro båda parterna representerade, bildas åter en förlikningsnämnd (adjustment board), vars beslut, därest samtliga ledamöterna därom äro ense, betraktas som ett mellan parterna upprättat kollektivavtal. Kan enhälligt beslut inom nämnden icke komma till stånd och kunna parterna ej heller enas om att överlämna avgörandet till en opartisk skiljeman, hänskjutes tvisten till skiljedomstolen. Ernås ej heller här enstämmighet, anses medlingen ha förfallit, men åligger det domstolen att låta publicera såväl majoritetens som minoritetens vota. Samma förfarande iakttages av förlikningsnämnden i fråga om vissa konflikter — rörande personliga förhållanden m. m. — vilka icke få hänskjutas till skiljedomstolen och sålunda förbliva oavgjorda, därest enighet inom nämnden icke kommer till stånd.

Att de sålunda föreslagna förlikningsinstitutionerna skulle kunna taga befattning med alla inom unionen uppstående arbetskonflikter är givetvis uteslutet. Förslaget avser ej heller att ersätta de medlingsorgan, som på grund av lagar eller avtal redan äro i funktion inom enskilda stater eller för särskilda

arbetsområden, utan åsyftar allenast att bereda större möjligheter till samförstånd och uppgörelse i sådana fall, där särskilda medlingsorgan förut saknats eller visat sig ej kunna fylla sin uppgift. I det av industrikonferensen avgivna betänkande, där förslaget framlägges, göres gällande, att detsamma är helt avpassat efter de inom det amerikanska näringslivet rådande säregna förhållandena och företer djupgående avvikelser från motsvarande författningar i andra länder. Såsom särskilt karakteristiskt framhålles, hurusom man undvikit att i förslaget intaga några stadganden, som av parterna kunnat uppfattas såsom obehörigt tvång, samt att förlikningsordningens effektivitet i huvudsak baserats på det moraliska tryck, som ett av en enhällig nämnd avkunnat utslag måste utöva på alla parter. Av ett förut framlagt preliminärt betänkande framgår emellertid, att konferensen till en början varit betänkt på att gå avsevärt längre i riktning mot obligatorisk skiljedom, men den opposition, som häremot restes från både arbetsgivare och arbetare, föranledde en genomgripande modifikation vid förslagets definitiva utarbetande.

Ej långt efter detta förslags framläggande uppdrog den nyvalde presidenten Harding i sitt budskap till kongressen år 1921 konturerna av en ny arbetspolitik och framkastade därvid ett förslag att upprätta obligatoriska skiljedomstolar för avdömande av industriella tvister. Vid förordandet av en sådan institution förutskickade han en förklaring, vari han uttryckte den åsikten, att »arbetarna ha rättighet att underhandla, behandla och lösa sina särskilda frågor på organisatorisk väg genom av dem valda ombud». Vidare säger han:

»Alldenstund vi ha stora lagsamlingar, som på ett noggrant sätt reglera de industriella och finansiella korporationernas verksamhet, samt fördrag och överenskommelser nationerna emellan, som innehålla föreskrifter angående tvistigheters avgörande utan tillgripande av vapen, så borde det även likaväl kunna finnas riktlinjer för konferenser, allmänna råd, medling, skiljedom och rättsingripande i tvister mellan arbetsgivare och arbetare. Att upprätta sådana riktlinjer skulle nödvändiggöra utarbetandet av en allsidig 'handbok' för behandling av dylika frågor. Det kunde måhända vara nyttigt att öppet proklamera, att samhällsintresset står över både arbetsgivarnas och arbetarnas särintressen. Med på detta sätt noggrant definierade rättigheter, privilegier, integritetsrätt och organisationsformer skulle det vara möjligt att upprätta juridiska eller halvjuridiska tribunal för behandling och avgörande av alla tvister, som äventyra det allmänna bästa.

I ett industrisamhälle som det amerikanska äro strejker, lockouter och bojkotter lika ödesdigra i sina verkningar som krig eller beväpnad revolution inom det politiska området. Samma disposition för resonlighet, försonlighet och erkännande av den andra sidans synpunkter, samma föreskrifter om rättvisa och erkända tribunal och procedurer borde göra det möjligt att lösa det ena frågekomplexet likaväl som det andra. Jag tror, att en sådan lösning är möjlig.

Vikten av en sådan politik gör, att man måste förfara försiktigt och eftertänksamt vid uppgörandet av en 'handbok' och en 'charter' av elementära rättigheter i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare. Inskrivandet av

detta i en lag, som sysslar med det sociala och ekonomiska livets moderna förhållanden, skulle påskynda uppbyggandet av ett industriens fredstempel, som en jublande nation med glädje skulle hälsa.»

Inom tjugufyra timmar efter det presidenten Hardings ovan citerade uttalande gjorts, utsände American Federation of Labors ordförande, Samuel Gompers, ett offentligt meddelande, vars huvudpunkter voro följande:

»Det är fullt tydligt, att president Harding har i sinnet att upprätta en domstol eller domstolar för att bestämma arbetarnas löne- och arbetsvillkor, och syftemålet med dessa domstolar är uppenbarligen strejkers och lockouters förhindrande. De erfarenheter, som gjorts vid de australiska domstolarna och vid kansasdomstolen, borde vara en läxa för oss amerikanare. I Nya Zeeland och i andra australiska distrikt ha domstolarna prövats i mer än tjugu år, och deras grundliga misslyckande har icke blott erkänts där, utan till och med själva tanken har övergivits. I staten Kansas, där en domstol existerat under de senaste två åren, pågå för närvarande flera strejker och strejkar ett större antal arbetare än någonsin varit fallet under Kansas' historia.

Det är på den frivilliga överenskommelsens, kollektivunderhandlingens väg, genom arbetsgivarnas och arbetarnas organisatoriska åtgärder i syfte att ingå frivilliga överenskommelser, så att strejker, lockouter och bojkotter etc. må kunna undvikas, som de industriella tvisterna måste lösas.»

Överhuvud taget synes man i Amerika alltjämt vara motståndare till mera tvingande bestämmelser i fråga om medling och skiljedom i arbetstvister, åtminstone för industrien i dess helhet. Något annorlunda ställer sig saken med avseende å s. k. *samhällsviktiga arbeten* (public utilities) och särskilt beträffande järnvägsdriften. Här torde man, under trycket av svåra, hela samhällsmaskineriet hotande strejker, ha 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 nyligen av kongressen antagna lagen om reglering av arbetstvister inom järnvägarna i Förenta Staterna (the Railway Labor Act 1926), vilken ur flera synpunkter erbjuder åtskilligt av intresse.

Lagen betecknar i viss mån en ny typ av lagstiftning därigenom att densamma från början utgöres av en mellan vederbörande parter uppgjord kollektiv överenskommelse, varå de sökt och erhållit rättslig sanktion genom dess antagande av kongressen såsom lag. Detta innebär, framhålles det från amerikanskt håll (i Monthly Labor Review, juni 1926), 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 visat sig lojalt följa en träffad överenskommelse, så har 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 ombesörjer.

Lagen föreskriver till en början som en allmän plikt för resp. arbetsgivare och arbetstagare att i görligaste mån söka åstadkomma och upprätthålla avtal samt i godo uppgöra tvister härom för undvikande av arbetsinställelser. Alla dylika tvister skola först göras till föremål för skyndsam förhandling och om möjligt avgöras vid konferenser mellan representanter för vederbörande parter.

I lagen uppdrages vidare en skillnad mellan å ena sidan individuella klagomål samt tvister rörande tolkning eller tillämpning av kollektivavtalet, alltså rättstvister i vidsträckt bemärkelse, och å andra sidan tvister angående förändringar i avtalet, d. v. s. kollektiva intressetvister.

För biläggande av det förra slaget av tvister, alltså *rättstvister*, skola inom tio dagar efter det endera parten anmält önskan härom representanter för parterna sammanträda till förhandling. Kan enighet härvid ej uppnås, skall tvisten hänskjutas till särskilda, genom överenskommelse mellan parterna upprättade förlikningsnämnder (boards of adjustment), bestående av ett lika antal arbetsgivare och arbetstagare. Beslut fattas med enkel majoritet, och dessa beslut äga slutgiltig och för båda parterna bindande karaktär. Stå rösterna mot varandra, går ärendet till medlingsnämnden (board of mediation) och därifrån eventuellt till skiljedom (se nedan). Förlikningsnämnderna skola sammanträda regelbundet å bestämda tider och platser.

Beträffande de kollektiva *intressetvisterna* stadgas, att resp. parter skola giva varandra minst 30 dagars varsel beträffande avsedd ändring av löner och arbetsvillkor. Efter det sådant meddelande inkommit, skola parterna inom 10 dagar hava överenskommit om förhandlingssammanträde, vilket skall äga rum före varseltidens utgång. I varje fall då varselmeddelande lämnats eller konferenser mellan parterna i anslutning härtill avhållits eller saken av endera parten hänskjutits till medlingsnämnden (Board of Mediation) eller sagda nämnd handlagt ärendet, får ingen förändring i arbetsvillkoren vidtagas från arbetsgivarens sida, förrän medlingsnämnden utfört sitt arbete eller, om dess medverkan ej påkallats, förrän 10 dagar förflutit efter avslutandet av parternas förhandlingskonferenser.

För medlingsförfarandet upprättas av regeringen en särskild medlingsnämnd (Board of Mediation), som skall ersätta den tidigare fungerande »Railway Labor Board». Nämnden skall bestå av fem ledamöter, vilka utses av presidenten med senatens samtycke och vilkas mandat successivt utgå vart femte år. Ordförande väljes inom nämnden för varje år. Nämnden avger årligen en rapport om sin verksamhet till kongressen.

På ansökan av båda parterna eller endera av dem eller av eget initiativ skall medlingsnämnden handlägga a) individuella och kollektiva rättstvister, vilka ej bilagts vid konferenser mellan parterna själva eller avgjorts av förlikningsnämnderna (boards of adjustement); b) kollektiva intressetvister och alla andra tvister, som ej bilagts vid konferenser mellan parterna själva.

Kan enighet mellan parterna ej heller ernås genom medlingsnämndens ingripande, må tvisten, dock endast med båda parternas samtycke, hänskjutas till *skiljedom*. I sådant fall skall en skiljenämnd på tre eller sex personer tillsättas på så sätt, att vardera parten utser en resp. två skiljemän, vilka i sin

tur tillkalla en resp. två skiljemän. Därest inom viss tid enighet icke kan vinnas rörande tillkallandet av sistnämnda skiljemän, utses dessa av medlingsnämnden. För det fall att en viss arbetskonflikt icke kan lösas genom det ovan angivna, i lagen stadgade förliknings- och skiljedomsförfarandet samt enligt medlingsnämndens uppfattning är av natur att allvarligt hota handelsförbindelserna mellan de olika staterna och beröva någon del av landet dess väsentliga transportmedel, äger presidenten rätt att utse en utomordentlig nämnd (Emergency Board), bestående av det antal medlemmar presidenten finner lämpligt. En dylik nämnd skall tillsättas endast för visst fall för sig och inom 30 dagar till presidenten avgiva rapport om sin undersökning av samtliga med konflikten förbundna omständigheter. Efter tillsättandet av en dylik nämnd och intill 30 dagar efter det denna till presidenten avgivit sin rapport äga de stridande parterna icke, annat än efter gemensam överenskommelse, att vidtaga någon ändring i de förhållanden, som framkallat arbetskonflikten.

Ett starkt motstånd mot lagen gjordes från vissa grupper, under framhållande att det allmänna icke vore representerat vid förliknings- och skiljedomsförfarandet och att möjlighet förelåge för arbetsgivare och arbetstagare att överenskomma om löneökningar, som skulle lägga en börda på näringarna. Uppenbarligen ansågos emellertid de argument, som anfördes av representanter från arbetsgivar- och arbetstagarsidan mera vägande, ty kongressen fattade sitt beslut med överväldigande majoritet.

Det må till sist i detta sammanhang erinras om att det i en del staters lagar sedan länge finnes stadgat förbud i viss utsträckning mot strejker av järnvägspersonal ävensom att straff i form av böter eller fängelse är fastställt för överträdelse härav.

XVI. Mexico.

Genom en lag av den 6 april 1921 hava införts utförliga bestämmelser om medling och obligatorisk skiljedom i arbetstvister. Lagen avser icke blott industriell verksamhet utan även handel och jordbruk.

I lagen stadgas, att det skall upprättas en central förliknings- och skiljedomsnämnd för hela landet, bestående av 11 ledamöter, av vilka fem utses av handels-, industri- och jordbrukskamrar, fem av arbetarråden och arbetsgivarorganisationerna och en av regeringen. Nämnden utser själv sin ordförande. Vid sidan av denna centrala nämnd skola upprättas kommunala förliknings- och skiljedomsnämnder, bestående av tre ledamöter, varav resp. arbetsgivare och arbetare tillsätta vardera en samt den tredje utses av vederbörande kommunala myndighet. De kommunala nämnderna äro tillfälliga och konstitueras för varje särskild tvist, varemot den centrala nämnden har permanent karaktär och tillsättes för ett år åt gången.

Uppstår arbetstvist i en kommun, skall kommunalbestyrelsens ordförande antingen på eget initiativ eller på begäran av endera parten skrida till upprättandet av en förliknings- och skiljenämnd samt uppfordra parterna att inom 24 timmar utse sina representanter eller, om de vägra, själv göra det. Nämnden skall omedelbart sammanträda samt inom loppet av fem dagar hava slutfört sitt uppdrag.

Därest någon av parterna icke infinner sig inför förlikningsnämnden eller om medlingen icke lyckas, skall nämnden konstituera sig som skiljenämnd och avgöra tvisten genom skiljedom. Dessa förhandlingar skola slutföras inom 14 dagar. Beslut fattas med enkel majoritet och skall innehålla motivering. Uppnås icke majoritet i nämnden för ett bestämt resultat, skall var och en av medlemmarna avgiva ett skriftligt votum, och saken skall översändas till centralnämnden för slutligt avgörande.

Från den kommunala nämnden kunna parterna vädja till centralnämnden, vilken då har att avgöra saken inom fem dagar med slutgiltigt bindande verkan.

Arbetsgivare, som icke ställer sig skiljedomen till efterrättelse, förpliktas att betala tre månaders lön till alla av konflikten berörda arbetare, varjämte avtalet anses upphävt. Därest arbetarna negligera skiljedomen, skall avtalet anses hävt, och myndigheterna skola vidtaga erforderliga mått och steg för att trygga arbetsgivarens frihet att ingå nya avtal och för att undanröja alla hinder, som kunna läggas i de nya arbetarnas väg.

XVII. Sydamerika.

I en del av de sydamerikanska staterna synes man, av tillgängliga uppgifter att döma, hava kommit ganska långt på lagstiftningens väg i fråga om tvingande bestämmelser för medling och skiljedom i arbetstvister. Redan år 1920 antogos i Colombia och Bolivia lagar i ämnet, vilka i större eller mindre utsträckning innehålla stadganden av obligatorisk natur, och helt nyligen har i Chile införts en lagstiftning av mera modern typ, erbjudande åtskilligt av intresse i berörda avseende.

Enligt lag den 4 oktober 1920 är i *Colombia* kollektiv arbetsinställelse förbjuden inom industri, handel och jordbruk, innan vederbörande tvist varit hänskjuten till medling enligt lagens föreskrifter (obligatorisk medling). Så snart arbetskonflikt hotar att medföra arbetsinställelse, skola först upptagas direkta förhandlingar mellan parterna. Leda dessa icke till något resultat, ingripa förlikningsmän, utsedda av parterna, och om ej heller på denna väg enighet kan uppnås, avgöres tvisten genom skiljedom, därest båda parterna härtill samtycka.

Skiljedomsförfarandet skall dock vara *obligatoriskt* och varje kollektiv arbetsinställelse helt förbjuden inom samhällsviktiga företag, såsom järn- och spårvägar, sjöfart, vatten-, belysnings- och renhållningsverk i städer samt statens bergverk.

Den som uppmanar till arbetsinställelse i strid med lagens bestämmelser straffas med böter från 10 till 100 pesos. Därest arbetsinställelse äger rum vid ett företag, för vilket obligatorisk skiljedom är föreskriven, kan regeringen övertaga ledningen därav.

För *Bolivias* vidkommande stadgar ett dekret av den 29 september 1920, att beslut om igångsättande av strejk eller lockout i anledning av uppkommen tvist mellan arbetsgivare och arbetare skall anmälas till inrikesministeriet minst fem dagar innan det skall träda i kraft. I fråga om vissa samhällsviktiga verksamhetsgrenar skall sådan varsel givas minst en vecka förut. Underlåtenhet härutinnan straffas med böter.

Så snart inrikesministeriet fått underrättelse om föreslagen eller pågående arbetsinställelse, skall det genom en för ändamålet särskilt utsedd representant låta verkställa undersökning om arbetsinställelsens orsaker. Varje konflikt, som ej kan lösas genom direkta förhandlingar mellan parterna, skall hänskjutas till en förlikningsnämnd, bestående av fem ledamöter, av vilka en utses av regeringen, två av en handels- eller bergverkskammare och två av parterna (en av vardera). Lyckas ej medlingen, skall tvisten med bindande verkan för parterna avgöras genom skiljedom. Parterna kunna dock, om de äro härom eniga, få saken avgjord av skiljedomare, som de själva utsett.

Lagen av den 8 september 1924 om tvister mellan kapital och arbete inför i *Chile* de två principerna om tvungen medling (compulsory conciliation) och valfri skiljedom (optional arbitration). Med avseende på det i lagen stadgade förlikningssystemet och dess permanenta nämnder framhålles, att det äger alla fördelarna av ett system med »fackkunniga domare» utan några av dess olägenheter. Angående lagens innehåll lämnas nedan en närmare redogörelse.

Lagen har avseende å varje företag inom industri och handel, som sysselsätter mer än tio arbetare.

Uppstår kollektiv tvist, skola de därav berörda arbetarna utse en kommitté, som skall sätta sig i förbindelse med arbetsgivaren för tvistens biläggande. Arbetsgivaren skall vara skyldig mottaga kommittén inom 24 timmar och lämna svar inom fem dagar.

Efter det konflikt uppkommit, är det icke tillåtet avskeda någon arbetare utom i det fall han gjort sig skyldig till skadegörelse mot arbetsgivarens egendom eller sökt påverka allmänheten att icke köpa företagets produkter.

Medling skall vara obligatorisk. Efter förordnande av presidenten skola inrättas tio medlingsnämnder, var och en bestående av sex ledamöter, nämligen tre arbetsgivar- och tre arbetarrepresentanter. Å varje plats, där en yrkesinspektör är stationerad, skall denne vara ordförande i nämnden, dock utan rösträtt. Å andra platser skall ordförandeskapet överlämnas till en av nämndens ledamöter, alternerande mellan arbetsgivare och arbetare.

Inom 48 timmar efter utbrottet av en konflikt skall medlingsnämnden förelägga parterna att vid stadgat vite inställa sig till medling. Om parterna komma till uppgörelse, skall denna skriftligen avfattas i ett särskilt dokument, varav en avskrift skall insändas till socialstyrelsen (Direccion del Trabajo). Underlåta parterna att omedelbart anlita skiljedom efter det medlingsförsöket misslyckats eller om strejk eller lockout utbryter, skall nämnden uppsätta en redogörelse för vad i ärendet förekommit, innehållande jämväl nämndens förslag samt uppgift om huruvida av ordföranden föreslagen skiljedom avböjts av båda parterna eller av endera och i så fall vilken. Denna redogörelse skall publiceras i »Diario Official» och skall dessutom delgivas de personer, som beröras därav, genom införande i de lokala tidningarna och genom anslag å lämpliga, lätt tillgängliga platser.

När medlingen definitivt strandat, äga parterna överenskomma om tvistens hänskjutande till skiljedom. Därest parterna underlåta detta, skall förslag om skiljedom framställas av medlingsnämndens ordförande. Skiljedomstolen skall, därest strejk eller lockout utbrutit, icke taga befattning med konflikten, innan arbetet återupptagits.

Skiljedomstolen skall bestå av en eller tre skiljemän, alltefter som parterna överenskomma. Vid oenighet härom skall antalet bestämmas till tre. Skiljemannen eller skiljemännen utses av parterna gemensamt eller vid oenighet dem emellan av inrikesministern (eventuellt vederbörande guvernör).

Skiljedomstolens utslag skall avkunnas inom 30 dagar efter domstolens konstituerande samt publiceras i »Diario Official» och på lämpligt sätt delgivas de därav berörda personerna. En avskrift av skiljedomen skall tillställas socialstyrelsen och vederbörande yrkesinspektör.

Skiljedomen skall vara bindande för parterna under minst sex månader från avkunnandet. I händelse av strejk eller lockout vid ett företag eller en rörelse, vars stoppande medför direkt fara för människoliv, den allmänna hälsovården eller landets ekonomiska och sociala liv, äger regeringen vidtaga åtgärder för att, i den mån samhällsintresset så kräver, skaffa annan arbetskraft, varvid dock genom en allmän kungörelse i förväg skall meddelas anledningen till denna åtgärd.

Därest hela den föreskrivna proceduren blivit utan resultat, äger fackföreningen förklara strejk, under förutsättning att följande villkor fullgjorts:

1) gällande kollektivavtal (om sådant funnits) skall vara vederbörligen uppsagt och hava utlöpt;

2) beslut om strejken skall ha fattats med absolut majoritet bland de i omröstningen deltagande, vilka böra ha utgjort minst $^2/_3$ av organisationens hela medlemsantal. Omröstningen skall ha ägt rum under särskilda, i lagen stadgade former;

3) en ledamot eller representant för den permanenta medlingsnämnd, inom vars område tvisten faller, skall ha undersökt, att alla i lagen föreskrivna formaliteter och bestämmelser vederbörligen iakttagits. För detta ändamål skall fackföreningens styrelse underrätta vederbörande medlingsnämnd minst 2 dagar, innan omröstningen äger rum.

Därest någon av dessa formaliteter icke iakttagits, förlorar beslutet all giltighet.

En arbetsgivarorganisation äger icke förklara lockout, innan föreskriven medlingsprocedur fullföljts och beslut om den ifrågavarande åtgärden fattats med absolut majoritet å allmänt möte, varvid minst $^2/_3$ av föreningens medlemmar varit närvarande. De speciella villkor, som angivits under 1) och 3) här ovan för arbetarna, äga även tillämpning å arbetsgivarna. En enskild arbetsgivare äger icke igångsätta en lockout, innan han inför vederbörande permanenta medlingsnämnd eller dess representant styrkt, att gällande kollektivavtal (om sådant funnits) är vederbörligen uppsagt och utlöpt; att alla bestämmelser rörande medlingsproceduren iakttagits; samt att arbetarna erbjudits skiljedom men avslagit detta.

När beslut om strejk fattats, skall väljas en strejkkommitté, vilken skall ha till åliggande att hålla organisationens medlemmar underrättade om händelsernas utveckling, tillgodose deras behov och uppehålla kontakt med arbetsgivaren under den tid strejken pågår, för såvitt icke särskilda delegerade utsetts för sistnämnda ändamål.

Ett beslut om arbetsinställelse skall äga tillämpning å alla medlemmar i den organisation, som fattat beslutet. Beslut om arbetsinställelse må icke fattas annat än för en viss fackorganisation och i fråga om det arbete, som denna organisation har befattning med. Följaktligen må en strejk inom ett visst arbetsområde icke beslutas av någon central organisation, utan endast av de fackföreningar, som omfatta arbetarna inom det avsedda området. Om arbetet nedlägges utan formenligt beslut, skall fackföreningen bära ansvaret för all därav vållad skada och förlust, för såvitt föreningen icke utnyttjat alla till buds stående disciplinära åtgärder mot de arbetare, som gjort sig skyldiga härtill.

Följande handlingar skola anses som *brott mot arbetets frihet*, nämligen:

1) påtryckning å arbetarna genom hot, vare sig detta kommer från en enskild arbetsgivare eller från en arbetsgivarorganisation eller från en fackförening resp. ett fackförbund;

2) varje handling, varigenom arbetare hindras att utföra sitt arbete i sådant fall, där lagligt beslut icke fattats om arbetsinställelse;

3) all skadegörelse eller försök därtill å till arbetet hörande material.

Brott mot arbetets frihet straffas med fängelse under 1—60 dagar, där brottet ej enligt lag är belagt med högre straff. Fängelsestraffet må icke förvandlas till böter.

Vägran av part att hänskjuta tvist till den permanenta skiljenämnden straffas med böter, uppgående för arbetsgivaren till minst 500 och högst 5,000 pesos samt för arbetaren till minst 50 och högst 500 pesos, vilka sistnämnda böter uttagas av vederbörande fackförening.

Om arbetsgivare vägrat antaga skiljedomsutslag, får han icke träffa avtal med arbetare på sämre villkor än de i skiljedomen angivna under den tid av sex månader, varunder skiljedomen, enligt vad ovan angivits, äger bindande giltighet. Om arbetarna icke vilja efterkomma skiljedomen, kunna de, som motsätta sig den, avskedas från sina platser utan rätt till någon kompensation.

En arbetsgivare, som utan grundade skäl vägrar mottaga arbetarnas underhandlingsdelegerade, straffas med böter om minst 500 och högst 5,000 pesos.

Slutligen må omnämnas, att i *Argentina* och *Uruguay* för närvarande föreligga lagförslag, avseende införandet av nya bestämmelser med avseende å medling och skiljedom i arbetstvister.

XVIII. Japan.

Även i Japan har man, under trycket av talrika och delvis svårartade arbetskonflikter inom såväl industrien som icke minst det för landet så viktiga jordbruket, funnit lämpligt och nödigt att införa en modern lagstiftning, med tvingande bestämmelser i viss utsträckning, för medling och skiljedom i dylika konflikter. År 1924 antogs sålunda en särskild lag om medling i jordbrukskonflikter och år 1926 en lag om medling och skiljedom i arbetskonflikter i allmänhet, vilken lag trädde i kraft den 1 juli nämnda år. I det följande meddelas först en redogörelse för huvudinnehållet i sistnämnda lag.

Lagen bygger på principen om tvungen skiljedom i samhällsviktiga och allmänna arbeten samt om frivillig medling i konflikter inom övriga industriella verksamhetsgrenar. Till de förra räknas: järn- och spårvägar samt allmän sjötransport; post-, telegraf- och telefonväsende; gas-, elektricitets- och vattenledningsverk; andra industrier, som antingen äro direkt förknippade med ovannämnda slag av företag eller beröra allmänhetens dagliga liv; statens och andra offentliga företag.

Skiljenämnden — den frivilliga såväl som den obligatoriska — består av nio ledamöter, av vilka resp. parter utse vardera tre; de tre återstående utses av de sex partrepresentanterna bland personer, som icke äro berörda av konflikten i fråga. Beträffande den obligatoriska skiljenämnden föreskrives, att den skall vid förekommande tvist vara satt i funktion inom ett bestämt antal dagar.

Skiljenämnd äger att höra vittnen och infordra handlingar ävensom att sända sina medlemmar till verkstäder och andra konfliktplatser för att på ort och ställe anställa undersökningar och förhöra av konflikten berörda personer.

Nämnden skall ha fullgjort sitt uppdrag inom 15 dagar, och har sedan att till myndigheterna insända sina domslut, vilkas huvudpunkter skola offentliggöras. Sådant offentliggörande kan inhiberas endast om någon av parterna enhälligt motsätter sig detsamma.

Under skiljedomsförfarandet gälla, vad beträffar konflikter inom de *samhällsviktiga* verksamhetsgrenarna, följande skyddsbestämmelser för de i konflikten deltagande: utomstående person får icke uppfordra a) arbetsgivare att stoppa driften, bryta avtal eller avslå ansökningar om arbete; b) arbetare att nedlägga sitt arbete, bryta avtal eller avvisa en begäran om att fortsätta arbetet; c) arbetarna att förminska arbetsintensiteten eller försämra arbetskvaliteten (ca' canny, sabotage).

För överträdelse av ovannämnda skyddsbestämmelser stadgas böter om högst 200 yen eller fängelse i högst tre månader. Uraktlåtenhet att hörsamma inkallelse inför skiljenämnd eller att avlämna infordrade handlingar, vägran att besvara frågor eller att lämna tillträde till arbetsplatsen för en undersökare o. s. v. straffas med böter av växlande storleksbelopp.

Lagen om medling i *jordbrukskonflikter* tillämpar helt frivillighetsprincipen med tyngdpunkten förlagd till ett sakkunnigt undersökningsförfarande. I lagen finnas bestämmelser både om medling och skiljedom.

Medling äger rum på endera partens begäran inför eller under medverkan av ortens ordinarie domstol. En viktig bestämmelse härvid är, att begäran om medling (eller skiljedom) insändes icke blott till domstolen, utan även till vederbörande lokala och administrativa myndigheter, vilka äga att konferera med domstolen i saken både under och mellan sessionerna. I detta samarbete mellan domstolen och ifrågavarande myndigheter spela lantbrukskontrollörerna (»contrôleurs des systèmes de fermage»), vilka äro utsedda av regeringen för varje landsbygdsdistrikt, en betydande roll.

Domstolen har att välja mellan tre olika förfaringssätt: att själv undersöka konfliktsorsakerna eller att hänskjuta saken till en skiljenämnd eller till en, eventuellt flera särskilda skiljemän. Anlitandet av en skiljenämnd är vanligast. Varje år utser överdomaren i distriktets domstol en bland domarna till ständig ordförande (för året) i skiljenämnder. De andra medlemmarna utses för varje särskilt konflikttillfälle av överdomaren enligt en förslagslista, uppgjord av resp. arbetsgivare och arbetare.

Skiljenämndens beslut fattas med enkel majoritet. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst. Om parterna förklara sig nöjda med skiljedomen, översändes den till domstolen för erhållande av officiell ratifikation. Domstolen är förbunden att godkänna skiljenämndens utslag, med mindre den finner dem »ovanligt orättvisa».

Vägra parterna att antaga skiljenämndens utslag, uppsätter nämnden ett protokoll i saken och delgiver de av konflikten berörda detsamma. Inkommer ej någon protest däremot inom loppet av en månad, anses skiljenämndens beslut vara godkänt av parterna. I annat fall är det hela att betrakta som resultatslöst.

Lagstiftningen har, påpekas det från japanskt håll (se en uppsats: »Une nouvelle méthode de règlement des conflits agricoles au Japon» i Revue international du travail, 1925, s. 40), med den sålunda anordnade medlings- och skiljedomsmekanismen framför allt åsyftat, att varje tvist må erhålla sin fulla belysning, och för detta ändamål har åt personer, som äro att anse för opartiska (statens lantbrukskontrollörer och de lokala administrativa myndigheterna), givits rätt och till och med plikt att meddela alla upplysningar, som de sitta inne med, och att tillkännagiva sin uppfattning i saken. Det framhålles även, att dessa myndigheters inlägg ofta utövat ett bestämmande inflytande på skiljenämndens beslut.

Vid ett sammanträde med statens lantbrukskontrollörer och distriktsdomarna för organiserande av deras uppgifter enligt lagen anförde jordbruksministern bland annat följande:

»Jordbruksfrågan utgör för närvarande en av de mest betydande orosämnena i Japan. Konflikterna på detta område hota att antaga en systematisk karaktär och bli allt svårare att lösa; detta sakernas tillstånd har en sorglig återverkan på landets ekonomiska och sociala utveckling. Det var nödvändigt, att regeringen ingrep för att hjälpa upp situationen; och det är för detta ändamål som lagen om medling i jordbrukskonflikter antagits, vilken avser att söka lösa konflikterna under de dömande myndigheternas auktoritet i samarbete med opartiska personer. Tillsättandet av lantbrukskontrollörer i de olika prefekturerna har till uppgift att trygga en tillfredsställande tillämpning av lagen och att göra regeringens jordbrukspolitik effektiv genom att bereda väg för en rationell lösning av konflikterna. Det är därför önskvärt, att de för denna post utsedda funktionärerna hålla sig à jour med tidens utveckling liksom med landets jordbruksintressen och att de i sitt medlarekall anstränga sig att fylla sin uppgift i en anda av rättvisa.»

XIX. Sovjet-Ryssland.

Under den första, rent kommunistiska regimen gavs det, åtminstone i teorien, icke utrymme för några arbetskonflikter. Staten fastställde lönesatser och arbetsvillkor, och de arbetare, som bröto häremot, ådrogo sig disciplinär bestraffning av vederbörande fackförening.

Införandet av den nya ekonomiska politiken och återställandet i viss utsträckning av industriens och handelns rörelsefrihet medförde ändring härutinnan. Arbetsavtal, individuella eller kollektiva, uppstodo ånyo.

Förekomsten av arbetsavtal inneslöt med nödvändighet möjligheten av konflikter. Den nya arbetslagen, utfärdad år 1922, innehöll också följande allmänna bestämmelser rörande konflikter:

»Alla frågor om överträdelser av arbetslagstiftningen likasom alla tvister rörande lönearbete skola avgöras antingen med tvång (obligatoriskt rättegångsförfarande) inför arbetsdomstolarna eller i godo vid de paritetiska kommissionerna, förlikningskamrarna och skiljedomstolarna, organiserade på basis av lika partrepresentation.»

Det obligatoriska rättegångsförfarandet kommer endast till användning vid brott mot arbetslagstiftningen eller vid brytande av arbetsavtal. Det är ju här icke fråga om arbetskonflikter i egentlig mening, utan om en kränkning av den allmänna rätten.

Arbetskonflikter i egentlig mening åter böra lösas i godo. Man skiljer härvid på två kategorier: a) konflikter rörande tolkning och tillämpning av kollektivavtal (rättstvister); b) konflikter som uppstå i samband med avslutandet av kollektivavtal (intressetvister).

Förlikningss- och skiljedomsorganen äro i första hand a) den paritetiska

kommissionen vid företaget (»kommissionen för fastställande av löner och biläggande av konflikter»); vidare b) förlikningskammaren vid vederbörande provinsavdelning av arbetskommissariatet (i fråga om mera betydande konflikter konstitueras kammaren direkt vid arbetskommissariatet i Moskva); samt slutligen c) skiljedomstolen (vid provinsavdelning av arbetskommissariatet eller direkt vid detsamma). I de paritetistiska kommissionerna och i förlikningskamrarna, vilka bestå av ett lika antal delegerade från resp. parter, måste beslutet vara enhälligt. I skiljedomstolarna däremot är utslaget beroende på en opartisk ledamot, som utses av parterna själva eller, om de ej kunna enas om valet, av arbetskommissariatet.

Rättstvister måste i första hand obligatoriskt handläggas av de paritetiska kommissionerna vid resp. företag och gå därefter till förlikningskamrarna samt i sista hand till skiljedomstolarna. Vad åter beträffar intressetvister, äro de paritetiska kommissionerna icke behöriga att här ingripa. Med båda parternas samtycke handläggas dessa tvister i första hand av förlikningskamrarna och därefter eventuellt av skiljedomstolarna.

Fackföreningskongresserna ha resolverat, att fackföreningarna böra uttömma alla medel att ernå förlikning, innan de anlita skiljedom. Lagstiftningen i Sovjet-Ryssland förbjuder ej heller inrättandet av andra organ för medling än de i arbetslagen förutsedda. Också förekomma även vid flertalet provinsiella fackföreningsråd medlingskonferenser, vilka huvudsakligen behandla kollektiva intressetvister.

I fråga om strejkrätten existerar icke några särskilda lagbestämmelser. Med hänsyn till gällande ekonomiska och sociala åskådning kunna emellertid strejker vid statliga företag anses i realiteten förbjudna. Vid enskilda företag däremot äro strejker tillåtna. Dock har den femte fackföreningskongressen (år 1922) uppmanat arbetarna att icke skrida till strejk annat än i viktigare fall och då de äro säkra om framgång, enär ett misslyckande skulle vålla fackföreningsprestigen visst avbräck, vartill komme, att strejker i allmänhet syntes skadliga för den gemensamma nationalhushållningen. På denna punkt har den fjortonde kommunistkongressen (december 1925) gjort ett klart uttalande i sin resolution rörande fackföreningar:

»Strejk bör icke tillgripas, förrän det blivit styrkt, att konflikten icke kan biläggas i godo inför förlikningskamrarna och skiljedomstolarna, vilka i en proletärstat på ett tillfredsställande sätt garantera försvaret av arbetarnas intressen.»

Statens offentliga utredningar 1927

Systematisk förteckning

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

Allmän lagstiftning. Rättskipning. Fångvård.

Statsförfattning. Allmän statsförvaltning.

Utredning med förslag till ändrade bestämmelser rörande allmänna handlingars offentlighet. [2]

Kommunalförvaltning.

Statens och kommunernas finansväsen.

Polisi.

Socialpolitik.

Utredningar till belysande av arbetsfredsfrågan. [4]

Hälso- och sjukvård.

Betänkande med förslag till lag om vissa av landsting eller kommuner drivna sjukhus m. m. [3]

Allmänt näringsväsen.

Fast egendom. Jordbruk med binäringar.

Vattenväsen. Skogsbruk. Bergsbruk.

Betänkande ang. åtgärder för tryggande av skogsvårdsstyrelsernas ekonomi m. m. [1]

Industri.

Handel och sjöfart.

Kommunikationsväsen.

Bank-, kredit- och penningväsen.

Försäkringsväsen.

Kyrkoväsen. Undervisningsväsen. Andlig odling i övrigt.

Försvarsväsen.

Utrikes ärenden. Internationell rätt.

Stockholm 1927. P. A. Norstedt & Söner 263519

104/6-28