

KRING LAGEN OM FÖRENINGSG- OCH FÖRHANDLINGSRÄTT

Av direktören jur. kand. JARL HJALMARSON, Stockholm

NÄR lagen om förenings- och förhandlingsrätt antogs av 1936 års riksdag, ville statsmakterna i första hand jämna vägen för den frambrutande tjänstemannarörelsen. Drygt fem år ha nu förflutit efter lagens ikraftträdande och det kan utan vidare fastslås, att det avsedda resultatet uppnåtts. De privatanställdas organisationssträvanden hade visserligen utan tvivel fortgått, även om lagen om förenings- och förhandlingsrätt aldrig kommit till, men säkerligen i ett vida långsammare tempo än nu. Lagen torde i detta hänseende ha fått en oberäknat stor effekt. Att dess genomförande skulle utlösa en organisations- och förhandlingsverksamhet av den omfattning, som fallet blivit, hade man nog inte i allmänhet från början föreställt sig. Det kan måhända därför vara på sin plats att nu ge en kortfattad överblick över, hur utvecklingen tett sig.

För att förstå hur lagen kunnat få de antydda verkningarna, bör man känna till dess huvudpunkter. Dessa äro tre:

- 1) Lagen skyddar föreningsrätten å ömse sidor.
- 2) Lagen ålägger arbetsgivare eller förening av arbetsgivare och förening av arbetstagare skyldighet att efter framställning från motparten ingå på verkliga förhandlingar i alla frågor, som röra förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare; den ena parten får sålunda icke nöja sig med att bara passivt sitta och lyssna till den andra partens argument utan bägge parter måste framlägga motiverade ståndpunkter i förhandlingsfrågan.
- 3) Lagen öppnar med tanke på de privatanställdas organisationer tillgång till en särskild förhandlingsordning, som förutsätter inregistrering hos socialstyrelsen och medför viss fredsförpliktelse; denna förhandlingsordning, som förordades av ett flertal representativa tjänstemannaorganisationer, upptogs i lagen på högerpartiets förslag. Tjugu organisationer av anställda med omkring 57,500 medlemmar ha låtit inregistrera sig hos socialstyrelsen.

Det är självfallet den ganska radikala utformningen av förhandlingsreglerna, som bl. a. varit av värde för tjänstemannaorganisationerna. Mången arbetsgivare, som respekterat sina anställdas organisationer i och för sig, har tidigare hyst motvilja mot själva det kollektiva förhandlingsförfarandet för tjänstemännens del. Lagen har kanske icke helt undanröjt denna motvilja men i varje fall ställt arbetsgivaren inför den situationen, att han är pliktig förhandla om tjänstemännens sammanslutning begär det. De privatanställdas förhandlingsverksamhet har därmed fått en samhällelig auktorisation, som väsentligt stärkt organisationernas ställning.

Tjänstemannarörelsens frammarsch efter tillkomsten av lagen om förenings- och förhandlingsrätt belyses av medlemsantalets ökning i organisationerna. Vid ingången av år 1936 räknade Daco omkring 28,000 medlemmar. Senaste årsskifte hade siffran stigit till över 64,000. Som jämförelse må nämnas, att Daco vid starten 1931 redovisade ett medlemsantal av c:a 20,000. De två största underorganisationerna inom Daco äro Arbetsledareförbundet (c:a 15,000 medlemmar) och Industritjänstemannaförbundet (c:a 23,000 medlemmar). Det förra har av gammalt intagit en stark position inom tjänstemannarörelsen. Det senare befinner sig i snabb expansion och är efter sammanslagningen med Brukstjänstemannaföreningen uppenbarligen på väg att samla flertalet av industriens tjänstemän.

Icke på något område torde likväl lagen om förenings- och förhandlingsrätt haft så genomgripande konsekvenser som inom handeln. Detta är även ganska naturligt, eftersom tjänstemannagrupperna i handelsföretagen — kontoristerna och affärsbiträdena — utgöra en väsentligt större procent av hela antalet arbetstagare än i de industriella företagen.

Tidigare hade organisationssträvandena bland de handelsanställda i väsentlig grad varit koncentrerade till personalen hos Kooperativa förbundet och de under detsamma sorterande lokala konsumtionsföreningarna. Inom de privata affärsföretagen organiserade sig i första hand lagerarbetarna och chaufförerna; endast i mindre utsträckning vann organisationstanken här insteg bland kontoristerna och biträdena. Under 1930-talet började emellertid även sistnämnda grupper att i större omfattning sammansluta sig och efter antagandet av lagen om förenings- och förhandlingsrätt har denna utveckling kraftigt påskyndats. Betecknande är sålunda, att Svenska Handelsarbetareförbundet, som i början av år

1930 räknade omkring 15,500 medlemmar, sedan den 1 januari 1936 stegrat sitt medlemsantal med över 16,000 och vid sista årsskiftet passerat 42,000-strecket, varigenom förbundet ryckt upp till att bli ett av de fem största av de till L. O. hörande fackförbunden. Av medlemsökningen faller, särskilt under senaste 6-årsperiod, den både absolut och relativt största delen på gruppen kontorister och biträden. Samtidigt ha såväl till Daco anslutna organisationer, främst Handelstjänstemannaförbundet, som utanför stående tjänstemannasammanslutningar vunnit terräng bland de handelsanställda och alltmer aktiverat sin verksamhet.

Tjänstemannarörelsens utveckling har lett till, att även arbetsgivarna byggt ut sina gamla organisationer eller skaffat sig nya sådana för att som jämbördig part kunna möta de anställdas sammanslutningar vid förhandlingsbordet. Denna konsekvens var också förutsedd, då lagen om förenings- och förhandlingsrätt antogs. Lagen bygger på det betraktelsesättet, att det naturliga är att både arbetsgivare och anställda vid avtalsförhandlingarna företrädas av sina organisationer.

Arbetsgivarnas huvudorganisation på industriens område, Svenska Arbetsgivareföreningen, sysslade från början endast med frågor, som berörde delägarnas förhållande till sina arbetare. I ett senare skede utvidgades arbetsprogrammet till att omfatta även frågor rörande tjänstemannagrupperna; härvid begränsades dock allttjämt medlemmarnas delägarskap i föreningen till att avse allenast arbetare. Efter tillkomsten av lagen om förenings- och förhandlingsrätt förändrades emellertid läget och år 1937 justerades stadgarna därhän, att arbetsgivare, som tillhörde föreningen för arbetare, blev skyldig att söka inträde även för sina tjänstemän, om organisation av tjänstemän begärde förhandlingar med honom.

I direkt samband med antagandet av lagen om förenings- och förhandlingsrätt får man även se bildandet år 1936 av en riksorganisation för arbetsgivarna inom handeln, Köpmännens garantiförening, eller, som den numera riktigare heter, Handelns arbetsgivareorganisation. Denna sammanslutning står i nära kontakt med Arbetsgivareföreningen och har snabbt nått betydande omfattning. Vidare ha såväl bankerna som försäkringsbolagen skaffat sig särskilda förhandlingsorganisationer.

En redogörelse för organisationsväsendets utbredning på nya områden efter genomförandet av lagen om förenings- och förhandlingsrätt berör dock endast yttersidan av den utveckling, som

lagen främjat. Huvuduppgiften för arbetsmarknadsorganisationerna är förhandlingsverksamheten. Att denna för de privatanställdas vidkommande i hög grad stimulerats av lagen, är ställt utom varje diskussion.

Mellan Arbetsgivareföreningen och industriens olika tjänstemannaorganisationer förekommo icke före år 1937 förhandlingar i någon nämnvärd utsträckning. Efter detta år ha emellertid sådana förhandlingar starkt ökat i antal. Förhandlingarna ha rört såväl lönerna som övriga anställningsvillkor. Några löneavtal i vanlig mening för industriens tjänstemän ha dock icke upprättats under Arbetsgivareföreningens medverkan. Däremot ha flera avtal träffats om tjänstemännens allmänna villkor, avseende främst sådana spörsmål som lön vid sjukdom, semester, uppsägningstid, tvisters lösande och de anställdas skyldigheter vid konflikter. Det senaste exemplet på dylika avtal är den nyligen träffade uppgörelsen för verkstadsindustriens tjänstemän.

Vad handeln angår hade visserligen för de privatanställda i den kooperativa rörelsen och i en del fall även i privata affärsföretag kollektiva avtal upprättats långt innan lagen om förenings- och förhandlingsrätt trädde i kraft, men det är först på de senaste 5 à 6 åren som den enskilda handeln på allvar fått kännning av denna förhandlingsverksamhet. En föreställning om, hur långt man här hunnit numera, torde man å andra sidan kunna göra sig, om man nämner, att Handelsn arbetsgivareorganisation, till vilken endast privata gross- och detaljhandelsföretag äro anslutna, under sitt sista arbetsår medverkade vid uppgörandet av inemot 600 lokala löneavtal. Majoriteten av dessa avtal avsåg kontorister och biträden. Sedan 1937 har därjämte riksavtal om de allmänna anställningsvillkoren varit gällande för nämnda grupper av handelsanställda.

I det kollektiva avtalsarbetet för tjänstemannagrupperna inom handeln har man ställts inför åtskilliga nya problem, särskilt med hänsyn till att avtalen innefattat reglering av lönerna.

Som det väsentliga i kollektivavtalen har man ju länge betraktat systemet med tarifflöner. Dessa ha utgjort den kärna, kring vilken de övriga bestämmelserna ha grupperat sig. På arbetstagens sida har man ansett det vara ett intresse icke endast att göra tarifferna så höga utan även så korta som möjligt, så att slutlönen uppnås redan vid en förhållandevis tidig ålder. Denna inställning har i icke ringa grad satt sin prägel på industriarbetarnas kollektivavtal. Inom handeln åter har man på arbetsgivaresidan haft ett

starkt intresse i rakt motsatt riktning. Begreppet branschvana har där av ålder tillmätts utslagsgivande betydelse och branschvana har man icke ansett sig kunna räkna med, förrän den anställde fyllt aderton år. Sysselsättningen före adertonårsåldern har i huvudsak hänförts till springpojksarbete. De realiteter, som ligga bakom detta betraktelsesätt, har icke heller arbetstagarparten kunnat negligera vid avtalsförhandlingarna. De kollektiva lönetarifferna för de handelsanställda äro därför ganska olika den vanliga typen av lönetariffer för industriarbetare. Slutlönen enligt handelsavtalen uppnås på ett relativt senare stadium och begynnelselönen räknas i regel icke förrän från och med den anställde fyllt aderton år. Denna löneuppställning gör sig märkbar redan i kollektivavtalen för handelsföretagens lagerarbetare och chaufförer, men framträder alldeles särskilt i biträdes- och kontoristavtalen.

Vad beträffar handelskontoristernas avtal har lönefrågan ytterligare komplicerats därav, att det i flera fall visat sig mycket svårt att utforma lönetariffer annat än för dem, som ha att fullgöra de mest likartade arbetsuppgifterna. Vid åtskilliga tillfällen har det varit praktiskt ogörligt att utforma en lämplig lönetariff för kontorsarbetet. Man har då stannat för att i själva kollektivavtalet inskriva rent individuella löner, och det finnes t. o. m. ganska många exempel på kontoristavtal, som enbart föreskriva personliga löner. Någon lönetariff finnes alltså överhuvud taget icke i dessa avtal.

Denna utveckling var väl icke förutsedd, då kollektivavtalen började införas i vårt land, och det har ifrågasatts, huruvida ett avtal med uteslutande personliga löner verkligen kan betraktas som ett kollektivavtal. Att så förhåller sig åtminstone i kollektivavtalslagens mening behöver dock ej betvivlas. Det avgörande för den kollektiva avtalsformen är icke den ena eller andra metoden för lönefrågans lösning utan den omständigheten, att avtalet gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar samt träffas mellan *en arbetsgivare eller hans organisation å ena sidan och arbetstagarernas organisation å andra sidan*. Det är här, som man har att söka det utslagsgivande kollektiva momentet.

Det finnes för övrigt icke någon anledning att med kritiska blickar betrakta denna sidolinje i den kollektiva avtalsutvecklingen. Vad som skett är, att arbetsgivarna tillmötesgått de anställdas önskemål om den kollektiva avtalsformens införande på ett område, där man tidigare ställt sig betänksam till densamma.

Men samtidigt ha parterna enats om att anpassa formens innehåll efter de speciella betingelserna för den grupp av anställda, varom här är fråga.

Det har ovan sagts, att huvudändamålet med lagen om förenings- och förhandlingsrätt varit att underlätta arbetet för de privatanställdas organisationer. Detta innebär icke, att lagen varit utan betydelse för förhållandet mellan arbetsgivarna och de kroppsarbetande grupperna, ehuru betydelsen närmast torde ha legat på det psykologiska planet. Lagen har här framstått som en officiell sanktionering av en redan bestående ordning, som ett positivt uttryck för statsmakternas intresse för det moderna organisations-Sverige.

Åtskilligt har ju också förändrats med åren i arbetsgivare- och arbetstagareorganisationernas syn på varandra. Man har svårt att föreställa sig, att det bara är några decennier sedan spörsmålet om själva tillvägagångssättet vid behandlingen av uppkommande tvister var ett stridsämne på den svenska arbetsmarknaden. Nu för tiden skulle det icke falla någon in att gå till strids för en sådan sak. Frågan om förhandlingsordningen har fått sin lösning, den återfinnes i alla kollektivavtal under rubriken »Tvistigheters avgörande», »Meningsskiljaktigheter» eller något liknande och det är paragrafer, som icke precis bruka sätta lidelserna i svallning vid förhandlingsbordet. Höjdpunkten i denna utveckling representerar Saltsjöbadsavtalet med sina ingående regler om tvisternas handläggning.

När det i våra dagar talas så mycket om samförståndet på den svenska arbetsmarknaden, må det emellertid vara tillåtet att säga, att samförståndsterminologien icke får missbrukas. Det finnes icke någon anledning att dölja de verkliga intressemotsättningar, som bestå och även framdeles komma att bestå mellan parterna på arbetsmarknaden. Motsatta intressen måste finnas i varje friskt och levande samhälle — det förtjänar icke minst att understrykas gentemot de kretsar, för vilka målet är en förening av arbetsgivare och arbetstagare, hand i hand tågande fram under ledning av en gemensam föhrer. Det är icke klandervärt, att man har olika intressen även om det självklara målet i det praktiska vardagsarbetet måste vara, att man skall söka jämka ihop de stridiga viljorna.

Har man blicken öppen för motsatserna, händer dock ofta, att man lättare ser det som enar. Härvid åsyftas icke endast det självklara förhållandet, att arbetsgivare och arbetstagare ha ett ge-

mensamt intresse av ett rikt och blomstrande näringsliv, utan också den hos bägge parter likartade värderingen av de egna fackorganisationerna. Mer och mer har det gått upp för både arbetsgivare och arbetstagare i vårt land, att deras sammanslutningar äro ett viktigt led i den folkliga självstyrelsen. Modern demokrati förutsätter väl utvecklade intresseorganisationer. Den tid är numera även förbi, då arbetsgivare och arbetstagare sågo snett på varandras organisationssträvanden. Bägge parter äro i längden bäst betjänta av, att de bakom sig ha starka och representativa organisationer. Kanske har man på arbetstagarehåll understundom tyckt, att man kan genomdriva bättre villkor hos oorganiserade arbetsgivare. Men för avtalsarbetets lugn och stadga och för jämviktens bevarande är det säkerligen i det långa loppet till fördel, att även arbetsgivarna ha en effektiv organisation.

Uppfattar man på detta sätt arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer såsom ett nödvändigt inslag i ett fritt samhällsskick, har man lättare att förstå, att en av de totalitära regimernas första åtgärder har varit att beröva dessa organisationer deras oberoende karaktär. Med en känsla av tillfredsställelse kan man därför citera några satser ur ett kapitel om staten och fackföreningsrörelsen i det betänkande, som L. O:s femtonmannakommitté avgivit. Det heter där:

»Den fackliga friheten är lika litet som andra demokratiska fri- och rättigheter absolut. Liksom den betingas av den demokratiska samhällsordningen, bestämmer också denna ordning dess innehåll och omfattning. Men fackföreningsrörelsen motsätter sig varje frihetsintrång som inte är socialt oeftergivligt. Den tar bestämt avstånd från tanken på arbetslivets inordning i korporativa eller befryndade system, där intresseorganisationerna förvandlats till osjälvständiga offentlighetsrättsliga organ, inlemmade i den statliga förvaltningsapparaten och dirigerade eller restlöst kontrollerade av statsledningen.»

I ett sådant uttalande kunna arbetsgivare och arbetstagare i Sverige mötas på en gemensam linje vid hävdande av de egna organisationernas frihet men också ansvar i ett folkstyrt samhälle.