

ARBETSMARKNADSJURIDIK

*Av riksdagsmannen, jur. lic. o. fil. kand.
P. HJ. FAGERHOLM, Stockholm*

I DE MODERNA samhällena inta arbetsmarknadsfrågorna i flera olika avseenden en dominerande plats. Detta är i och för sig helt naturligt, enär frågorna gäller, hur och på vilka betingelser den mänskliga arbetskraften skall utnyttjas i produktionen. Förhållandena på arbetsmarknaden äro självfallet betingade av den samhällsstruktur och den samhällsform som föreligger. Problemställningarna äro helt olika i ett fritt, demokratiskt samhälle och i ett totalitärt. I det senare fallet ingår den mänskliga arbetskraften som en bricka i planhushållningen. Den ekonomiska, sociala och juridiska regleringen av arbetsmarknaden tar där i första hand sikte på att inordna arbetskraften i det totalitära systemets strävanden att nå vissa mål. Hänsynen till den mänskliga arbetskraften kommer i andra rummet, om dylik hänsyn överhuvudtaget existerar. Den juridiska regleringen av arbetsmarknaden blir därför i mångt och mycket en reglering som riktar sig *mot* arbetstagarna i form av yrkestvång, förbud mot arbetsbyte, tvångsdirigering av arbetskraft och genom straffsaktion upprätthållen arbetsdisciplin. En helt annan bild företer arbetsmarknadsförhållandena i länder med fritt samhällsskick. Där sättes arbetskraftens mänskliga eller personliga förhållanden i förgrunden. Arbetsmarknadens reglering, som normalt sker *dels* genom social skyddslagstiftning och *dels* genom kollektiva avtalsuppgörelser mellan arbetsmarknadens parter, syftar till att öka arbetskraftens rent mänskliga värde, att ge trygghet och skälig andel i det samlade produktionsresultatet. Arbetsmarknadens reglering är i detta fall en reglering *för* arbetskraften och icke mot densamma.

Endast i ett fritt samhälle finnas förutsättningarna för den arbetsmarknadens självstyrelse som utövas av arbetsmarknadens partorganisationer. I det totalitära samhället däremot blir t. ex. fackföreningarna ett instrument för statsapparaten. Att de skola tillåtas att hävda de anställdas intressen gentemot staten såsom den huvudsakliga arbetsgivaren eller planhushållaren är icke tänkbart. Det skulle ju betyda ett sabotage mot det allmänna.

De ovannämnda bägge huvudtyperna av arbetsmarknadsförhållandena föreligga helt naturligt sällan renodlade. Även om huvud-distinktionen framstår såsom förhållandevis klar, visar en hastig överblick över de internationella arbetsmarknadsförhållandena en provkarta på de mest skiftande lösningar. Överblicken ger emellertid för vår del det resultatet, att de svenska arbetsmarknadsförhållandena på ett för oss hedrande sätt står sig i konkurrensen. Vår arbetsmarknad utmärkes av den dominerande ställning, som intages av demokratiskt uppbyggda, välskötta och väldisciplinerade arbetsmarknadsorganisationerna och det i vissa avseenden avgörande inflytande dessa utöva i samhällslivet. Utländska iakttagare ha vitsordat, att de svenska organisationerna ha visat sig mogna för denna självstyrelse. Detta kommer måhända främst till uttryck i den förhandlings- och avtalsförmåga, som organisationerna å ömse sidor visat sig mäktiga och som regelmässigt resulterar i kollektiva avtalsuppgörelser. Huvudavtalet mellan Landsorganisationen och Arbetsgivarföreningen framstår såsom ett inslag på denna förmåga. Organisationerna får emellertid icke bli något självändamål. De måste handla under ansvar både i förhållande till staten och till sina medlemmar. Att draga upp gränserna för detta ansvar hör till de känsligaste frågorna i vårt samhällsliv. Att organisationerna verkligen handlar under ansvar är en förutsättning för vår demokrati och därmed också vårt nuvarande samhälles bestånd.

Det har skrivits ofantligt mycket om de svenska arbetsmarknadsförhållandena. Litteraturen har emellertid, något som är helt naturligt, i första hand inriktat sig på de ekonomiska, sociala och organisatoriska frågeställningarna. På den juridiska sidan är däremot litteraturen mycket tunnsädd. Det är därför man med största tillfredsställelse hälsar den vetenskapliga avhandling om kollektivavtalslagen, som nyligen framlagts av uppsalajuristen Svante Bergström. Avhandlingen har uteslutande till syfte att belysa de rättsliga frågeställningarna ur juridisk-vetenskaplig synpunkt. Den avser sålunda arbetsmarknadsjuridik och icke arbetsmarknadspolitik. Därigenom kompletterar den på ett lyckligt sätt de senast utkomna arbetsmarknadspolitiska standardverken av Robbins (*The Government of Labor Relations in Sweden*) och Gunnar Heckscher (*Staten och organisationerna*), för att inte nämna Lode Wistrands populära framställning om »Kollektivavtalslagen och arbetsdomstolen», som nyss utkommit i tredje upplagan.

Bakom Bergströms avhandling ligger uppenbarligen ett mycket

djupt inträngande i de arbetsavtalsrättsliga frågorna. I mångt och mycket måste hans arbete betraktas såsom vägröjande. Tidigare har hos oss kollektivavtalet blivit vetenskapligt belyst endast i Undéns berömda avhandling »Kollektivavtalet enligt gällande svensk rätt», som utkom 1912. Sedan dess ha de svenska arbetsmarknadsförhållandena helt omgestaltats och det är därför en verklig lucka i vår juridiska litteratur, som Bergström har utfyllt genom sin avhandling. Tilltalande är avhandlingens relativa korthet (160 sidor) och ännu mer glädjande är att författaren kunnat, så väl som han gjort, frigöra sig från den tunga vetenskapliga apparat som ofta belastar avhandlingar inom juridiken och närliggande vetenskapsområden. Avhandlingen är även läsbar för den intresserade lekmannen.

Kollektivavtalsrätten är i eminent grad en skapelse av den moderna rättsordningen. En tidigare generation av arbetsrättslärde gjorde förtvivlade försök att genom allehanda fiktioner och slutledningar söka sammanknyta denna nya, ur arbetsmarknadens praktiska krav framsprungna rättsbildning med de vedertagna, ofta ytterst på romersk-rättslig grund vilande, allmänna rättsgrundsatserna. Såsom Bergström påvisat i sin avhandling ha dessa försök icke haft någonting av större värde att ge.

Som belysande för svensk lagstiftningsmetodik i jämförelse med utländsk må nämnas den olika metod efter vilken kollektivavtalsrätten blev reglerad lagstiftningsvägen i Tyskland genom »Tarifvertragsverordnung» strax efter första världskriget och i Sverige genom 1928 års kollektivavtalslag. I Tyskland byggde man på den s. k. *föreningsprincipen*, som innebar, att blott de avtalsslutande föreningarna blevo bundna av kollektivavtalet. Till samma princip anslöt sig på sin tid Undén i sin ovannämnda avhandling. Föreningsprincipen får betraktas såsom ett försök att på grundval av vedertagna rättsgrundsatser giva en ur juridisk-teoretisk synpunkt hållbar konstruktion för kollektivavtalet. Ur de avtalsslutande föreningarnas bundenhet härledes genom tämligen vidlyftiga resonemang, som här helt skola förbigås, även en bundenhet i viss utsträckning för föreningarnas medlemmar.

Den svenska lagstiftaren gick en annan väg. Det konstaterades kort och gott vilka praktiska krav ett kollektivavtal ur rättslig synpunkt behövde uppfylla. På denna grundval reglerades sedan det nya rättsinstitutet, och man »lämnade teorierna åt sitt värde», såsom det uttrycktes i en av de förberedande promemorierna till den svenska lagstiftningen. På grundval härav fastställdes den

för den svenska kollektivavtalsrättens grundläggande principen att kollektivavtalet blir omedelbart rättsligt bindande såväl för de avtalslutande föreningarna som för deras medlemmar.

Detta att man »lämnar teorierna åt sitt värde» äger om någonsin sitt berättigande, när det gäller arbetsavtalsrätten. Få rättsområden äro så utpräglad praktiskt betonade som detta, något som har sin helt naturliga förklaring. I det praktiska handlandet vid avtalsuppgörelser och förhandlingar på arbetsmarknaden tränga sig de ekonomiska och taktiska frågeställningarna så till den grad i förgrunden, att den juridisk-tekniska apparat varav man betjänar sig, väcker relativt ringa intresse eller uppseende. Avtalskonstruktionen blir där endast ett rent hjälpmedel. Om detta hjälpmedel ur juridisk-teoretisk synpunkt är mer eller mindre fullgånget spelar för de avtalslutande organisationerna förhållandevis mindre roll. Det väsentliga är, att man kan komma till uppgörelse i de egentliga intressefrågorna. Genom den starka föreningsdisciplinen och det förtroendeförhållande mellan medlemmarna och organisationen som avtalsverksamheten bygger på, hör det till sällsyntheterna, att en fråga ur juridisk synpunkt rivs upp av en organisationsmedlem, om organisationerna som sådana äro överens. Under dessa omständigheter är det självfallet att det på arbetsmarknaden eller olika områden av denna utbilda sig särskilda sedvänjor eller fastare praxis beträffande den rent faktiska rättstillämpningen. Det synes klart att dessa sedvänjor kunna komma att få karaktären av rättskällor. När man i övrig civillagstiftning är beredd att såsom sker exempelvis i köprätten hänvisa till »handelsbruk eller annan sedvänja» eller i hyresrätten till »god sed i hyresförhållande» finnes inom arbetsavtalsrättens område än mera anledning att räkna med dylika sedvänjor såsom en rättslig realitet. Ett mycket talande exempel härpå är den rättsliga behandlingen av de s. k. indrivningsblockaderna. Ur rent logisk synpunkt torde det icke kunna betvivlas, att en indrivningsblockad, d. v. s. en blockad under löpande avtalstid som syftar till att tvinga arbetsgivaren att betala ut förfallna lönefordringar, borde vara en åtgärd, som stred mot den s. k. fredsförpliktelsen i kollektivavtalslagen. Likväl har det icke rätt något tvivel om att dylika blockader äro rättsenliga. De ha haft gammal hävd, framförallt inom byggnadsfacket, och vid riksdagsbehandlingen av lagen togs det såsom någonting tämligen självklart, att denna sedvänja icke skulle brytas. Bergström tar i sin avhandling i viss mån hänsyn även till betydelsen av sedvänjor och praxis på arbetsmarknaden,

men framställningen skulle ha vunnit på om dessa förhållanden blivit kraftigare understrukna och mer förts in såsom en del i hans framställningsmetod. Visserligen skulle hans avhandling därigenom ha fått lämna flera frågeställningar besvarade enbart med hänvisning till praxis på arbetsmarknaden, men man torde icke kunna komma ifrån att på ett sådant område som arbetsavtalsrätten gå det praktiska livets krav och sedvänjor före de juridiska konstruktionerna. Detta gäller särskilt det avsnitt av avhandlingen, som i realiteten mer gäller förhållandet mellan medlemmarna och organisationerna än det avtalsmässiga förhållandet organisationerna emellan. Här syftas framförallt på författarens försök att uppdraga gränserna för intresseföreningarnas makt att genom kollektivavtal »lagstifta» för sina medlemmars räkning.

Den nyssnämnda frågeställningen är brännande kanske icke så mycket ur juridisk synpunkt som ur samhällspolitisk och organisationspolitisk. Om man i ett fritt samhälle kräver, att organisationerna skola ha kvar sin fulla handlingsfrihet för att därigenom fylla sin uppgift att tillvarataga medlemmarnas intressen och skapa större trygghet och en skäligen andelsrätt i det samlade produktionsresultatet, måste man också ur samhälls- och organisationspolitisk synpunkt kräva att medlemmarnas rätt i förhållande till organisationen beaktas och tillvaratages. I annat fall kan man riskera att organisationerna bli ett självändamål och att de i själva verket minskar i stället för ökar individens frihet.

Bergström söker uppdraga gränserna för organisationernas makt genom att fastslå fyra allmänna principer, som han hävdar äro uttryck för »de svenska domstolarnas uppfattning». Dessa fyra principer äro: 1. Endast sådana medlemmar kunna förpliktas, som frivilligt inträda i föreningen. 2. Medlemmen skall med en viss, icke för lång frist kunna frigöra sig från medlemskapet och därigenom från bundenhet av kollektivavtalet. 3. Medlemmen skall ha viss stadgeenlig rätt att öva inflytande på föreningen. 4. Organisationens rätt att utan samtycke från medlemmen ändra dennes rätt enligt ett löpande kollektivavtal är underkastad vissa begränsningar.

De anförda principerna ha *de lege ferenda* i viss mån sin riktighet, men de kunna knappast anses utgöra något uttryck för domstolarnas »uppfattning». Sannolikt har domstolarna icke haft någon anledning att förskaffa sig någon dylik »uppfattning». I nu berörda frågor torde om någonsin omständigheterna i det särskilda fallet och hänsynen till vad som kan anses såsom »god sed

i arbetsmarknadsförhållanden» fälla avgörandet. Hela detta frågekomplex hör emellertid i sina väsentligaste delar mer hemma i arbetsmarknadspolitiken än i arbetsrätten.

En frågeställning, som direkt anknyter till ovan angivna resonemang om gränserna för organisationernas makt i förhållande till medlemmarna och som är av klart juridisk karaktär är i vad mån de avtalsslutande organisationerna äga rätt att under löpande avtalstid vidtaga ändringar i avtalet. Frågan har stor praktisk betydelse. I avhandlingen redovisas tre olika alternativ.

1. Ändringen kräver samtycke av medlemmarna.
2. Samtycke är icke erforderligt.
3. Samtycke av de berörda medlemmarna är erforderligt till den del ändringen får retroaktiv verkan, men eljest ej.

Bergström ansluter sig efter en ingående motivering till alternativ 3. Detta grundas på den uppfattningen, att det skulle innebära ett för djupt ingripande i medlemmarnas krav på trygghet och stabilitet i avtalsförhållandena, om organisationerna kunde träffa överenskommelse om sådana ändringar i avtalet, att dessa ändringar även fingo tillämpning för förfluten tid. Det vill synas som om Bergström i detta avseende avgivit ett något schematiskt omdöme. En frågeställning är, huruvida samtycke eller icke samtycke från de berörda medlemmarnas sida skall få verkan på själva rättsförhållandet mellan respektive organisation och motpartsorganisationen. Det naturliga synes vara, att om en överenskommelse träffats om en ändring i ett avtal, exempelvis en retroaktiv förhöjning av vissa övertidsersättningar, skall motparten kunna räkna med, att det träffade avtalet fullföljes. Det är i och för sig icke något onaturligt i, eller något ovanligt att dylika retroaktiva överenskommelser komma till stånd. Det kommer i normala fall icke i fråga, att den ena parten undersöker eller anser sig berättigad att undersöka, huruvida motparten inhämtat samtycke från sina huvudmän eller hur den i övrigt har ordnat sitt interna förhållande. En dylik undersökning av motpartens förhållanden kan överhuvudtaget icke i praktiken verkställas. Ur praktisk synpunkt kan det näppeligen vara motiverat att knyta giltigheten av vissa ändringar i avtal, till att fullmakter inhämtats från måhända tusentals enskilda medlemmar, som teoretiskt sett kunna bli berörda av ändringen. Helt annorlunda ligger saken till om det rör sig om s. k. diskriminering av enskilda medlemmar eller medlemsgrupper, exempelvis om en organisation skulle träffa avtal med motpartsorganisationen, att viss eller vissa medlemmar skulle re-

troaktivt återbetala en större del av lönen. En dylik uppgörelse kan givetvis ej bli giltig. Under dylika förhållanden måste man komma till den slutsatsen, att frågan huruvida en retroaktiv ändring i ett avtal kan vidtagas eller ej, bör bedömas med utgångspunkt från vad som kan anses, såsom god sed i arbetsmarknadsförhållanden. Finner domstolen, att ändringen strider mot god sed blir den ogiltig, eljest ej. Vad som är att betrakta såsom »god sed» kan givetvis aldrig fastställas genom juridiskt-vetenskapliga distinktioner. Omständigheterna i det särskilda fallet, praxis inom branschen etc. måste här fälla avgörandet. — Vi kunna ta ett annat exempel. Låt oss tänka oss, att ett avtal slutes med giltighet fr. o. m. den 1 januari. Avtalet innehåller vissa regler om övertidsersättning, vilken skall utbetalas kvartalsvis i efterskott. I slutet av kvartalet när övertidsersättningens storlek skall uträknas, visar det sig ur praktisk synpunkt synnerligen besvärligt att genomföra beräkningarna. Organisationerna enas därför om nya mer schematiska regler, vilka för den avtalsbundna gruppen som helhet betraktad, ger i stort sett samma totalresultat. Det kan antagas att vissa befattningshavare förlora något på de nya reglerna, andra åter förtjäna något. Den i avhandlingen intagna ståndpunkten skulle närmast leda till att ett dylikt, för arbetsmarknadens organisationer fullkomligt självklart förfaringssätt skulle vara juridiskt otillåtet och kunna upprivas av varje medlem som får sin ersättning något reducerad och som ej samtycker till ändringen. Denna slutsats synes icke tilltalande. Det kan ej heller ur allmänna skälighetssynpunkter vara kränkande, att en organisation på angivet sätt disponerar över sina medlemmars rättigheter. Organisationens möjligheter att vid en ny avtalsuppgörelse företaga dispositioner äro ju i jämförelse med den nyss nämnda åtgärden nära nog obegränsade.

Bergström väjer icke för att i sin avhandling gå in på och fatta ståndpunkt i en del verkligt intrikata rättsfrågor. Detta gör läsningen av hans arbete stimulerande. En av de mest känsliga frågorna han berör är huruvida en löntagare, som är bunden av viss uppsägningstid, äger rätt att gå i strejk utan iakttagande av denna uppsägningstid. Frågan blev bl. a. högaktuell vid den sista bankmannakonflikten, då man från arbetsgivarepartens sida hävdade, att den individuella uppsägningstiden måste iakttagas, medan man på tjänstemannasidan förmenade, att alldeles oavsett vilken individuell uppsägningstid som gäller eller som avtalats i kontrakten, har en arbetstagare rätt att nedlägga arbetet i anslutning till en

i och för sig ur organisationsmässig synpunkt lovlig konfliktsituation. Bergström ansluter sig i detta fall till arbetstagarpartens ståndpunkt. Frågan ligger nu under arbetsdomstolens prövning, varför man snart kommer att kunna konstatera vem som har rätt. Allt talar för, att den av Bergström mycket skickligt motiverade uppfattningen kommer att stå sig.

Till avhandlingens förtjänster hör, att författaren i viktigare punkter tämligen ingående redovisar resonemangen i förarbetena till lagen. Man får därigenom en bild av vilken strid som rådde om lagen vid dess tillkomst samt hur man vid behandlingen sökte sig fram mellan blindskären. Ett typiskt exempel härpå är att för den enskilde arbetstagarens del skadeståndsbeloppet maximerades till 200 kronor även om den vållade skadan var större. Bestämmelsen tillkom för att minska fackföreningsrörelsens motvilja mot lagstiftningen. Vid behandlingen av detta lagrum kommer emellertid Bergström till följande något förbryllande slutsats: Om det i ett kollektivavtal finns intagen föreskrift om att arbetstagaren är skyldig att väl vårda honom av arbetsgivaren anförtrodd egendom, men arbetstagaren trots detta slarvar bort t. ex. ett dyrbart instrument värt flera tusen kronor, kan han endast åläggas att betala 200 kronor i skadestånd. Skulle däremot någon dylik föreskrift ej finnas intagen i avtalet skulle han bli skyldig att ersätta instrumentets fulla värde. Alltså, i de fall, då omsorgsplikten blivit särskilt framhållen och t. o. m. intagen i avtal skulle arbetstagaren kommit billigare undan än om någon dylik föreskrift ej fanns. En sådan konsekvens av lagrummet kan ej vara åsyftad. Allt talar för att lagstiftaren med sin begränsning till 200 kronors skadestånd åsyftat skadestånd på grund av olovlig stridsåtgärd eller liknande förhållanden, samt att det väl närmast är ett förbi-seende i lagtexten att detta ej kommit till uttryck.

Kollektivavtalslagen har nu varit i kraft under närmare tjugo år. Den genomfördes på sin tid mot den svenska fackföreningsrörelsens vilja. Numera råder det emellertid icke några delade meningar mellan arbetsmarknadens parter om lagens lämplighet. T. o. m. de sporadiska kommunistmotionerna under de senaste åren om lagens upphävande ha detta år upphört. Man kan ta denna förändrade inställning från fackföreningsrörelsens sida såsom ett uttryck för hur arbetsmarknadsförhållandena stabiliserat sig och hur det ömsesidiga förtroendet mellan arbetsmarknadens parter ökat. Denna utveckling är glädjande och var säkerligen icke allmänt förutsedd när lagen på sin tid genomdrevs.