AXEL ADLERCREUTZ

KOLLEKTIV AVTALET

STUDIER ÖVER DESS TILLKOMSTHISTORIA

CWK GLEERUP · LUND

Juridiska fakultetens bibliotek
Lund

Juridikbok.se

Denna digitala version av verket är nedladdad från juridikbok.se.

Den licens som tillämpas för de verk som finns på juridikbok.se är **Creative Commons CC BY-NC 4.0**. Licensvillkoren måste följas i sin helhet och dessa finner du här https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.sv

Sammanfattningsvis innebär licensen följande:

Tillstånd för användaren att:

• Kopiera och vidaredistribuera materialet oavsett medium eller format

• Bearbeta och bygga vidare på materialet

Villkoren för tillståndet är:

• Att användaren ger ett korrekt erkännande, anger en hyperlänk till licensen och anger om bearbetningar är gjorda av verket. Detta ska göras enligt god sed.

• Att användaren inte använder materialet för kommersiella ändamål.

• Att användaren inte tillämpar rättsliga begränsningar eller teknik som begränsar andras rätt att gör något som licensen tillåter.

Se även information på
https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.sv

http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:juridikbokse-f431e

KOLLEKTIVAVTALET

E-boken är publicerad av Juridiska fakulteten vid Lunds universitet 2021
eISBN: 9789198649741
DOI: https://doi.org/10.37852/oblu.119



Denna text är licensierad under CC BY-NC 4.0, Erkännande. (Se fullständiga villkor: https://creativecommons.org/licenses/ by-nc/4.0/deed.sv). Enligt licensen får verket spridas och bearbetas utan att tillstånd behövs, men ej användas i kommersiella syften. Verkets upphovsperson måste anges.

KOLLEKTIVAVTALET

STUDIER ÖVER

DESS TILLKOMSTHISTORIA

AV

AXEL ADLERCREUTZ

CWK GLEERUP · LUND

Ekonomiskt understöd till detta arbete har erhållits bl. a. ur den av Juridiska fakulteten vid Lunds universitet förvaltade Gunnar Swenssons minnesfond och från Emil Heijnes stiftelse för rättsvetenskaplig forskning. Tack vare ett stipendium från The British Council ha studier kunnat bedrivas i England.

Juridiska fakultetens Bibliotek
Lund

BERLINGSKA BOKTRYCKERIET
LUND 1954

FÖRORD

Professor Folke Schmidt har, även sedan han lämnade Lunds universitet, på mångahanda sätt varit mig till ovärderlig hjälp under hela avhandlingsarbetets gång. Professor Ivar W. Sjögren visade, så länge hans hälsotillstånd medgav det, ett stort aktivt intresse för avhandlingen och genomgick delar därav i manuskript, varvid hans synpunkter blevo mig till stor nytta. På ett senare stadium ha professorerna Per Nilsson-Stjernquist och Åke Lögdberg genomgått manuskriptet och gjort många värdefulla påpekanden. Till dem alla står jag i stor tacksamhetsskuld. Ett tack riktar jag jämväl till alla andra som varit mig till hjälp och stöd under utarbetandet och färdigställandet av denna avhandling, till tjänstemännen vid de arkiv och bibliotek som jag anlitat samt till de organisationer som låtit mig ta del av deras arkivmaterial.

På grund av att arbetet i början av 1952, då manuskriptet var i stort sett utarbetat, måste avbrytas för praktisk tjänstgöring, har det inte varit möjligt att ta den hänsyn, som kanske varit önskvärd, till på senare år utkommen litteratur.

Lund i april 1954.

Axel Adlercreutz

INNEHÅLL

Särskilda observanda XIV

Förkortningar XIV

Kap. I. INLEDNING 1

1. Ämnet och dess avgränsning. Problemställning och metod .. 1
2. Begreppsbestämningar, terminologi och karakteristik av olika regleringsformer 6

arbetsavtal: tjänste- och uppdragsavtal s. 7 — regleringsform; individuellt eller personligt avtal s. 7 — »kollektiv» s. 7 — kollektivavtal s. 8 — arbetsreglemente s. 10 — ringavtal (inkl. koalition) s. 11 — gruppavtal s. 12 — gemensamt löneavtal s. 13 — skiljedom s. 13 — usans s. 13.

3. Särskilda utredningar rörande kollektivavtalet 16

a. Partsförhållande och tillämpningsområde. Kollektivavtalets »avtals»- och »lagkaraktär» s. 16 — b. Om innebörden av »bindande» på förevarande område s. 18 — c. Om de väsentliga avtalskriterierna på förevarande område s. 20 — d. Skriftlighetskravet. Frågan om muntliga kollektivavtal s. 24.

Kap. II. DET HISTORISKA PERSPEKTIVET I VISSA EUROPEISKA LÄNDER 26

A. *Allmänhistorisk orientering* 27

1. Från näringsreglering till näringsfrihet och kollektiv självreglering av arbetsvillkoren 27
2. Inledande historiska anmärkningar om benämningarna för kollektivavtalet och dess föregångare 34

»collective agreement» etc. s. 35 — tidigare benämningar s. 36 — prislista etc. s. 37.

B. *Koalitions- och organisationsförbuden och deras undanröjande. Fackföreningarnas rättsliga status* 38

1. England 38

Elisabeths lag s. 39 — antikoalitionslagstiftningen s. 39 — undanröjandet därav 1824—25 s. 41 — common law's läror om restraint of trade och conspiracy s. 42 — 1871 års Trade Union Act s. 47.

2. Frankrike 55

loi Chapelier s. 56 — Code pénal 1810 s. 57 — undanröjandet av koalitionsförbudet 1864 s. 57 — 1884 års lag om les syndicats professionnels s. 58.

3. Tyskland 59

Gewerbeordnung 1871 s. 59 — RG:s rättstillämpning s. 61.

C. *Kollektivavtalets uppkomst* 63

1. Storbritannien 63

tillämpning av Elisabeths lag s. 63 — Spitalfields-lagarna s. 64 — kollektiv självreglering, de första prislistorna s. 65 — dessa närmast jämställda med sedvänjor s. 69 — ringavtalsidén s. 70 — Hur uppkom det kollektiva avtalsförhållandet? s. 71 — frågan om bestämd giltighetstid s. 72 — organ för handläggning av tvister s. 73 — betydelsen av ett organiserat aktivt partsförhållande s. 75.

2. Frankrike 76

händelserna 1791 s. 77 — halvofficiell reglering efter revolutionen s. 77 — kollektiv självreglering under 1800-talet: avtalsformen använd från början s. 79.

3. Tyskland 85

4. Danmark 86

lagstiftning om hantverksämbeten, koalition m. m. s. 86 — utvecklingen i byggnadsfacken från överhetlig lönesättning till kollektiv självreglering s. 87 — utvecklingen i typograffacket s. 91 — Septemberforliget s. 93.

Kap. III. DEN SVENSKA HISTORISKA BAKGRUNDEN 97

A. *Den merkantilistiska näringsregleringens skede* 98

1. Allmänt 98

den gamla näringsregleringen s. 98 — det arbetsrättsliga författningsmaterialet s. 100 — ang. urvalet av arbetargrupper s. 103 — gemensamma frågor: 1) Kunde arbetarna välja arbetsgivare? s. 104 — 2) Kunde de träffa uppgörelse om arbetsvillkoren? s. 107 — regleringen av arbetstiden s. 108.

2. Olika arbetarkategorier 109

a. Tjänstehjonen s. 109 — b. Järnhanteringens yrkesutbildade arbetare s. 111 — c. Skråhantverkarna s. 114 — skråordningarna s. 114 — lönesättning genom taxor s. 116 — fri lönebestämning s. 122 — arbetarnas påtryckningsmöjligheter s. 123 — kollektivavtal mellan mästare och gesäller? s. 125 — d. Manufakturarbetarna s. 127 — e. Boktryckeriarbetarna s. 130 — 1752 års boktryckereireglemente s. 131 — 1805 års taxa och striden därom s. 133.

3. Sammanfattande synpunkter beträffande regleringsformerna under detta skede 140

a. Individuell avtalsreglering s. 140 — b. Kollektiva och närstående regleringsformer s. 141 — c. Inställningen till olika regleringsformer s. 142.

B. *Det liberala skedet* 143

1. Avvecklingen av det merkantilistiska regleringssystemet. Den liberala kontraktsprincipen 143

lagstiftningen s. 144 — arbetsrättsliga bestämmelser i 1846 års lagstiftning s. 147 — i 1864 års näringsfrihetsförordning s. 148 — praxis och rättstillämpning s. 149 — den liberala kontraktsprincipen och patriarkalismen s. 151.

2. Regleringsformer 155

individuella avtal s. 155 — gemensamma kontrakt (löneavtal) vid bruk och sågverk s. 156 — entreprenadsystemet s. 158 — — arbetsreglementen, lönestater m. m. s. 159.

3. Organisationsväsen och samverkan i andra former rörande arbetsvillkoren på arbetsgivarsidan 161

a. Hantverksföreningarna s. 161 — b. Boktryckerisocieteten s. 163 — ordningsstadgan 1846—48 s. 163 — BS:s löneregleringsverksamhet s. 165 — skiljeklausulen s. 166 — c. Samverkan i andra former före fackföreningsrörelsen s. 167.

4. Arbetarna: inställning, organisationer, kollektivt uppträdande 168

idériktningar s. 168 — Typografiska föreningen s. 169 — strejken vid Falu gruva 1855 s. 171 — 1860-talets strejker s. 172 — vid Persberg 1869 s. 173 — sundsvallsstrejken 1879 s. 174.

5. Inställningen till strejken som fackligt medel 175

opinionen om strejkerna 1869 s. 175 — myndigheternas inställning och ingripanden i strejkerna vid Persberg och Sundsvall s. 177.

Kap. IV. ORGANISATIONSVÄSENDET SOM FÖRUTSÄTTNING FÖR DEN KOLLEKTIVA SJÄLVREGLERINGEN 181

A. *Fackföreningsrörelsen* 182

1. De första fackliga organisationsförsöken 182

facklig aktivitet och organisationsbildning 1869 s. 182 — 1870-talet s. 185 — föreningarnas karaktär s. 186.

2. Fackföreningsrörelsens genombrott. Inriktning och organisationsformer 188

hantverksarbetarna s. 188 — fackföreningsprogrammen s. 190 — okvalificerade arbetare s. 191 — socialismen s. 192 — förbunden s. 193 — LO s. 194.

3. Den stadgemässiga regleringen av fackföreningarnas verksamhet som förhandlings- och kamporgan 195

4. Den svenska fackföreningsrörelsens förhållande till utlandets 200

B. *Organisationsrörelsen på arbetsgivarsidan* 202

1. De första lokala arbetsgivarsammanslutningarna 202

1870-talet s. 203 — 1880-talets organisationsrörelse bland hantverksmästarna s. 204 — storindustrin s. 207.

2. Den landsomfattande organisationsrörelsen omkring sekelskiftet 209

boktryckarföreningen m. fl. s. 209 — Centralstyrelsen för Sveriges hantverks- och industriföreningar och CA s. 211 — organisationsprinciper s. 212 — CA:s konstitution s. 213 — de större industriidkarna s. 214 — VF s. 215 — strejkförsäkringsprincipen och SAF s. 216.

3. Sammanställningar — särskilt med den danska organisationsrörelsen 219

C. *Fackföreningsrörelsens krav på erkännande och arbetsgivarnas reaktion* 222

1. Utvecklingens allmänna drag 222

a. Det tidigare traditionspräglade skedet i vissa hantverksfack s. 222 — b. Motsättningarnas skärpning. Föreningsrättsstriderna s. 225.

2. Uppfattningarna om rättsläget. Föreningsrättens erkännande en makt- och lämplighetsfråga 227

termen »föreningsrätt» och uppfattningen inom fackföreningsrörelsen s. 227 — statsmakternas inställning s. 229 — non-interventionsståndpunktens betydelse s. 230.

3. Innebörden i kravet på erkännande samt arbetsgivarnas inställning 231

a. Rätt att bilda och tillhöra fackförening (föreningsfrihet) s. 232 — b. Förhandlingsrätt s. 235 — former för erkännande s. 236 — c. Organisationsmässig regleringsform och lönebestämning s. 238 — d. Föreningsrättsskydd s. 243 — e. Respekterande av vissa regler beträffande genomförandet av arbetsstrid s. 246 — f. Organisationsmonopol m. m. s. 249.

D. *Utbildningen av former för kontakt och samverkan mellan fackförening och arbetsgivare* 251

1. Primitiva metoder: petitioner, skriftväxling, partiella uppgörelser och strejker m. m. 251

2. Direkt kontakt. Den representativa förhandlingsmetoden 256

3. Medverkan av utomstående: medling och skiljedom 259

medling s. 260 — medlingslagen 1906 s. 263 — skiljedom s. 265.

Kap. V. FRÅN ARBETSGIVARREGLERING TILL RIKSAVTAL — KOLLEKTIVAVTALSFORMENS UTBILDNING 268

A. *Ensidiga regleringsformer* 268

1. Arbetsgivarreglering 268

a. Arbetsreglemente och arbetsgivartariff s. 268 — b. Samverkan mellan arbetsgivare. Ringavtal s. 273.

2. Arbetstagarreglering genom samverkan 278

B. *Tvåsidig reglering. Kollektivavtalet till omkring 1900* 284

— om frågeställningen avtal/icke avtal och metoden vid analysen s. 284.

1. Några analyser med negativt resultat 286

1872 års beräkningstariff för boktryckerier s. 286 — lönetariffen för gjutare i Stockholm 1890 s. 295 — 1898 års bokbindartariff s. 297.

2. De första kollektivavtalen 299

murarprislistan i Stockholm 1869 s. 299 — göteborgsmålarna 1869—86 s. 301 — utearbetarstrejken 1881 s. 305 — bestämd giltighetstid; prislistor i skrädderifacket s. 307 — prislistan i stuverifacket 1890 s. 308.

3. Muntliga kollektivavtal 309

4. Kollektivavtalets utveckling till omkring sekelskiftet 314

målarprislistan i Stockholm 1889 s. 314 — möbelsnickarna i Stockholm 1889—94 s. 317 — typograferna 1893—98 s. 320 — muraravtalet i Göteborg 1897 s. 320 — träarbetaravtalet och priskuranten för murarearbeten i Malmö 1890 s. 322 — prislistan för kopparslageriarbete i Eskilstuna 1891 s. 323 — avtal inom verkstadsindustrin på 1890-talet s. 324 — tidsbundna avtal; avtal i målarfacket i Göteborg och Stockholm s. 325 — byggnadsavtalet i Stockholm 1899 s. 326 — skiljedomar s. 326.

C. *Om riksavtalen och uppgörelserna mellan SAF och LO till omkring 1910* 328

1. Riksavtalen 328

tobaksindustrin 1896—1904 s. 328 — verkstadsavtalet s. 333 — typografta rifferna 1901—03 s. 340 — järnvägsavtalen s. 341 — järnbruksavtalet s. 341 — avtal för snickerifabriker och sågverk s. 342 — byggnadsavtalet s. 343.

2. Uppgörelser mellan SAF och LO 344

decemberkompromissen 1906—07 s. 344 — andra principfrågor s. 350 — storstrejken och SAF:s förslag till förhandlingsordning s. 351.

D. *Särskilda frågor* 354

1. Partsförhållande och tillämpningsområde 354

relationen mellan partsförhållande och tillämpningsområde s. 355 — det personliga tillämpningsområdet s. 358.

2. Om enskild medlems ställning vid kollektivavtal 359

om organisations kompetens och den interna kontrollen på arbetarsidan s. 360 — arbetsgivarsidan s. 362 — frågan om medlem ansågs bunden av kollektivavtal s. 362.

E. *Om kollektivavtalets uppkomst: drivkrafter och mönster* 366

liberalismens och industrialismens betydelse för kollektivavtalets uppkomst s. 366 (sambandet med den gamla näringsregleringen s. 367 — strävan att uppnå fast reglering av arbetsvillkoren huvudmotivet s. 368 — inget direkt samband med industrialismens produktionsteknik s. 368) — frågan om kollektivavtalet som en produkt av arbetsstriderna s. 372 — reglerings- och fredsmotivens betydelse för utvecklingen till ett ömsesidigt för-

pliktande avtal s. 374 — mönster och föreställningssätt s. 376 — taxeväsendet och traditionerna från den gamla näringsregleringen s. 376 — ensidiga regleringsformer s. 378 — avtalsföreställningen s. 379 — termen »kollektivavtal» och andra beteckningar s. 379 — tillkomstsättets betydelse för den yttre formen s. 382 — betydelsen av utländska förebilder s. 382.

Kap. VI. OM MEDLEN ATT UPPRÄTTHÅLLA KOLLEKTIVAVTALENS EFTERLEVNAD 384

1. Rättsliga och autonoma sanktionsmedel. Allmänna synpunkter 384
2. Praktiska åtgärder för att främja bestämmelsernas effektivitet: publicitet och kontroll 391
3. Arbetsgivarens maktmedel i det enskilda arbetsförhållandet .. 393
4. Organisationernas sanktionsmedel 397

a. I förhållandet de kollektiva parterna emellan s. 397 — b. I förhållande till de egna medlemmarna s. 401 — c. I samverkan s. 402.

Kap. VII. JURISTERNA OCH KOLLEKTIVAVTALET 407

A. *Det juridiska problemet* 407

1. Något om den juridiska behandlingen av arbetsreglementet .. 407
2. Juristernas utgångspunkter. Översikt av de viktigaste lösningsförslagen 410

a. Allmänt s. 410 — b. Avtals- och obligationsbegreppen s. 412 — c. Konstruktionerna s. 417 — ställföreträdar-, förenings- och kombinerade teorier s. 419 — offentligrättsliga teorier s. 420 — usansteorin m. m. s. 420.

B. *Utlandet* 422

1. Från common law's rättsområde 422

The Royal Commission on Labour 1894 s. 423 — avtalslärorna och kollektivavtalet i belysning bl. a. av amerikanska rättsfall s. 425.

2. Frankrike 429

a. Avtalsläror och doktrin s. 429 — b. Domstolspraxis s. 432.

3. Tyskland 436

a. Doktrin s. 436 — Brentano s. 437 — Lotmar s. 438 — Sinzheimer s. 441 — b. Domstolspraxis s. 448.

4. Danmark 451

a. Domstolspraxis I s. 451 — b. Domstolspraxis II. Kollektivavtalet infogas i rättssystemet s. 456.

C. *Sverige* 460

1. Kollektivavtalet i den svenska juridiska litteraturen 460

Förl.kom.bet. s. 460 — 1899 års arbetsavtalskommitté s. 461 — Åkerman & Olin s. 462 — Undén s. 464.

2. Domstolspraxis 468

a. Till omkring 1910 s. 468 — Stockholms RR 1889 (i belysning av NJA 1875 s. 573, 1879 s. 17, 1882 A nr 14, 1878 A nr 254, 1883

s. 218 och 1880 s. 36) s. 468 — NJA 1905 s. 69; 1909 A nr 462 s. 478 — b. NJA 1915 s. 233 (I—III) s. 480 — 1) Frågan om fackförenings rättsliga ställning s. 482 — 2) Frågan om erkännande av kollektivavtalet som ett rättsligt bindande avtal s. 484 — 3) Frågan om sympatiåtgärdernas avtalsstridighet s. 492 — opinionen kring domarna s. 494.

3. Avslutning: kollektivavtalet infogas i rättssystemet genom 1928 års lagstiftning 495

Bilaga 498

Källor och litteratur 501

SÄRSKILDA OBSERVANDA

Hänvisning till sida i detta arbete betecknas med 'sid.', i annat arbete med 's'.

Hänvisning till not utan angivande av sida eller avsnitt avser närmaste not med ifrågavarande nr inom samma eller angränsande svit 1—99.

I citaten har viss normalisering genomförts särskilt i fråga om stavningen.

FÖRKORTNINGAR

(delvis använda endast i noterna)

Beträffande här icke förklarade förkortningar, som avse engelska rättsfallssamlingar, hänvisas till Osborn, A concise law dictionary, eller Sturgess & Hewitt, A dictionary of legal terms and citations. Av de i litteraturförteckningen angivna förkortningarna upptagas här endast sådana avseende arkiv och tidningar.

A. C.	Law Reports. Appeal Cases
AD	Arbetsdomstolen
ADD	Arbetsdomstolens domar
AK	Andra kammaren [s protokoll]
All E. R.	All England Reports
ArbA	Arbetarrörelsens arkiv, Stockholm
ArbA Khvn	Arbejderbevægelsens Bibliotek & Arkiv, Köpenhamn
BAF	Bokbinderiarbetareföreningen (Stockholm)
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BS	Boktryckerisocieteten
CA	Centrala arbetsgivareförbundet
Ch.	Law Reports. Chancery Division
C. J.	Chief Justice
Cox CC	Cox's Reports of Criminal Law Cases
DJZ	Deutsche Juristen-Zeitung (Berlin)
d. k. (s.) m.	daler koppar- (silver-) mynt
DN	Dagens Nyheter
DsF	De samvirkende fagforbund
Entsch. Str.	Entscheidungen des Reichsgerichts in Strafsachen (Leipzig)
FFL	Lag 11 sept. 1936 om förenings- och förhandlingsrätt
FK	Första kammaren [s protokoll]
GewO	Gewerbeordnung
GHT	Göteborgs Handels- och Sjöfartstidning
GRB	Rättegångsbalken i 1734 års lag
HallO	Hallordning

Harv. LR	Harvard Law Review (Cambridge, Mass.)
HD	Högsta domstolen
Hist. T.	Historisk Tidskrift
HIT	Handtverks- och Industri-Tidning
HovR	Hovrätt
HR	Häradsrätt
HsmedsO	Hammarsmedsordning
J.	Justice
KAL	Lag 22 juni 1928 om kollektivavtal
KB	Konungens befallningshavande
K. B.	Law Reports. King's Bench
KK	Kungl. kungörelse
KöpL	Lag 20 juni 1905 om köp och byte av lös egendom
LAD	Lag 22 juni 1928 om arbetsdomstol
L. J.	Lord Justice
LO	Landsorganisationen i Sverige
Lst	Legostadga
LU	Lagutskott
MmästO	Masmästareordning
Mod. LR	The Modern Law Review (London)
Mål. FT	Målarnes Facktidning
NBT	Nordisk Boktryckeri-Tidning
NDA	Nya Dagligt Allehanda
NJA	Nytt juridiskt arkiv, avd. I
NJA II	Nytt juridiskt arkiv, avd. II
N. Rev.	Nedre justitierevisionen
NTypT	Nordisk Typograf-Tidning
Prop.	Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen
Q. B.	Law Reports. Queen's Bench
RA	Riksarkivet
rd	riksdaler
RD	Riksdagen (riksdagstrycket)
RG	Reichsgericht
rgs	riksgälds
rmt	riksmynt
RR	Rådhusrätt
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SAO	Ordbok över svenska språket utg. av Svenska akademien
SFS	Svensk författningssamling
sec.	section
Sirey	Recueil général des lois et des arrêts ... fondé par J.-B. Sirey (Paris)
Sirey ref.	Recueil général des lois et des arrêts, fondé par J.-B. Sirey. Jurisprudence du XIX^{e} siècle, refondue d'après l'ordre chronologique. (Paris)
sk.	skilling
SkråO	Skråordning
SL	Strafflagen

Soc.-Dem.	Social-Demokraten
Soc. T.	Social Tidskrift
SOU	Statens offentliga utredningar
SSA	Stockholms stadsarkiv
ST	Stockholms-Tidningen
St. D.	Stockholms Dagblad
StvT	Statsvetenskaplig Tidskrift
SvJT	Svensk Juristtidning
SvTypT	Svensk Typograftidning
TU	Tillfälligt utskott
U	Ugeskrift for Retsvæsen (Khvn)
VF	Sveriges verkstadsförening
Årstrycket	Kongl. placater, resolutioner, förordningar och påbud samt andre publique handlingar etc.
ÄBK	Ämbets- och byggningskollegium
ÖÄ	Överståthållarämbetet

Kap. I

INLEDNING

1. *Ämnet och dess avgränsning. Problemställning och metod*

Det är för den svenska arbetsmarknaden av idag utmärkande, att arbetsgivare och arbetare, var å sin sida, äro sammanslutna i mot varandra stående fackorganisationer, som genom kollektivavtal, ingångna efter många gånger långvariga och segslitna förhandlingar och i undantagsfall öppen konflikt, reglera löner och andra arbetsvillkor för branschen. Överst på de båda organisationspyramiderna stå SAF och LO, som sammanbinda förbunden för de olika yrkena eller näringsgrenarna och samordna den fackliga verksamheten. Förbunden ha i sin tur lokala förgreningar. Kollektivavtalen ha blivit det viktigaste instrumentet för självregleringen på arbetsmarknaden och reglera förhållandet inte blott mellan arbetsgivare och arbetare utan även mellan organisationerna. Deras struktur såväl som innehåll skifta mycket. Det finns avtal mellan centralorganisationerna SAF och LO — mest bekant är Huvudavtalet av 1938. Betydelsefullast äro riksavtalen, ingångna mellan förbund som parter å ömse sidor. Därjämte förekomma i stor utsträckning mera lokalt begränsade avtal, dels fristående, dels endast lokala kompletteringar till riksavtalen. — Genom 1928 års lag om kollektivavtal regleras kollektivavtalet som rättslig företeelse. Den offentliga rättskipningen på området handhaves av AD som specialdomstol.

Dessa välkända förhållanden, som här tecknats ytterst summariskt och schematiskt, äro en utgångspunkt snarare än slutpunkten för denna undersökning. Uppgiften är att söka klarlägga, hur kollektivavtalet uppkommit och erhållit sin nuvarande form och betydelse på arbetslivets område, ehuru jag inte i detalj följer utvecklingen ända fram till våra dagar.[1]

För 75 år sedan, vid tidpunkten för den stora strejken vid Sundsvall 1879, fanns praktiskt taget ingenting av detta organisationsväsen och

[1] Jfr ang. avgränsningen i tiden slutet av detta avsnitt.

denna kollektiva regleringsmetod. Arbetsvillkoren skulle i princip regleras genom individuella avtal, vilket i praktiken innebar, att de bestämdes av arbetsgivaren ensam. Stundom fastställdes de i ensidigt av arbetsgivaren utfärdade reglementen och lönestater. Lagbestämmelser saknades nästan helt på detta område.

Går man ytterligare 75 år tillbaka i tiden, till 1800-talets första år, blir bilden återigen en annan. Då kvarstod ännu den ytterst från medeltiden härstammande näringsregleringen. Arbetsvillkoren reglerades dels i mera allmänna författningar såsom skrå-, bergs- och hallordningarna, dels i särskilda av myndigheter utfärdade taxor och reglementen, dels också genom avtal mellan de enskilda parterna i arbetsförhållandet. Offentligrättslig reglering av arbetsvillkoren var i viss mån huvudprincipen, om än enskild avtalsreglering eller arbetsgivarreglering i praktiken blev allt betydelsefullare.

Det framgår härav, att formerna för reglering av arbetsvillkoren skiftat betydligt under historiens gång.

Det är nästan ett axiom, att kollektivavtalets historia hänger samman med fackföreningsrörelsens. En närmare undersökning visar emellertid, att dess rottrådar sträcka sig längre tillbaka i tiden. Endast genom att ställa den moderna utvecklingen mot bakgrunden av äldre förhållanden kan man få en uppfattning om de erfarenheter och föreställningssätt, som voro förutsättningarna för denna regleringsforms uppkomst.

Att undersöka kollektivavtalets tillkomsthistoria innebär att följa framväxten av en viktig del av den moderna kollektiva arbetsrätten, en rättsbildningsprocess, som framträder med ovanlig skärpa på grund av den intensitet varmed den framdrevs och de motsättningar den gav upphov till. Kollektivavtalet växte fram utan något påtagligt samband med lagstiftning och rättskipning. Det var till en början ett helt autonomt institut, uppburet av de maktmedel, som de agerande själva, parterna på arbetsmarknaden, hade till sin disposition. I den mån dessa räknade endast med autonoma (eller fackliga) sanktionsmedel, kan man kalla regleringsformen *utomrättslig*. Delvis sammanhängde detta med att juristerna länge inte erkände kollektivavtalet som rättsligt bindande eller i varje fall tillmätte det juridisk betydelse blott i mycket begränsad omfattning. I Sverige infogades kollektivavtalet i rättssystemet praktiskt sett först i och med 1928 års lagar om kollektivavtal och om arbetsdomstol. Det tidigare rättsliga erkännande, som innefattades i några HD-domar 1915 (NJA 1915 s. 233), var av begränsad betydelse.

Den utomrättsliga ordningen uppbyggdes emellertid till stor del med rättsordningen som mönster, dvs. den fick i grova drag sitt idéinnehåll

därifrån. Avsikten var ju att på arbetslivets område skapa en slags rättsordning, att ersätta arbetsgivarnas godtycke med fasta regler. Man tog i bruk termer som »avtal» och »bindande», och man tillsatte organ som skulle opartiskt avgöra tvister om tolkning och tillämpning av de uppställda reglerna. Givetvis hade denna utomrättsliga ordning ett starkt stöd i de moralföreställningar, förbundna med t. ex. uttrycket avtal, som utbildats inom rättsordningens ram.

Det finns därför anledning att i en undersökning som denna röra sig på två plan eller i två delvis skilda tankevärldar. Undersökningsobjektet är de regler om arbetsvillkor o. dyl., som uppställts av de agerande parterna på arbetsmarknaden. I första hand har man att undersöka regleringsformens framväxt och därvid särskilt beakta de agerandes egna mera folkliga föreställningar om denna (särskilt kap. V). Man kan kalla detta det *fackliga* planet.[2] Det andra är det *juridiska*, kännetecknat av hur juristerna, särskilt domare, rättsvetenskapsmän och offentliga utredningskommissioner, uppfattade och behandlade samma företeelse (särskilt kap. VII). Dessa båda plan äro dock icke strängt skilda från varandra. De höra bägge till samma sociala sammanhang i stort. Det har redan påpekats, att allmänna rättsföreställningar, kanske delvis särskilt vad arbetarsidan beträffar inadekvata eller förlegade, påverkade parterna på arbetsmarknaden. Även jurister som anlitades av organisationerna hade ett visst inflytande på den praktiska utformningen av reglerna, och rättsvetenskapsmännens analyser och bestämningar av kollektivavtalets begrepp torde ha haft viss betydelse, även om de juridiska konstruktionerna till en början från facklig synpunkt i allmänhet framstodo som inadekvata; de motsvarade inte kollektivavtalets ändamål.

Det *fackliga planet* är det primära. Undersökningen kommer därför i stor utsträckning att röra sig på detta plan. Avsikten är att så konkret och allsidigt som möjligt söka klarlägga kollektivavtalets uppkomst genom att icke blott framlägga och analysera de handlingar, som kunna räknas som kollektivavtal eller förelöpare till dessa, utan även skildra deras tillkomst, den miljö i vilken regleringsformen vuxit fram, de historiska och rättsliga förutsättningarna samt föreställningar och drivkrafter som legat bakom. Det blir en tämligen bred socialhistoriskt färgad bakgrund, men avsikten är inte att skriva socialhistoria utan att bedriva vad man kan kalla *rättsgenetik*, att undersöka denna regleringsforms uppkomst och grundläggande utveckling.

[2] Undén talar (s. 17) på liknande vis om ett »socialekonomiskt» betraktelsesätt.

En viktig frågeställning vid analysen av nämnda handlingar är, huruvida de kunna räknas som *avtal* eller icke och eljest fylla kraven på ett *kollektivavtal*, ty detta framgår inte alltid av något otvetydigt yttre tecken. Det gäller t. ex. ett fall som detta. En fackförening lyckas för första gången få till stånd förhandlingar med en arbetsgivare, och på grundval av överläggningarna utfärdas en lönetariff undertecknad endast av den senare. Givetvis är det inte alltid möjligt att här ge ett definitivt svar. Materialet är för nutida granskare begränsat; det är omöjligt att få fullständig utredning. När objektiva stöd saknas, går det stundom att fastställa endast parternas subjektiva uppfattningar, kanske stridande mot varandra och färgade av vad som för tillfället var opportunt. Å andra sidan är det i en undersökning av detta slag tillräckligt att konstatera relevanta fakta — och dit kunna i många fall även dylika subjektiva uppfattningar hänföras — samt att fastslå, när och i vilka sammanhang en fråga börjat bli aktuell, när och hur vissa regler eller viss praxis börjat utformas. Stor vikt fästes vid de agerandes föreställningssätt såvitt de kunna spåras särskilt i språkbruk o. dyl. Svaret på den uppställda frågan beror givetvis mycket på hur begreppen avtal och kollektivavtal bestämmas. De rekvisit rättsgenetikern uppställer kunna inom vissa snäva gränser vara självvalda. Riktpunkten är i detta fall det moderna kollektivavtalet, men anakronismer böra undvikas och rekvisiten fixeras i så nära anslutning till det föreliggande materialet som möjligt.

Materialet är visserligen delvis vagt och svårgripbart, växlande från fack till fack och från ort till ort, men saknar inte enhetliga drag. Vissa fackföreningar blevo pionjärer och därigenom mönsterbildande för andra, och utvecklingen framdrevs av en rörelse med allt fastare och alltmer centraliserad organisation och en tämligen enhetlig idébildning. Mot fackföreningsrörelsen samlades även arbetsgivarna på en alltmer sammanhängande frontlinje. Med denna centralism på båda sidor följde också större enhetlighet i regelbildning och facklig praxis.

Av ämnets natur följer, att jag till stor del går utanför det område, som är det traditionellt juridiska, nämligen studiet av rättsreglerna, vilka kännetecknas av att de äro anknutna till det *statliga* sanktionssystemet.[3]

Det *juridiska planet* är sekundärt. Juristerna ställdes småningom inför uppgiften att pröva, i vad mån kollektivavtalet kunde tillerkännas juridisk betydelse.[4] Även om avtalsföreställningen blev alltmer bestäm-

[3] Jfr Olivecrona s. 43 f.

[4] Jag bortser här från den rent negativa inställningen till all kollektiv facklig verksamhet, som behandlas i kap. II och III.

mande vid utbildningen av formerna för den kollektiva regleringen av arbetsvillkoren genom fackföreningar, var det för den skull inte alls givet, att juristerna kunde acceptera kollektivavtalet som ett avtal i privaträttslig mening. Så länge ingen lagstiftning på området genomförts, hade juristerna att pröva, i vad mån allmänna rättsgrundsatser voro tillämpliga på kollektivavtalet. Särskilda problem uppkommo därigenom, att det privaträttsliga systemet passade illa för de fackliga företeelserna. En preliminär svårighet gällde fackorganisationernas rättsställning. Frågan om, i vad mån och på vilka villkor dessa tillerkändes rättskapacitet var avgörande för deras möjligheter att fungera som part i kollektivavtalsförhållandet. Huvudfrågan var dock, hur man på kollektivavtalet skulle kunna tillämpa reglerna beträffande avtal och fordringsförhållanden. Juristerna kunde knappast betrakta och behandla kollektivavtalet som något annat än ett ömsesidigt förpliktande avtal (såvida de inte blott jämställde det med usanser o. dyl.), men avtals- och obligationslärorna, baserade på romerskrättsliga begreppsbestämningar, voro alltför individualistiskt präglade för att motsvara de fackliga ändamålen. Enligt gängse läror tillkommo avtal genom två eller flera personers sammanstämmande viljeförklaringar eller löften — i 1915 års avtalslag talas om anbud och antagande svar (accept) — och endast de som avgivit en sådan viljeförklaring kunde bli bundna av avtalet. Den genomgående huvudregeln var, att avtal kunna ha rättsverkningar (eller med ett annat ord rättsföljder) endast för parterna. Den enskildes vilja var avgörande: genom personliga avtal kunde de kollektiva regleringsformerna brytas igenom.[5]

Juristerna övervunno emellertid småningom till stor del sina principiella betänkligheter och accepterade kollektivavtalet som ett rättsligt bindande avtal med någorlunda adekvata rättsverkningar. Det blir en viktig uppgift att också undersöka deras utgångspunkter och hur de gingo tillväga för att komma tillrätta med de juridiska problemen.

Beträffande de svenska förhållandena har undersökningen, såvitt angår det fackliga planet, begränsats till tiden före 1910, dock utan någon sträng gränsdragning. Den grundläggande utvecklingen på detta om-

[5] Situationen tecknades av Sinzheimer i DJZ 1914 s. 604 på följande sätt: »Das geltende Recht behandelt die Tarifverträge als Rechtsverhältnisse, die nach den allgemeinen Grundsätzen des Vertragsrechtes zu beurteilen sind. Dieses Recht aber ist individualistisch. Es erkennt als die alleinige Kraft der privatrechtlichen Bestimmung die Autonomie des Einzelwillens an. Dagegen ist der Tarifvertrag von sozialer Rechtsanschauung erfüllt. Wonach er strebt, ist die soziale Vorausbestimmung für die einzelnen, die Autonomie des Gruppenwillens.»

råde var nämligen i vårt land i stort sett avslutad vid tiden för storstrejken 1909. Denna inledde en period av avmattning. Tiden fram till 1928 års lagreglering av kollektivavtalet kännetecknades framför allt av konsolidering efter de gamla linjerna. Vad de juridiska frågorna beträffar, bilda HD-domarna 1915, som f. ö. hade sin upprinnelse i storstrejken, en naturlig slutpunkt för undersökningen. Dock tillfogas avslutningsvis en resumé över hur kollektivavtalet genom 1928 års lagstiftning infogades i rättssystemet.

Eftersom kollektivavtalet liksom fackföreningsrörelsen är en internationell företeelse och tidigast uppkom i utlandet, är det i en rättsgenetisk studie naturligt, att undersökningen även berör utvecklingen i särskilt de andra länder, varifrån inflytelser direkt eller indirekt gjort sig gällande i Sverige. Jag avser dock icke någon i detalj genomförd komparativ undersökning. Det utländska materialet har medtagits främst för att ställa in det svenska i ett större sammanhang och för att påvisa influenser men också olikheter. Huvudvikten lägges på tiden före och under de svenska initialskedena, dels på det fackliga, dels på det juridiska planet. Urvalet av utländskt material har i huvudsak begränsats till *England*, den givna utgångspunkten på detta område, *Frankrike,* som synes ha givit vissa betydelsefulla bidrag till utvecklingen på kontinenten, *Tyskland*, vars mönsterbildande betydelse åtminstone på det fackliga planet dock synes ha varit mindre framträdande än vad man kunnat vänta, samt *Danmark*, som länge låg före Sverige i utvecklingen på detta område och varifrån de mest påtagliga direkta inflytelserna kommit. Utvecklingen i övriga nordiska länder var samtidig med eller senare än den svenska och är därför av mindre intresse för denna undersökning. — Det bör också påpekas, att utländskt material på de områden, som behandlas i kap. IV och VI, medtagits endast sporadiskt.

2. *Begreppsbestämningar, terminologi och karakteristik av olika regleringsformer*

Innan jag går in på en närmare bestämning av begreppet kollektivavtal, måste något sägas om arten av de enskilda arbetsförhållanden, som kollektivavtalet är avsett att reglera. Kollektivavtalet anknyter nämligen alltid till enskilda avtalsförhållanden av något slag, närmare bestämt till olika typer av arbetsavtal.[6]

I anslutning till den terminologi, som håller på att stabiliseras i

[6] Jfr Bergström s. 15 och 28.

modern arbetsrättslig litteratur,[7] avser jag med *arbetsavtal* alla avtal om arbetsprestation, vilka i sin tur indelas i *tjänsteavtal* för att beteckna ett tjänste- eller anställningsförhållande och *uppdragsavtal*, som avser andra arbetsavtal, i vilka arbetstagaren sålunda intar en mera självständig ställning än i tjänsteförhållandet.[8] Enär båda slagen av arbetsförhållanden, vilkas gränser äro i högsta grad flytande, kunna regleras genom kollektivavtal och det i denna undersökning i allmänhet saknar betydelse, vilket slag som i det konkreta fallet föreligger, använder jag vanligen den mera allmänna termen arbetsavtal (resp. arbetsförhållande).

Tjänste- och uppdragsavtalen utpeka de enskilda parterna och ange dessas inbördes relation. Åtagandet att utföra arbete är deras väsentliga innehåll. Dessutom *kunna* de innehålla en bestämning av arbetsvillkoren. I sistnämnda fall är avtalet *tillika en regleringsform*[9] i här antagen mening.

Kollektivavtalet är däremot *endast* en regleringsform; det innefattar icke något åtagande om arbetsprestation utan reglerar mera abstrakt enskilda arbetsförhållanden.[10]

För nyss antydda individuella regleringsform, som består i avtal mellan de enskilda parterna i arbetsförhållandet, använder jag termen *individuellt* eller *personligt avtal*,[11] vilken bildar en lämplig pendang till termen kollektivavtal.

Vad jag avser med »kollektiv» bl. a. i begreppet kollektivavtal framgår bäst av vad jag vill innefatta i det mera allmänna begreppet *kollektiv reglering* av arbetsvillkoren, nämligen dels sådan som *avser ett kollektiv* på arbetarsidan, dels sådan som *sker genom ett kollektiv* (ut-

[7] Se Schmidt s. 33 ff., Bergström s. 12 ff. och 28—48, K. Rodhe i SvJT 1951, s. 610 f.

[8] Den i rättspraxis ofta använda termen *beställning* avser avtal av denna typ.

[9] Begreppet *rättskälla* täcker delvis vad jag avser med regleringsform (jfr exemplifieringen på de inledande sidorna), men dels har det förra begreppet direkt anknytning till rättssystemet, dels brukar man däri icke innefatta avtal o. dyl., som här äro det viktigaste materialet (jfr dock Schmidt s. 34).

[10] Speciella undantagsfall har jag ej anledning att gå in på.

[11] Termen personligt avtal passar väl samman med den inom fackföreningsrörelsen vanliga termen *personligt kontrakt* för skriftliga individuella avtal, som påtvingades arbetarna. Historiskt förelåg det, såsom kommer att framgå i det följande, en konflikt mellan de två regleringsformerna, den individuella och den kollektiva. Såsom påpekas av Schmidt (s. 34 f.), finns det emellertid alltid vid sidan av kollektivavtalet ett individuellt moment i regleringen av arbetsförhållandet, som han i anslutning till Bergström kallar det personliga avtalet, ehuru det ofta inskränker sig till ett avtal om arbetsprestation.

går från eller uppbäres av ett kollektiv) på arbetarsidan.[12] I många fall föreligga båda dessa bestämningar samtidigt. För behovet i denna undersökning är strängt taget endast den förra behövlig.[13] Båda ha det gemensamt, att de stå i motsats till individuell reglering. Kollektiv reglering avser alltså negativt uttryckt, att arbetsvillkoren icke bestämmas genom individuell uppgörelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.[14]

Kollektivet på arbetarsidan kan vara organiserat eller oorganiserat. I senare fallet kräves en särskild överindividuell gränsbestämning. Exempel på oorganiserade kollektiv äro arbetarna inom ett företag eller i en viss yrkeskategori inom ett företag, en ort eller annan enhet. Ett arbetsreglemente är sålunda ur här anlagd synvinkel en kollektiv regleringsform.

Jag skall nu övergå till att närmare bestämma *kollektivavtalets* begrepp. Hur detta skall göras, beror — givetvis inom ganska snäva gränser — på det syfte begreppsbestämningen skall tjäna. I framställningar om modern svensk kollektivavtalsrätt kan det vara motiverat att som kollektivavtal räkna endast sådana som motsvara beskrivningen i 1928 års KAL.[15] I denna rättsgenetiska studie är KAL:s begrepp riktpunkten: det gäller att undersöka de utvecklingslinjer som lett fram till det moderna kollektivavtalet. För den analys och klassificering av olika skriftliga handlingar i syfte att fastställa, om de kunna eller böra räknas som kollektivavtal eller icke, som här skall företagas, är det emellertid lämpligt att använda ett något vidare begrepp i enlighet med vad som varit brukligt särskilt i äldre litteratur. Detta har också sin motsvarighet i modern svensk kollektivavtalsrätt, i det att AD är behörig att upptaga mål om kollektivavtal som icke motsvara kraven i KAL.[16]

De bestämningar, som angivas i KAL och som väl motsvara det i flera andra länders lagstiftning antagna begreppet, äro följande:

---

[12] Detta stämmer med SAO, art. »kollektiv» (adj.).

[13] Den senare bestämningen har självständig betydelse i förhållande till den förra i det fall, då en organisation förhandlar för en enstaka arbetare eller beträffande en enstaka tjänst, ev. blott om tillämpningen i det särskilda fallet av generella bestämmelser. Det finns här ingen anledning att gå in på sådana fall. Jfr Bergström s. 21 ff.

[14] Den av Bergström använda bestämningen av »kollektiv» (s. 111 noten), som förutsätter organisation på arbetarsidan, är för ändamålet i denna undersökning alltför snäv.

En vanlig förklaring till benämningen kollektivavtal är, att den kommer »av den arbetarkollektivitet, som ingår avtalet» (Undén s. 23, jfr s. 25).

[15] Se t. ex. Bergström s. 15.

[16] Se Schmidt s. 93 samt ADD 1932 nr 104 och 1935 nr 149, där det talas om »kollektivavtal i vidare bemärkelse».

1. Kollektivavtalet är ett *avtal*. Vad detta innebär skall utvecklas i andra sammanhang. Här skall blott framhållas som särskilt väsentligt, att dess bestämmelser äro avsedda att vara *ömsesidigt bindande eller förpliktande*.

2. Det är ett avtal mellan å ena sidan en eller flera arbetsgivare, ev. sammanslutna i en organisation, å andra sidan en fackförening eller motsvarande sammanslutning av arbetare. Man brukar beteckna *partsförhållandet på arbetarsidan* som det för kollektivavtalet mest karakteristiska. Avgörande är att avtalet på arbetarsidan ingås icke av alla de berörda individerna själva utan av en organisation.[17]

3. Avtalet skall *innehålla* »villkor, som skola lända till efterrättelse för anställning av arbetare» eller bestämmelser »om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetare».[18]

4. Slutligen föreskriver KAL, att kollektivavtal »skall upprättas skriftligen».

Det anmärktes under förarbetena till KAL, att kollektivavtalets begrepp inte var tillräckligt fixerat genom dessa bestämningar, utan att andra närliggande avtal också kunde gå in under definitionen.[19] I propositionens motiv framhölls emellertid, att man vid bedömningen hade god ledning i själva beteckningen kollektivavtal: »Vad därmed förstås torde nämligen numera genom såväl teori som praktik vara väsentligen klarlagt».[20] Som det för kollektivavtalet särskilt utmärkande angavs, att det utgjorde »ett ramavtal för de enskilda arbetsavtal, som träffas mellan de arbetsgivare och arbetare, vilka äro berörda av kollektivavtalet». Att man inte uttryckte detta i lagtexten sades bero på önskvärdheten att »undvika ett allt för teoretiskt uttryckssätt», eftersom konstruktionen — av Bergström betecknad som den dubbla konstruktionen[21] — ansågs vara svårtillgänglig för en bredare allmänhet; av de närmast berörda uppfattades kollektivavtalet praktiskt såsom direkt reglerande arbetsförhållandena, och det enskilda arbetsavtalet framstode endast såsom en överenskommelse om arbetsanställning.[22]

[17] Minst lika karakteristiskt är enligt min mening, att kollektivavtalet har ett särskilt *tillämpningsområde*. Se därom i det följande, särskilt under 3. a.

[18] Jfr KAL § 1. I motsats till övriga punkter behöver denna inte närmare utläggas, då jag inte får anledning att syssla med gränsfrågor i detta avseende.

[19] Se prop. 39/1928 s. 61 f.

[20] Det framhölls även, att lagen avsåg endast avtal med organisation, varför tvekan vanligen inte torde behöva uppstå. — Cit. ur prop. 39/1928 s. 62.

[21] Bergström s. 63 ff.

[22] Prop. 39/1928 s. 62. — I prop. 96/1910 karakteriserades däremot kollektivavtalet i lagtexten (§ 1) som ett »avtal — — — om villkor, som skola lända till efterrättelse vid arbetsavtals ingående».

Den utvidgning av kollektivavtalsbegreppet, som bör göras vid undersökningen av äldre förhållanden, gäller dels skriftlighetskravet i p. 4 (se nedan under 3. d.), dels och främst vad som angivits under p. 2, nämligen kravet på *organisation* som part (på arbetarsidan). Även mycket lösliga arbetarkollektiv kunna genom representanter ingå avtal, vilka i litteraturen i allmänhet godtagits som kollektivavtal (Undén kallar dem avtal med icke associerade arbetare, s. 45 ff.). När det särskilt behöver framhävas, att en *organisation* står som part på arbetarsidan, användes termen *korporativt* kollektivavtal.[23]

Särskilt i de ovan under p. 1 och 2 angivna avseendena — vilka skola närmare utvecklas i de följande avsnitten (p. 1 under 3. b. och c., p. 2 under 3. a.) — skiljer sig kollektivavtalet från andra närliggande regleringsformer och avtalstyper, arbetsreglementet, ringavtalet, gruppavtalet o. s. v. Det är nödvändigt att fixera, vad dessa och några andra termer beteckna. De därmed avsedda företeelserna ha stor betydelse i en undersökning som denna framför allt som föregångare till och därjämte som regleringsformer vid sidan av kollektivavtalet, delvis konkurrerande med detta. Samtidigt ger en avgränsning gentemot och karakteristik av dessa företeelser klarare konturer åt kollektivavtalet.[24]

Arbetsreglementet,[25] som i många länders lagstiftning utbildats till ett särskilt rättsinstitut,[26] är en samling av arbetsgivaren utfärdade föreskrifter för företaget.[27] Från kollektivavtalet skiljer det sig däri, att det är en *ensidig* regleringsform, låt vara att arbetarna ofta kunde ha ett faktiskt inflytande på dess utformning och i sådant syfte i troligen alla moderna lagar om arbetsreglemente tillerkänts viss förhandlingsrätt.

[23] Den härstammar från Sinzheimers arbete »Der korporative Arbeitsnormenvertrag», som avsiktligt begränsats till denna huvudtyp utan att andra frånkänts karaktären av kollektivavtal (I s. 98, II s. 100).

[24] Sådana avgränsningar förekomma särskilt i äldre litteratur om kollektivavtalet. Se t. ex. Lotmar s. 5 ff., Sinzheimer I s. 101 ff., Åkerman & Olin s. 101 ff., Undén s. 17 ff. Jfr även KA I s. 20 ff.

[25] Termen arbetsreglemente är accepterad i litteraturen, se t. ex. Undén i Ekonomisk Tidskrift 1910 s. 430 ff. och Ehrnrooth, Arbetsreglementena och deras rättsliga reglering. En vanlig och alternativt brukbar term är *verkstadsreglemente*, som dock passar illa utanför fabriks- och vissa hantverksyrken. I svenska lagförslag användes termen *arbetsordning*, men i Instruktion för förlikningsmän för medling i arbetstvister av 1906 § 9 (SFS nr 113) användes termen arbetsreglemente.

[26] Se kap. VII under A, 1.

[27] Arbetsreglementen kunde också utfärdas gemensamt för flera företag, t. ex. av en arbetsgivarorganisation (ex. VF:s år 1905 antagna gemensamma ordningsregler). Ha arbetsgivarna därvid förbundit sig sinsemellan att följa reglementet, föreligger ett ringavtal.

Det är mera ovanligt, att arbetsreglemente innehåller lönebestämmelser. Såsom regleringsform likställd med arbetsreglementet är *den av arbetsgivaren fastställda och utfärdade lönetariffen eller prislistan.*

Även *ringavtalet*[28] (inklusive koalitionen) är, ehuru ett avtal, en ur här anlagd synvinkel *ensidig* regleringsform. Det innehåller en förbindelse mellan flera arbetsgivare resp. arbetare att icke erbjuda resp. antaga arbete annat än på de i avtalet fastställda villkoren. Avtalet tar alltså sikte på motparten i arbetsförhållandet men gäller endast mellan personer inom samma krets.

Ringavtalet, som motsvarar priskartellavtalet på handelslivets område, bygger på den interna sammanhållningen. Även *koalitionen* är ett ringavtal men utmärkes av att den på ett särskilt sätt är en utåt kampberedd sammanslutning. En överenskommelse inom en grupp arbetare om att genomföra vissa krav eller försvara en uppnådd position *genom strejk* är en koalition. Om arbetarna blott komma överens om att genomföra den påtänkta regleringen med hjälp av interna påtryckningsåtgärder mot osolidariska arbetare, såsom uteslutning, social bojkott och vitesbestämmelser, är detta ett ringavtal utan att tillika vara en koalition. Särskilt med tanke på den utländska koalitionsförbudslagstiftningen torde det vara lämpligt att utskilja koalitionen som en särskild art av ringavtal.[29]

Som regleringsform kan ringavtalet, såvitt gäller arbetarsidan, sägas bäst höra samman med uppdragsförhållandet, i vilket arbetstagaren sålunda intar en mera självständig ställning. Gränsen mot sådana fall, som t. ex. när flera stuveriarbetare slagit sig samman till en kooperativ stuverifirma, som erbjuder sina tjänster till redare, är ofta flytande. Det bör framhållas, att ringavtalet som regleringsform i tjänsteförhållanden i allmänhet åtminstone i vårt land verkat som en nödfallsutväg; det har representerat en primitiv metod för kollektiv reglering innan kollektivavtalet accepterats av arbetsgivarparten.

Beträffande dessa *ensidiga* regleringsformer kan man göra en distinktion mellan å ena sidan *arbetsgivarreglering* (i form av arbetsreglemente, »arbetsgivartariff» el. dyl. och ringavtal), å andra sidan *arbetstagarreglering* (främst i form av ringavtal).[30] Den naturliga pendangen är *tvåsidig* reglering (t. ex. i form av kollektivavtal).

[28] Termen ringavtal användes av bl. a. Undén s. 27 ff. »Ring» var kanske mera förr än nu en i både engelskan och svenskan vanlig term för karteller och dylika sammanslutningar.

[29] Jfr Åkerman & Olin s. 103, där en sådan distinktion icke göres.

[30] Jfr Lotmar s. 8 f., som bl. a. använder uttrycken »einseitige Arbeitnehmer- oder Arbeitgebertarife» (s. 9).

Gruppavtalet[31] skiljer sig från kollektivavtalet främst däri, att det är ett arbetsavtal; det innehåller en förbindelse av arbetstagare gentemot en arbetsgivare om utförande av arbete på vissa villkor. Det har en viss likhet med kollektivavtalet däri, att det är gemensamt för flera arbetare, men dessa äro här individuellt bestämda. Det är därför i viss mån en flerhet av individuella arbetsavtal. Det kan ibland vara omöjligt att utan kännedom om de faktiska omständigheterna vid avtalets ingående avgöra, om en uppgörelse om arbetsvillkor är ett kollektivavtal (med icke associerade arbetare) eller ett gruppavtal, när det på arbetarsidan undertecknats icke av en organisation utan av enskilda arbetare, och dessa icke angivit, huruvida de äro representanter för andra. Skillnaden är i princip den, att kollektivavtalet är avsett att reglera arbetsvillkoren även för senare anställda, medan gruppavtalet icke berör frågan, vilka villkor arbetsgivaren skall tillämpa beträffande nyanställda. Vid kollektivavtalet häfta s. a. s. arbetsvillkoren mera vid arbetsplatsen än vid avtalsparterna. Skillnaden kan också uttryckas så, att *parter* och *tillämpningsområde* vid gruppavtalet sammanfalla, medan de vid kollektivavtalet gå isär.

Gruppavtalet hör samman med det problemkomplex, som gäller lagarbete och användande av arbetskraft genom mellanhänder och som här blott kan flyktigt beröras. Förr var det vanligt, att arbetslag anställdes eller erhöllo i uppdrag att utföra ett arbete med en mycket summarisk uppgörelse om arbetsvillkoren, ofta kallad gruppackord,[32] eller ännu vanligare, att arbetet utbjöds på entreprenad åt en arbetsledare, som utförde arbetet med eget folk och på egna villkor. Genom fackföreningsrörelsens regleringsverksamhet utvecklades ur detta s. k. entreprenadsystem[33] den löneform, som kallas gemensamhets- eller gruppackord, varom många kollektivavtal kommo att innehålla bestämmelser. — Termen gruppackord har alltså använts för att beteckna dels ett arbetsavtal (av gruppavtalets typ), innebärande att ett arbetslag åtar sig att utföra ett arbete för visst pris,[34] dels en löneform. Genom att termen gruppavtal avser endast det förra, undvikes denna dubbeltydighet.[35]

[31] Termen förekommer i denna betydelse i Åkerman & Olin s. 105. Den eljest vanliga termen är *gruppackord* (även »gemensamhetsackord» och »kollektivackord», se Bergström s. 22, KA I s. 20, Undén s. 24, 46). Ordvalet motiveras nedan vid not 35.

[32] Ang. andra synonyma uttryck se not 31.

[33] Jfr härom närmare kap. III under B, 2.

[34] Gruppavtalet kan såsom framgår av det sagda innefatta både tjänst och uppdrag. Jfr Undén s. 24 not 5.

[35] Särskilt då gruppavtalet, såsom i fallet ADD 1939 nr 107, är baserat på tidlön, är termen gruppackord olämplig, då den för tanken på ackordslöneformen.

Det förekom emellertid också, att avtal träffades gemensamt med ett antal bestämda arbetare blott om arbetsvillkoren, och då främst lönen,[36] utan att egentligen frågan om anställning eller över huvud arbetsprestation blev aktuell, emedan avtal därom redan träffats tidigare. T. ex. en verkstadschef träffar avtal om löneförhöjning med de anställda gjutarna. Saknar ett sådant avtal kollektiv syftning, något som ofta är svårt att fastställa, kan det lämpligen benämnas *gemensamt löneavtal*.[37]

Även en *skiljedom* kan vara en regleringsform. Skiljeförfarande användes icke blott för att avgöra tvister om tolkning och tillämpning av avtal, s. k. rättstvister, utan även som ett yttersta medel att fredligt bilägga intressetvister, och innebär då att en eller flera av parterna utsedda skiljemän fastställa arbetsnormer, som parterna förbundit sig att efterfölja. Sådana skiljedomar i intressetvister, som äro grundade på skiljeavtal, stå avtalet (resp. kollektivavtalet) nära. Det framgår tydligt, att parterna på arbetsmarknaden jämställde dem med avtal, såsom närmare kommer att visas vid behandlingen av konkreta fall. Från juridisk synpunkt är att märka, att dylika skiljedomar icke föllo under 1887 års lag om skiljemän, vilken (liksom den nuvarande lagen av 1929) blott avsåg frågor »av tvistemåls beskaffenhet» eller »framtida tvist, härflytande av visst rättsförhållande». De kunde sålunda icke i fråga om exigibilitet, »rättskraft» o. dyl. jämställas med skiljedomar enligt denna lag (som surrogat för domar i tvistemål) utan skulle förmodligen ha tillerkänts närmast samma juridiska betydelse som avtal.[38]

En regleringsform av stor betydelse, som i väsentliga avseenden skiljer sig från de hittills behandlade, är *usansen* (yrkesbruket) eller — mera allmänt uttryckt — sedvänjor och bruk. Någon särskild gränsdragning mellan sedvänjor och usanser-bruk synes icke vara nödvändig i denna framställning, men det bör framhållas, att det närmast är fråga om de senare, nämligen sådana som uppkomma inom ett yrke, på en ort eller t. o. m. en arbetsplats.[39] Termen sedvänja avser vanligen ett mindre begränsat bruk. I engelsk och fransk rätt skiljes mellan custom och usage resp. coutume och usage, men i fackliga sammanhang är språkbruket mindre preciserat.[40]

[36] Andra arbetsvillkor än lönen äro sällan individuellt reglerade.

[37] Termen förekommer i Åkerman & Olin s. 105 och Olin s. 11. Jfr även Undén s. 24 not 5.

[38] Jfr NJA 1905 s. 69 (berört i kap. VII under C, 2.), som gällde ett »arbetsavtal» fastställt genom skiljedom.

[39] Sinzheimer skiljer mellan Ortsusance och Betriebsusance (II s. 34 ff.). Jfr Lotmar I s. 772 f. (Ortsgebrauch och Geschäftsgebrauch).

[40] Betr. engelsk rätt se Allen, som skiljer mellan social custom, som torde inne-

Det för usansen som regleringsform utmärkande är, att den icke är formulerad,[41] att den uppkommer genom att ett visst handlingssätt upprepas och därigenom vinner hävd. Själva ursprunget, som vid ett företag mycket väl kan vara en order från arbetsgivaren eller en uppgörelse mellan arbetsgivaren och arbetarna, torde vanligen vara höljt i dunkel. Huvudsaken är att det föreligger en allmän uppfattning om att det *skall* handlas på detta sätt. Olivecrona uttrycker det så: »Ett faktiskt iakttaget handlingssätt tages alltså till mönster och associeras med ett 'skall'».[42] Härvid förbindes usansen med rättighets- och pliktföreställningar.

---

fatta även bruk, och legal custom, som är custom i strängt juridisk bemärkelse (s. 26 f. och 104). Vissa stränga betingelser skola visas vara uppfyllda för att domstolarna skola erkänna en sådan custom. Bland de kriterier (tests) man går efter märkes, att sedvänjan skall stamma från urminnes tid, i praxis från tiden före 1189 (s. 91). Vad begreppet usage beträffar, drages enligt Allen ofta en skiljelinje mellan »customs properly so called and *usages* of a particular trade — — —. These are usually based on contract, express or implied, and the rule of immemorial antiquity does not apply to them; any long-established user, supported by notoriety, is sufficient» (s. 93). Jfr också s. 87: »minor customs and usages spring up even nowadays, especially in commercial relationships».

Witmer citerar i Yale Law Journal 1938 (s. 227) två amerikanska rättsfall, i vilka kollektivavtal jämställdes med custom resp. usage, vilka begrepp definierades sålunda:

custom: a practice which is »certain, general, uniform, and recognized» (Kentucky-fall 1933).

usage: »an established method of dealing, adopted in a particular place, or by those engaged in a particular vocation or trade» (Kentucky-fall 1913, Hudson v. Cincinnati, behandlat i kap. VII under B, 1.).

I fackliga sammanhang användes ofta kombinationen »custom and practice», se t. ex. Industrial relations handbook, s. 28 (p. 1), s. 80 f. (p. 173 f.).

I fransk rätt finnas inga så strikta gränser för vad som skall räknas som coutume i juridisk bemärkelse, men man håller dock på en viss skillnad mellan coutume och usage. Enligt Durand & Jaussaud (s. 141 ff.) närmar sig coutume mera en lag, den är stabilare än l'usage om än ej tvingande. L'usage uppbäres av parternas vilja, närmar sig alltså avtalet och har kanske ofta sitt ursprung i en överenskommelse (jfr Allen ovan). Gény präglade uttrycket »usage conventionnel» för denna typ, en term som synes ha slagit igenom (se, utom Durand & Jaussaud, Planiol I s. 4 ff., jfr även Allen s. 35).

Att termen coutume användes även i en tämligen vidsträckt betydelse framgår av titeln på M. Leroy's arbete La coutume ouvrière (1913), där termen avser »[la] coutume libre sans caractère judiciaire» (I s. 25).

[41] I tysk litteratur (se ovan not 39) jämföres kollektivavtalet särskilt med s. k. »formulierte Usancen», varigenom *en* typisk olikhet bortfallit.

[42] Olivecrona, Lagens imperativ, s. 32.

Det framhålles ibland, att sedvänjan uppbäres av en opinio necessitatis, och även

Det framgår härav, att det föreligger viktiga skillnader mellan ett kollektivavtal och en usans, vilket inte hindrar att även skriftliga kollektiva uppgörelser om arbetsvillkor särskilt i England jämställts med customs och usages. Avtalsföreställningen — och på det juridiska planet avtalskonstruktionen — var där ingalunda så självklar som på andra håll. En viktig skillnad är, att kollektivavtalet innefattar ett *aktivt kollektivt partsförhållande*, vartill motsvarighet saknas vid usanser, om än även dessa i viss mån kunna uppbäras av organiserade maktgrupper.[43]

Usansen har betydelse framför allt som komplettering till formulerade regler, som dels knappast kunna fastställa alla detaljer, dels kunna vara tysta på punkter som icke varit föremål för meningsskiljaktigheter och kanske betraktats som självklara. I rättspraxis — och därvid tänker jag närmast på AD:s — använder man sådana regler till utfyllnad av avtal och behandlar dem som avtalsförutsättningar, så att de ingå som en del av kollektivavtalsregleringen. Därvid skiljer man på å ena sidan mera fasta och generella förutsättningar (naturalia negotii), sådana som sammanhänga t. ex. med produktionsordningen (såsom arbetsgivarens arbetsledningsrätt) eller med det kollektiva regleringsväsendet (föreningsrätten),[44] och å andra sidan mera speciella förutsättningar i form av företagsusanser, betecknade som »praxis», »den bestående ordningen» o. dyl.[45] Sådana kunna också anknytas till arbetsavtal[46] och förmodligen även till arbetsreglemente. Usanser tillerkännas på detta sätt samma juridiska betydelse som den regleringsform till vilken de anknytas.

---

om detta främst gäller custom resp. coutume i inskränkt juridisk bemärkelse, torde något av samma inställning höra samman med föreställningen över huvud om bindande regler. Se Durand & Jaussaud, särskilt s. 142, och Allen s. 95.

[43] Timasheff (An introduction to the sociology of law, 1939, s. 308 ff.) uttrycker skillnaden mellan kollektivavtal och sedvänja på så sätt, att kollektivavtalet skapas och uppbäres av maktcentra (vilket torde motsvara vad jag avser med det aktiva kollektiva partsförhållandet), medan sedvänjan uppehålles genom erkännande (recognition) av sociala grupper, som icke äro organiserade till maktcentra.

Witmer (a. a. s. 227) har kraftigt kritiserat jämställandet av kollektivavtal med sedvänja: »To call a deliberate agreement arrived at after prolonged deliberation, presumably subject to change by the parties' mutual consent, and existing, by its own terms, for a specified period, a 'custom' or a 'usage' is stretching the terms a bit further than they have heretofore been stretched.»

[44] Se särskilt ADD 1930 nr 52. Jfr Schmidt s. 46.

[45] Se t. ex. ADD 1932 nr 38 och 1935 nr 90.

[46] Jfr Schmidt s. 107 och 180.

3. *Särskilda utredningar rörande kollektivavtalet*

a. Partsförhållande och tillämpningsområde. Kollektivavtalets »avtals»- och »lagkaraktär»

Vid utredningen om skillnaden mellan gruppavtalet och kollektivavtalet framhölls som något för det senare karakteristiskt, att dess parter och dess tillämpningsområde icke sammanfalla. Genom att på så sätt ha ett särskilt tillämpningsområde har kollektivavtalet en viss likhet med en lag vid sidan av sin avtalskaraktär.[47] Part är på arbetarsidan vanligen en organisation, tillämpningsområdet utgöres av arbetsförhållanden inom den kategori och det område, som organisationen representerar och förhandlingarna avse (jfr KAL § 2 »yrkesgrupper och område»).

Det *fackliga* såväl som det *territoriella* tillämpningsområdet brukar anges i avtalets rubrik eller ingress eller framgå med tillräcklig tydlighet genom angivandet av parterna. Man brukar i territoriellt hänseende skilja mellan arbetsplats-, orts- eller lokal-, distrikts- och riksavtal.

Tillämpningsområdet i territoriellt och fackligt avseende anger den yttre ram, inom vilken avtalet skall tillämpas och samtidigt dess yttersta *syftning*. Målet för regleringen genom kollektivavtal är regelmässigt, att det skall tillämpas på *alla* arbetsförhållanden inom denna ram.

Med det *personliga* tillämpningsområdet brukar man i juridiska framställningar ange vilka personer eller vilka arbetsavtal, som falla under regleringen.[48] De personer inom det fackliga och det territoriella tillämpningsområdet, som stå som parter eller direkt anses företrädda på grund av medlemskap i den avtalsslutande organisationen, dvs. vad Undén kallar *kontrahentkretsen*, falla i första hand inom det personliga tillämpningsområdet, men detta kan utsträckas därutöver. En utvidgning kräver dock någon anknytning till denna krets. Arbetsgivare inom denna tillämpa vanligen avtalet i förhållande till sina arbetare oavsett om dessa tillhöra kontrahentkretsen. Detta har senare av AD antagits som ett naturale negotii (ADD 1931 nr 93 och 1932 nr 95, jfr också 1929 nr 26), dock med reservation av arbetsgivarledamöterna.[49]

---

[47] Jfr Olin s. 12, som talar om kollektivavtalets »dubbelnatur», då det å ena sidan är ett privaträttsligt avtal, å andra sidan »har en alldeles bestämd tendens att antaga karaktär av en objektiv rättsnorm». Jfr också Durand & Jaussaud s. 133: [La convention collective] présente un caractère mixte. Loi [au sens matériel], par certains aspects, la convention reste, à d'autres égards, un contrat.

[48] Se särskilt Undén s. 121 ff.

[49] Detta torde sammanhänga med att arbetsgivarna icke vilja uppfatta detta bruk

Av det sagda framgår, att det föreligger en diskrepans mellan å ena sidan den vanligen generella syftningen och »lagkaraktären» hos kollektivavtalet, å andra sidan dess begränsande »avtalskaraktär», sammanhängande med partsförhållandet, en diskrepans som försvinner först med 100-procentig organisation (märk strävandena efter organisationsmonopol) och som man i vissa länder sökt överbrygga genom lagregler om allmängiltigförklaring och liknande metoder. De gamla överhetliga taxorna hade en form som mera motsvarade deras ändamål.

För juristerna uppkommo emellertid svårigheter redan såvitt angick att utifrån gällande rätt förklara kollektivavtalet bindande *inom kontrahentkretsen*, särskilt för de enskilda medlemmarna, vilket såsom ovan (under 1.) antytts sammanhängde med de privaträttsliga lärornas individualistiska karaktär. För att få en bakgrund till den genetiska utredningen skall här i korthet skisseras, hur detta problem lösts i nutida svensk rätt.

Först må då framhållas, att organisationerna i och med att de antagit stadgar och utsett styrelse behandlas som juridiska personer och sålunda kunna för egen del ingå avtal och fungera som parter i kollektivavtalsförhållandet. Enligt allmänna rättsgrundsatser binda behörigen ingångna avtal endast föreningen, icke medlemmarna.

Det har emellertid ansetts bäst svara mot kollektivavtalets ändamål, att även medlemmarna skulle vara bundna av kollektivavtal, i den mån detta är tillämpligt på dem. Förhållandet mellan medlem och organisation har reglerats på följande sätt. Kollektivavtalet är enligt 1 § KAL ett avtal mellan de kollektiva parterna, dvs. på arbetarsidan alltid en organisation. Enligt 2 § är det därjämte bindande för den enskilde medlemmen, men denne tillerkännes icke fördenskull ställningen som part, i varje fall icke självständig sådan.[50] Ytterligare föreskrives i 3 §, att kollektivavtalets bestämmelser gälla oberoende av däremot stridande personligt avtal, dvs. kollektivavtalet tillerkännes tvingande betydelse. Medlemmens underordnade ställning markeras också genom de processuella reglerna i 13 § LAD. Organisationen skall i första hand kära för medlemmen, och även vid talan mot medlem skall föreningen instämmas jämte denne.

---

som ett avtalsmässigt åtagande utan som »en frivillig lämplighetsåtgärd» (jfr Westerståhl s. 162) med bibehållen handlingsfrihet.

[50] Han kan under särskilda omständigheter dock uppsäga avtalet för egen del, se närmare Schmidt s. 111.

b. Om innebörden av »bindande» på förevarande område

Vid behandlingen av kollektivavtalets begrepp angavs under p. 1 (sid. 9) såsom väsentligt, att dess bestämmelser avsetts att vara ömsesidigt bindande eller förpliktande.

Först måste något utredas, vad som menas med »*bindande*» och synonyma uttryck.[51] Det gäller här närmast att undersöka *föreställningen* om bindande regler och dess betydelse på här förevarande område. Denna föreställnings överensstämmelse med fakta är däremot av underordnad betydelse.[52]

Att en regel kallas bindande eller gällande är ett uttryck för föreställningen, att regeln obetingat måste följas.[52] Regeln eller handlingsmönstret kvalificeras genom dessa ord, dvs. inordnas i en viss kategori och blir föremål för en viss attityd. Själva uttrycken bindande o. s. v., använda i formulerade regler, ha till syfte att *påverka* människor — dem till vilka regeln är riktad — att handla i överensstämmelse med regeln. De äro, för att använda Olivecronas terminologi, imperativtecken, avsedda att inrangera reglerna i nämnda kategori, varigenom de skola utlösa de avsedda reaktionerna. Man kan kalla detta att handlingsmönstren få imperativ form (ej att förväxla med den grammatiska imperativformen),[54] varigenom de skiljas från t. ex. program och rekommendationer. Ofta associeras de imperativa uttrycken med föreställningar om rättigheter och skyldigheter (varom mera längre fram) och väl alltid med känslor av nödvändighet[55] och tvång, vilka lätt objektiveras och tillskrivas ifrågavarande regler som en bindande kraft. Genom ett effektivt sanktionssystem framkallas, understödjes och stärkes den inställning som gör ifrågavarande regler till effektiva psykiska påverkningsmedel. Avsikten är sålunda att kanalisera människornas handlande i vissa fåror och därigenom begränsa deras handlingsfrihet.

Som exempel på sådana uttryck i kollektivavtal från tiden omkring sekelskiftet må slutorden i målaravtalet för Stockholm av 1896 anföras:

Ovanstående överenskommelse, gällande emellan Stockholms målaremästareförening och Svenska måleriarbetareförbundets Stockholmsavdelning skall, okränkt av båda korporationerna, gälla till [visst angivet datum].

[51] Såsom framgår av den följande framställningen, räknar jag inte »förpliktande» som ett helt synonymt uttryck.

[52] Här må hänvisas främst till Olivecrona, Lagen och staten, särskilt Inl. och kap. I, samt Lagens imperativ, passim.

[53] En viss modifikation med hänsyn till det historiska materialet göres längre fram (under c.).

[54] Jfr Olivecrona, Lagens imperativ, s. 6 not 1.

[55] Jfr ang. opinio necessitatis ovan not 42.

Andra vanliga uttryck voro, att bestämmelserna »skola av båda parterna obrottsligen hållas»; »förestående avtal — — — förbinda vi oss att efterfölja under den tid, som i avtalet är stadgat».[56]

Det bör dock påpekas, att imperativformen icke är väsentlig. Man kan inte utesluta möjligheten, att samma föreställningar och samma attityd knutits till handlingar, som helt sakna dylika imperativa uttryck.[57]

Vare sig imperativformen kommit till användning eller ej, är syftet med bindande regler sålunda att påverka människorna att handla i överensstämmelse med reglerna och — i oupplösligt samband därmed — att väcka mer eller mindre klara föreställningar om vad som skall hända, om reglerna *icke* efterföljas. I den mån ifrågavarande regler förbundits med ett effektivt sanktionsmaskineri, skall underlåtenhet att följa dem för regelbrytaren normalt medföra en *påföljd*.

Kännetecknet på en *rättsligt bindande regel*[58] är, att den är anknuten till det statliga sanktionsmaskineriet. Så var ju länge inte förhållandet med de regler som fått kollektivavtalets form, men detta hindrade inte, att de på arbetsmarknaden betraktades som bindande och att man kan påvisa ett visst verklighetsunderlag för en sådan föreställning motsvarande det vid rättsligt bindande regler. Jag skall i den följande framställningen försöka visa, hur på det fackliga planet föreställningen om bindande regler anknöts till de kollektiva uppgörelserna om arbetsvillkor (särskilt kap. II och V) och i någon mån undersöka denna föreställnings verklighetsunderlag (särskilt kap. VI).

För jurister måste det ha varit ganska främmande att beteckna sådana regler som bindande. När Ernst Trygger i sitt yttrande i riksdagsdebatten 1906 om förslaget till medlingslag beklagade, att man inte samtidigt genomförde en lagstiftning, som gjorde »arbetsavtal i realiteten bindande», och fann bestämmelsen om att förlikningsman skulle försöka förmå parterna att hänskjuta tvisten till skiljedom mindre ärlig, eftersom »en på papperet bindande skiljedom icke kan vara bindande i verkligheten», så avsåg han med uttrycket »bindande» endast rättslig bundenhet (och effektiv sådan).[59]

[56] Målaravtalet från 1896 i ArbA, övriga citat ur KA II s. 101 och 143 (även s. 170).

[57] Jfr Sinzheimer II s. 94: »Zunächst verdecken viele Arbeitsnormenverträge schon rein äusserlich ihre obligatorische Seite, indem sie nichts weiter enthalten als eine blosse Aufstellung von Arbeitsregeln.»

[58] Med »rättsligt bindande regler» avser jag inte bara rättsregler utan även t. ex. bestämmelser i kollektivavtal, i den mån dessa äro juridiskt erkända och parterna räkna med rättsliga sanktioner.

[59] FK 1906 3: 43 s. 35 f.

Det förekom att man i anslutning särskilt till engelskt betraktelsesätt talade om kollektivavtalen som endast *moraliskt bindande*.[60] I nästa avsnitt kommer jag mera in på moralföreställningens betydelse på förevarande område.

c. Om de väsentliga avtalskriterierna på förevarande område

För att få en utgångspunkt och jämförelsematerial skall här först något sägas om regleringen av arbetsvillkoren genom ensidiga föreskrifter, arbetsreglemente eller arbetsgivartariff, som påläggas arbetarna. Frågan är, om man med sådan reglering förband föreställningen om bindande regler.

Vad först angår arbetsgivaren, kunde han i princip ändra och i konkreta fall avvika från sådana föreskrifter utan att höra arbetarna därom, åtminstone i samband med uppsägning av arbetsavtalen.[61] Å andra sidan innebar utfärdandet av sådana föreskrifter, att han förklarat sig skola följa desamma. De inneburo en reglering, inte endast en order. Inställningen till sådana ensidigt utfärdade handlingar var sannolikt, att de inte kunde ändras hur som helst. De kunde t. o. m. ha bestämd löptid och av arbetsgivarna betraktas som bindande löften, såsom i det fall då en mästarförening fastslog viss lön att utgå under sommarmånaderna, en annan för vintermånaderna.[62] I själva verket behövde den ordning, som kom till stånd genom sådana föreskrifter, inte skilja sig märkbart från en som var grundad på kollektivavtal.

Vad arbetarna beträffar, beskars visserligen deras handlingsfrihet genom sådana föreskrifter — arbetsgivarna hade vissa sanktionsmedel till sitt förfogande för att framtvinga efterlevnaden — men arbetarna synas dock icke ha betraktat reglerna som bindande, utom då de undertecknat en särskild förbindelse att underkasta sig bestämmelserna. Detta framgår inte minst av motståndet mot dylika »personliga kontrakt».[63]

[60] Se t. ex. Förl.kom.bet. s. 53 (cit. i kap. VI vid not 3).

[61] Även vid icke lagreglerade arbetsreglementen torde man juridiskt ha krävt uppsägning för ändring, vilket sammanhängde med avtalskonstruktionen (se kap. VII under A, 1). Uppsägningstiden kunde dock vara mycket kort eller saknas helt.

[62] För ex. se kap. V under A, 1.

[63] För juridiskt betraktelsesätt konstitueras ett arbetsavtal genom den formlösa anställningen av en arbetare. Enl. arbetsavtalskommitténs betänkande (Förslag till lag om arbetsavtal 1901, s. 60) var det en utbredd folklig uppfattning, att ett sådant avtal »icke har verkligt bindande karaktär och följaktligen icke behöver hållas längre än en var av de avtalande vill». Denna uppfattning tillbakavisades av kommittén som »felaktig. Men den utgör dock», fortsatte kommittén, »ett påtagligt bevis för den oklarhet, som råder beträffande den frågan, när ett arbetsavtal är att anse såsom i behörig ordning ingånget».

Man kan med hänsyn till det sagda naturligtvis räkna arbetsreglementet som en bindande regleringsform, mera moraliskt bindande på arbetsgivarsidan på grund av den allmänna inställningen och uppfattningen om god sed, kanske delvis också med »rättslig täckning», mera tvångsmässigt på arbetarsidan på grund av arbetsgivarens maktresurser, men det strider i viss mån åtminstone med de särskilda föreställningar därom, som anknötos till kollektivavtalet. Detta torde ha sin förklaring däri, att föreställningen om bindande regler för arbetarna närmast kom att förknippas med ömsesidighetsidén och den därmed nära sammanhängande avtalsföreställningen. Avtalet framstod som en förening av två jämställda parters fria vilja, som en »vänlig överenskommelse». Frivilligheten såsom grund för bundenheten var en grundläggande tanke i naturrättslig och liberal avtalsideologi. En frivilligt ingången förbindelse fick icke ryggas (pacta sunt servanda). Det förelåg inte bara ett tvång utan en *moralisk plikt* att följa, att icke »kränka» avtalet.[64] Kollektivavtalets regler framstodo på ett helt annat sätt än arbetsreglementets som ömsesidigt — och för båda sidor likvärdigt — bindande. Detta sammanhänger med att kollektivavtalet innefattade ett aktivt kollektivt partsförhållande på arbetarsidan, vartill ingen motsvarighet fanns vid arbetsreglementet, men också med att föreställningen om *ömsesidiga förpliktelser och rättigheter* allt tydligare förbands med dessa tvåsidiga uppgörelser. Man kan kalla dessa regler *förpliktande* — på samma gång som de hänföras till den större gruppen »bindande» regler.

Här må inskjutas några anmärkningar, föranledda av det historiska

[64] Det framhävdes t. ex. av en fackförening, sedan den år 1897 fått igenom sitt första kollektivavtal, i en appell till medlemmarna, att »reglementet», som det ännu kallades, var »tillkommet genom *överenskommelse*, ej dikterat blott av arbetsgivaren», vilket var en särskild anledning för dem att ställa sig det »till så noggrann efterrättelse som möjligt» (se citatet i dess helhet i kap. VI under 2.). Sedan kollektivavtalsformen utvecklats, framstod arbetsreglementet som en typisk form för *diktat*.

Motsvarande attityd, ehuru utan tecken på någon egentlig avtalsföreställning, framgår av följande uttalande hämtat från England. Det härrör från 1856 och utgjorde en sidenvävares svar till en offentlig utredningskommission på en fråga, hur den paritetiskt sammansatta nämnd, som fastställde arbetspriserna i facket, kunde förebygga strejker: »There was an authority that both masters and men gave a certain sort of obedience to; their decision was not law, but they gave a certain sort of obedience to it; as long as the masters agreed to meet the men, the men were always satisfied with their decisions, and they even submitted to reductions, and were glad to do so» (cit. efter Cole & Filson s. 506). Jfr i övrigt kap. II under A, 1. not 13 och C, 2. not 64.

materialet. Från genetisk synpunkt synes det, såsom närmare skall utvecklas särskilt i kap. II och V, som om föreställningen om bindande och förpliktande regler på här förevarande område — närmast såvitt angår arbetarsidan — uppkom något tidigare än avtalsföreställningen men snart helt sammansmälte med denna. I själva verket är det nästan omöjligt att skilja dem från varandra. I och med receptionen av avtalsidén fick man i viss mån till skänks ett utvecklat system av regler, som man kunde applicera på dessa uppgörelser.[65] — Det må också framhållas, att till en början ömsesidigheten i fråga om förpliktelser och rättigheter inte var ett framträdande drag hos kollektivavtalet. De tidigare av fackföreningarna framtvingade prislistorna framstodo mer som ensidiga utfästelser från arbetsgivarens sida.[66] Här förelåg dock åtminstone ömsesidighet på så sätt, att motparten kraftigt medverkat till regleringens tillkomst. — Slutligen bör påpekas, med hänsyn till vad som framhållits om innebörden av »bindande», att det på ett tidigt stadium stundom förekom, att man endast uppställde regler »till ledning». Dessa regler voro sålunda formulerade närmast som rekommendationer, men man torde likväl ha tillmätt dem något större betydelse, ungefär som dispositiva lagregler. Inställningen torde nämligen ha varit den, att avvikelse från sådana »till ledning» uppställda regler genom personliga avtal icke borde ske utan särskilda skäl. Man drog sig emellertid för att fixera obetingat bindande (tvingande) regler, särskilt vad lönen beträffar. I den mån man började differentiera lönebestämmelserna, så att de icke uteslöto individualisering eller uppställandet av särskilda krav för åtnjutande av normal- eller minimilön, blev man mera beredd att tillerkänna kollektivavtalen tvingande karaktär.

Att reglerna *uttryckligen formulerats eller eljest räknats som bindande* (*förpliktande*) *parterna emellan* är sålunda *ett* väsentligt kriterium, när det gäller att fastställa om ett kollektivavtal föreligger eller icke. Men även ett diktat från arbetsgivarsidan kunde få avtals form, såsom nyss framhölls beträffande de »personliga kontrakten». Avtalet framstod då blott som ett *medel att binda* arbetaren. Det kan finnas anledning att, även där en tydlig avtalsform använts för kollektiv reglering av arbetsvillkoren, icke räkna avtalet som kollektivavtal. Ett

[65] Som en parallell härtill kan påpekas, att man vid tillkomsten av KAL ansåg sig icke behöva fullständigt reglera kollektivavtalet och dess rättsverkningar, emedan allmänna avtalsregler kunde tillämpas, särskilt »gällande regler om slutande av avtal och om rättshandlingars ogiltighet» (1927 års utkast s. 17, jfr prop. 39/1928 s. 63). Klassificeringen av kollektivavtalet som avtal räckte sålunda för detta ändamål.

[66] Se särskilt kap. V under E. vid not 52.

extremt exempel må belysa detta. Folke Lindberg nämner på ett ställe (Hantverkarna I, s. 80) en överenskommelse från 1437 mellan mästare och svenner inom bältareämbetet i Stockholm om arbetstiden, vilken skulle räcka från kl. 3 på morgonen till kl. 9 på kvällen, sålunda 18 timmar. Det verkar osannolikt, att gesällerna därvid haft ett ord med i laget. Ren arbetsgivarreglering, ehuru i avtals form, bör icke räknas som kollektivavtal, inte minst med hänsyn till att det skulle strida starkt mot den folkliga uppfattningen om vad ett kollektivavtal är (jfr nedan).

Tvåsidigheten såsom utmärkande för avtalet — särskilt framhävd i liberal avtalsideologi, enligt vilken frivilligheten, såsom nyss framhållits, ansågs vara grunden för bundenheten, men i praktiken ofta ytterst uttunnad — sammanhänger särskilt med *tillkomstsättet*. För kollektivavtalet utmärkande är, att det tillkommit under aktiv medverkan från arbetarsidan. Men det ömsesidiga tillkomstsättet är inte ensamt avgörande. Ett arbetsreglemente förlorar inte sin karaktär av ensidig regleringsform därför att arbetarna förhandlat om eller på annat sätt påverkat dess innehåll.[67] Här har dock *formellt* (om än icke alltid reellt) ena sidan avgörandet i sin hand.

Kollektivavtalet är nära förknippat med förhandlingsrätten, vilken kommit att innebära att arbetarkollektivet framträder som en *jämställd förhandlingspartner*, inte som petitionär eller på annat sätt formellt underordnad och, med hänsyn till vad som sagts om arbetsgivarreglering i avtals form, inte heller blott som formellt jämställd avtalskontrahent. Detta torde kunna sägas vara ett *andra* väsentligt kännetecken, kärnan i vad som kan betecknas som ömsesidigheten ifråga om tillkomstsättet, vad sedan än arbetarkollektivets medverkan haft för reell betydelse vid utformningen av reglerna.[68] Arbetarna fingo genom ett starkt organisationsväsen möjligheter att ge tvåsidigheten materiellt

---

[67] Inte heller anses den förhandlingsrätt, som tillerkänts statens tjänstemän genom KK 4 juni 1937, påverka formen för regleringen av deras arbetsvillkor.

[68] Jag har ovan vid not 43 avsett detsamma med uttrycket »aktivt kollektivt partsförhållande».

Jfr Åkerman & Olin: »Kollektivavtalen tillkomma genom förhandling mellan två jämställda parter, arbetsordningarna åter utfärdas av arbetsgivaren ensam» (s. 117 f.). Det framhålles vidare som för kollektivavtalet utmärkande, att det tillkommer »genom samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare» (s. 101).

I kollektivavtalsutredningen 1907—08 erkände man som kollektivavtal endast sådana regler, som »vid granskning av föreliggande handlingar befunnits vara resultat av överenskommelser» (KA I s. 24). Möjligen framhäver man där något ensidigt tillkomstsättet och undanskymmer vikten av att reglerna uppställts såsom bindande, men troligen avsåg man även detta, jfr s. 22 f.

innehåll. I praktiken har det under fackföreningsrörelsens tid varit så, att arbetarna eller deras organisationer icke genom sitt undertecknande velat medverka till ett avtal, som innehållit oantagliga villkor; de ha föredragit »avtalslöst» tillstånd. Det är därför för denna tid ganska opraktiskt att tänka sig ren arbetsgivarreglering i kollektivavtals yttre form, liksom man inte gärna kan tänka sig genom konkludenta handlingar tillkomna kollektivavtal.

För folklig uppfattning torde all kollektiv reglering av arbetsvillkoren under fackförenings medverkan räknas som kollektivavtal. Denna bestämning må räcka för praktiskt bruk i nutiden, då en fast facklig praxis utbildats. Från historisk synpunkt är den alltför vid; den leder till ett anakronistiskt betraktelsesätt, varpå man kan finna många exempel i fackorganisationernas minnesskrifter. Å andra sidan är den möjligen också för snäv: man bör inte utesluta möjligheten att avtal av samma slag förekommit utan samband med den moderna fackföreningsrörelsen. Detta har nödvändiggjort fixerandet av mera abstrakta skiljelinjer. De avtalskriterier — eller från avtalsbegreppets synpunkt rekvisit — som här angivits torde vara lämpliga och tillräckliga för att leda någotsånär rätt vid analysen av det historiska materialet. I stort sett torde dock vad man kan sägas vara kärnan i den folkliga uppfattningen vara riktig, nämligen att kollektivavtalet är en ganska miljöbunden företeelse.

Kollektivavtalsbegreppets relation till det allmänna av juristerna fixerade avtalsbegreppet, vars huvuddrag angivits ovan (sid. 5), blir närmare belyst i kap. VII. Större direkt betydelse för utbildningen av kollektivavtalsformen än viljeförklarings- och obligationslärorna hade förvisso motsvarande mera folkliga föreställningar och talesätt, att avtal tillkomma genom överenskommelse och äro bindande.

d. Skriftlighetskravet. Frågan om muntliga kollektivavtal

I praktiken räknar man egentligen endast med skriftliga kollektivavtal, och det är sådana som avses i detta arbete, när inte annat angives. Det finns emellertid anledning att fråga sig, om även muntliga avtal av motsvarande typ spelat någon roll under kollektivavtalets tidigare utvecklingsskede. Det kan nämnas, att skriftlighetskravet infördes i 1928 års KAL först på utskottsstadiet och sålunda inte ansetts vara ett nödvändigt rekvisit samt att det inte finns i t. ex. dansk rätt.[69]

[69] Jfr 1927 års utkast, s. 28 f., och prop. 39/1928 s. 57 ff. och 129 ff., Andra LU:s utlåt. 36/1928 s. 17 f. — Betr. dansk rätt se Illum s. 84.

Jfr i övrigt KA I s. 19 och Undén s. 17 not 1 samt betr. KAL:s formkrav Schmidt s. 93 ff. och Bergström s. 49 ff.

Som muntliga räknar jag de kollektivavtal, som inte fylla det i KAL uppställda skriftlighetskravet såsom detta närmare tillämpats av AD. Det finns så mycket mindre anledning att vid denna bestämning avvika från nämnda formregler, som dessa synas nära ansluta sig till facklig praxis. Formkravet innefattar sålunda inte blott, att innehållet fixerats i skrift, utan även att handlingen *undertecknats åtminstone av arbetsgivarparten.*[70] Därmed jämställes (1) att innehållet upptagits i ett protokoll, vars riktighet bestyrkts på sätt parterna överenskommit, samt (2) att ett skriftligt förslag till avtal godkänts genom skriftlig accept.

Man kan därför skilja mellan olika kategorier av muntliga kollektivavtal eller — mera exakt — kollektivavtal som icke fylla skriftlighetskravet. Förutom *helt muntliga avtal* kunna finnas sådana, vars innehåll fixerats i skrift, men som inte undertecknats av arbetsgivarparten. Man kan kalla sådana fall *muntliga förbindelser i anslutning till en skriftlig handling* (t. ex. ett existerande kollektivavtal). Detta torde vara det mest praktiska fallet. En tredje kategori, vilken icke kan medtagas i denna undersökning, utgöres av *muntliga tillägg och kompletteringar, ev. också ändringar av skriftliga avtal.*[71]

[70] Jfr t. ex. ADD 1937 nr 33 och Schmidt s. 94.

[71] För dansk rätts del torde detta fall spela tämligen stor roll, se Illum s. 84 f.

Kap. II

DET HISTORISKA PERSPEKTIVET I VISSA EUROPEISKA LÄNDER

I inledningen har antytts, att kollektivavtalets uppkomst måste ses mot bakgrunden av de äldre förhållandena på arbetslivets område och särskilt de äldre formerna för reglering av arbetsvillkoren. I detta kapitel skall detta närmare utföras såvitt angår de främmande länder som medtagits i undersökningen.

I en inledande allmänhistorisk orientering (A.) tages dock i viss mån hänsyn även till förhållandena i Sverige. Den översikt av den historiska utvecklingen som där gives (under 1.) blir av mycket allmän art och är avsedd att peka på huvuddrag, som äro i stort sett gemensamma för de länder som här behandlas. Undersökningen i de följande avsnitten begränsas till vissa huvudfrågor men ger samtidigt en fylligare bild av förhållandena i de olika länderna. Upprepningar kunna inte helt undvikas. Beträffande Sverige skall händelseförloppet följas mera i detalj i de följande kapitlen.

I nästa avsnitt (B.) lägges huvudvikten vid sådant som belyser den officiella inställningen till arbetarnas strävanden att kollektivt reglera arbetsvillkoren sådan denna tog sig uttryck i lagstiftning och rättspraxis. Medan i början den straffrättsliga aspekten dominerade, fördes i och med det officiella erkännandet av fackföreningsrörelsen de rättsliga problemen över på civilrättens område.

I sista avsnittet (C.) behandlas kollektivavtalets uppkomst på det fackliga planet. Framställningen kan här koncentreras till jämförelsevis få yrkesområden, ungefär desamma i alla länder, inom vilka pionjärinsatserna gjordes, och tar nästan uteslutande sikte på löneregleringsfrågan.

Motsvarande uppdelning av framställningen har dock av praktiska skäl icke gjorts beträffande de danska förhållandena, som helt hänförts till det senare avsnittet.

Ur vissa synpunkter kunde det ha varit motiverat att behandla även organisationsväsendets utveckling i ifrågavarande länder. Detta skulle

dock ha blivit för vidlyftigt och synes knappast vara nödvändigt med hänsyn till syftet, som beträffande de utländska förhållandena är mera begränsat. De notiser i detta ämne, som medtagits här och var, torde vara tillräckliga för sammanhanget.

A. ALLMÄNHISTORISK ORIENTERING

1. *Från näringsreglering till näringsfrihet och kollektiv självreglering av arbetsvillkoren*[1]

Den gamla näringsregleringen, i form av skråordningar, manufakturprivilegier etc., innefattade också en reglering av arbetsförhållandet, dock mera sällan av löner än av andra arbetsvillkor. Lönerna fixerades stundom i taxor,[2] fastställda av hantverksämbetet, magistrat eller annan myndighet, men voro ofta, i likhet med andra arbetsvillkor, bestämda endast genom sed eller uppfattning om vad som var skäligt eller genom tyst samförstånd mellan mästarna. I England fastställdes enligt Elisabeths lag av 1563 löneskalor av fredsdomarna vid årliga sammankomster. — Arbetsförhållandet var närmast ett *statusförhållande* — mellan husbonde och tjänare, mellan mästare, gesäll och lärling etc. — men det lämnades dock ett visst utrymme åt individerna att fritt ordna sina mellanhavanden,[3] dvs. ett *avtalsförhållande* fanns också inom den gamla näringsorganisationens ram, och detta inslag blev allt betydelsefullare ju starkare frihetsidéerna gjorde sig gällande.[4]

[1] Delvis anföras beläggen för vad som säges i denna översikt i de följande avsnitten. I övrigt hänvisas bl. a. till översikterna i Skeie (jfr även Vinding Kruse) och betr. Frankrike jämväl till Durand & Jaussaud, kap. II, och Scelle s. 10 ff.

[2] Detta synes ha varit vanligare i utlandet än i Sverige (jfr Lindberg s. 79 f). En av orsakerna härtill är troligen att söka i skråämbetenas relativt ringa omfång i vårt land, vilket medförde att uttrycklig reglering var mindre behövlig; det räckte med tyst samförstånd mellan de fåtaliga mästarna.

[3] Det kan också framhållas, att den gamla regleringen sällan kunde genomföras effektivt; jfr Lindberg s. 129 och Trevelyan s. 275.

[4] Angående status- och avtalsförhållande, se Maine, Ancient law, särskilt kap. V slutet och kap. IX början. Maines berömda teori, lancerad 1861, som han sammanfattade med följande ord: »that the movement of the progressive societies has hitherto been a movement from *Status to Contract*» (s. 170), var visserligen grundad på studier i forntida rättssystem men passade som hand i handske in på de liberala tankegångarna och var i själva verket tillika ett inlägg i den allmänna idédebatten. (Jfr den fullständiga titeln: Ancient law: its connection with the early history of society and its relation to modern ideas. Jfr också Friedmann s. 125 ff.) Maines tankegångar applicerades inte minst på arbetarfrågan (jfr Dicey särskilt s. 150).

Enligt Maine hade statusförhållandet (som beteckning för en rättslig relation

Skråämbetena stodo under uppsikt av myndigheter, närmast magistraten, samtidigt som de i viss mån själva hade ställning som myndigheter. De utövade ett visst mått av självstyrelse, som dock genom den merkantilistiska regleringspolitiken efter hand inskränktes betydligt.[5] De hade dock stort inflytande på myndigheternas beslut om taxor o. dyl. Bestämmande inom ämbetena voro mästarna, dvs. vad som närmast motsvarar arbetsgivarelementet.

Det förekom emellertid också gesällföreningar, äldre tiders närmaste motsvarighet till fackföreningarna. Så länge de endast sysslade med social självhjälpsverksamhet, var inställningen till dem från de makthavandes sida välvillig. Det förekom emellertid också, att de försökte tillvarataga medlemmarnas intressen i fråga om arbetsvillkoren. De använde därvid stundom metoder, arbetsnedläggelse, blockad etc., som sedan övertogs av fackföreningsrörelsen.[6] När gesällföreningarna eller andra mera tillfälliga arbetarsammanslutningar togo på sig sådana fackliga uppgifter, sågos de med oblida ögon: koalitionsförbuden voro ett genomgående drag i äldre tiders näringslagstiftning.

Dessa förhållanden erbjödo knappast några möjligheter för uppkomsten av en kollektiv avtalsreglering av arbetsvillkoren. Mera som kuriosa, ehuru av stort intresse, måste man betrakta de medeltida kollektivavtal — härrörande från tiden innan regleringsväsendet genomförts mera fullständigt — som tyska forskare påvisat.[7] De äro sannolikt uttryck för mera feodala kontraktsidéer.[8] Sålunda kom t. ex. 1351 en skriftlig löneuppgörelse till stånd mellan yllevävarna och deras gesäller i Speier, vilken slutade med orden: »dies geloben wir und die Weber-

---

mellan personer) sitt ursprung i de band som höllo samman familjen (s. 170). Slaveri och träldom äro beteckningar på kompletta statusförhållanden. Tjänstehjonsförhållandet, som ju var starkt patriarkaliskt färgat, hänfördes i Tyskland till familjerätten (se Winroth s. 11 och not 24) och så även i Sverige av Schrevelius (I s. 195). Även förhållandet mellan mästare, gesäll och lärling hade ju starka drag av familjesamhörighet (jfr Durand & Jaussaud s. 31 och 33).

Frågeställningen status/avtal är enligt min mening mycket fruktbar vid analysen av den historiska utvecklingen. Den har tidigare anlagts på svenska förhållanden av Robbins i hans korta historiska inledning (s. 28 ff.).

[5] Se t. ex. betr. England, Trevelyan s. 191.

[6] Se t. ex. Durand & Jaussaud s. 53 ff., särskilt s. 55, och Trevelyan s. 39.

[7] Gossmann, särskilt s. 3, som hämtat sitt material från andra arbeten. Jfr också Hueck & Nipperdey II s. 32 not 1.

Betr. en av Lindberg s. 80 nämnd överenskommelse av 1437 om arbetstid i bältarefacket i Stockholm jfr sid. 23.

[8] Jfr Maine s. 364 ff., Gossmann s. 2 och i viss mån även Brentano i Schriften des Vereins für Socialpolitik 1890, s. 125 f.

knechte gegeneinander für uns und unsere Nachkommen — — ewig und unwiderkommlich stet und fest zu halten». 11 år senare ersattes denna uppgörelse av en ny och mera omfattande. Dessa uppgörelser synas fylla alla de minimikrav som här ställas på ett kollektivavtal vad angår både partsförhållandet och den ömsesidiga bundenheten. De voro dock sporadiska företeelser utan betydelse för den fortsatta utvecklingen.

Den överhetliga regleringen av arbetsförhållandet var förestavad av andra motiv än att tillgodose arbetarnas intressen. Lönebestämmelserna innehöllo t. ex. vanligen maximilöner. Dock torde regleringen ha inneburit ett visst skydd; åtminstone föreföll det arbetarna så, när nya tider bröto in. Av kanske störst betydelse för arbetarna voro restriktionerna i fråga om rekryteringen till yrket och den monopolställning, som tillerkändes de privilegierade yrkesgrenarna. Därigenom fick man ett visst skydd mot arbetslöshet.[9]

Liberalismen och den ekonomiska utvecklingen (industrialismen, folkökningen) i samverkan bröto ned det gamla regleringssystemet. Individens fri- och rättigheter (den personliga viljans autonomi) proklamerades som ledande principer i samhällslivet, och »arbetets frihet» (la liberté du travail) blev tidens arbetspolitiska slagord. Den fria konkurrensen ansågs vara förutsättningen för maximal behovstillfredsställelse. Kontraktsprincipen blev helt dominerande; endast genom fria individuella avtal skulle förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare regleras — liksom förhållandet i övrigt medborgarna emellan.[10]

I England skedde övergången till näringsfrihet så småningom; det gamla regleringssystemet vittrade bort utan någon därpå inriktad lag-

[9] Jfr särskilt Durand & Jaussaud s. 72 f.

[10] Adam Smith utlade i Wealth of nations (I. s. 123) de idéer, som sammanfattats i uttrycken arbetets och arbetsavtalets frihet, på följande sätt:

The property which every man has in his own labour, as it is the original foundation of all other property, so it is the most sacred and inviolable. The patrimony of a poor man lies in the strength and dexterity of his hands; and to hinder him from employing this strength and dexterity in what manner he thinks proper without injury to his neighbour, is a plain violation of this most sacred property. It is a manifest encroachment upon the just liberty both of the workman, and of those who might be disposed to employ him. As it hinders the one from working at what he thinks proper, so it hinders the others from employing whom they think proper. To judge whether he is fit to be employed, may surely be trusted to the discretion of the employers whose interest it so much concerns. The affected anxiety of the law-giver lest they should employ an improper person, is evidently as impertinent as it is oppressive.

Betr. uttrycket den personliga viljans autonomi, se Lundstedt s. 128. Jfr Durand & Jaussaud s. 61 och 89 f., Scelle s. 20 och citatet av Sinzheimer ovan i kap. I not 5.

stiftning.[11] I Frankrike avskaffades det med ett slag, genom revolutionen. I andra länder, såsom Sverige, genomfördes näringsfriheten mera etappvis.

I praktiken levde emellertid på flera områden traditionerna kvar från den gamla tiden.[12] När den överhetliga regleringen avskaffades, fortsatte likväl arbetslivet i stort sett som förut. Man kan säga, att tomrummet fylldes av sedvänjor och bruk med ursprung i den gamla näringsregleringen. Genom individuella avtal kunde inte alla frågor regleras. Så t. ex. förblevo löner såväl som löneformer ungefär desamma — de vilade på sedvänja, på uppfattningen om vad som var skälig lön etc. — men å andra sidan gjorde sig naturligtvis även den fria konkurrensen gällande, fortast i fack utan traditioner, dvs. framför allt inom den framväxande storindustrin.

Näringsfriheten och »arbetets frihet» var en frihet för var och en att utnyttja sina resurser och sin arbetsförmåga på det sätt han fann lämpligast. Uppmärksamheten var till en början främst riktad på näringsidkarnas-arbetsgivarnas frihet. Ingen skulle hindra dem att anlita andras arbetskraft, producera, köpa och sälja på de villkor de själva kunde uppnå. De blevo på grund av industrialismens kapitalistiska produktionsordning ännu mera än förr den dominerande maktgruppen inom näringslivet. Medan det gamla privilegiesystemet var förbundet med vissa skyldigheter att producera varor (ev. tjänster) av viss godkänd beskaffenhet kunde ingen enligt de liberala principerna lägga något sådant tvång på näringsidkarna. De voro ägare till produktionsmedlen och kunde utnyttja arbetskraft på de villkor, som de erbjödo och som accepterades av arbetarna. Med denna produktionsordning följde sålunda uppfattningen att arbetsgivaren hade befogenhet att själv reglera förhållandena i sitt företag. Förut hade korporationerna, t. ex. skråämbetena, haft en viss självständig rätt att reglera arbetsvillkoren; nu framhävdes i stället den individuelle arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt, som sålunda ideologiskt härleddes ur äganderätten. Avtalsprincipen var, samtidigt som den blev fröet till en ny utveckling, delvis endast en löst påklistrad etikett, avtalsförhållandet en form utan reellt innehåll, utan materiell betydelse för arbetarparten. Den status, kännetecknad av underordning, som arbetaren intog under det äldre

[11] Brentano I s. 87 f., Trevelyan s. 191 och 200. Jfr också Vinding Kruse s. 11—37. Till stor del vittrade skråväsendet bort på så sätt, att expanderande näringar förlades till platser utan skråämbeten. Många gamla skråstäder nedsjönko till en obetydlighet.

[12] Jfr särskilt Durand & Jaussaud s. 68 och nedan kap. III under B, 1. vid not 92.

skedet, överfördes i stort sett som avtalsinnehåll (ev. avtalsförutsättning eller naturale negotii) till det nya arbetsrättsliga systemet.

Liberalismens individualistiska principer, näringslivets allt starkare konjunkturväxlingar, den växande tillgången på arbetskraft genom folkökningen, uppkomsten av en arbetarklass i modern mening, denna nya situation medförde för arbetarna en dittills okänd otrygghet. Det var denna otrygghet, som drev dem att sammansluta sig. För att råda bot på missförhållandena sökte sig de tidigare arbetarsammanslutningarna i första hand tillbaka till de äldre regleringsformerna. I England försökte fackföreningarna återuppliva de gamla formerna för lönesättning genom fredsdomare, i Frankrike gjorde arbetarna framställningar till olika myndigheter för att få löneskalor officiellt fastslagna, men liberalismen som ekonomisk-politisk doktrin slog alltmer igenom och stängde denna väg.

Då denna väg sålunda blev oframkomlig, hade arbetarsammanslutningarna inget annat val än att försöka få till stånd en tillfredsställande reglering av arbetsvillkoren genom direkt uppgörelse med arbetsgivarna. Deras strävan gick ut på att förmå arbetsgivarna att *tillämpa bestämda regler* samt att *få inflytande på dessas innehåll*. Däremot fäste man till en början inte mycket avseende vid regleringens form.

Arbetsgivarna reagerade i allmänhet negativt. Undantag funnos dock, särskilt i fack med levande traditioner från det gamla regleringssystemet, ty även arbetsgivare kunde finna med sitt intresse förenligt att åvägabringa enhetlighet i arbetsvillkoren för att minska konkurrensen om arbetskraften. Den rent negativa inställningen hade starkt stöd i den extrema liberala ideologin, vilken i många länder, dock ej i Sverige, omsattes i lagstiftning. Arbetare såväl som arbetsgivare förbjödos att bilda organisationer liksom att över huvud genom gemensam aktion försöka genomföra beslut om att arbeta blott mot viss lön etc. Därjämte bedömdes eller fördömdes sådana aktioner av en övervägande opinion som hopplösa försök att rubba de ekonomiska lagarna för prisbildningen på arbetsmarknaden. De generella förbuden mot organisation och koalition, i Frankrike genom loi Chapelier 1791, i England genom Combination Act 1800, skilde sig från tidigare koalitionsförbud därigenom, att de inte samtidigt innehöllo någon reglering av arbetsvillkoren. I England upphävdes eller lättades i varje fall koalitionsförbudet 1824, i Frankrike först 1864. Full föreningsfrihet och erkänd rättsställning för organisationerna genomfördes i England 1871, i Frankrike 1884. Därigenom öppnades helt möjligheterna för kollektiv självreglering på arbetsmarknaden.

Det är framväxten av den viktigaste formen för denna självreglering, som här skall undersökas. Jag nämnde, att fackföreningsrörelsen till en början ej fäste stort avseende vid själva formen för regleringen. Kollektivavtalsformen utbildades först så småningom och, förefaller det mig, på olika vägar. Att man på olika vägar kom fram till ett i stort sett enhetligt resultat kan tills vidare i korthet förklaras på följande sätt. Vad fackföreningsrörelsen eftersträvade var *fixa bestämmelser*, som reglerade arbetsvillkoren oberoende av den individuelle arbetaren, ehuru naturligtvis t. ex. beträffande lön inte alltid oberoende av hans kvalifikationer. Fackföreningsrörelsen önskade vidare *medinflytande* vid fixeringen av bestämmelserna. Den enda form, som stod till buds för uppställande av bindande regler mellan enskilda parter var *avtalet*. Endast genom en organisation som förhandlings- och avtalspart kunde arbetarna vinna den styrka, som krävdes för att uppnå förbättringar och, särskilt i avsaknaden av rättsliga sanktioner, bevara uppnådda positioner i fråga om arbetsvillkoren. *Kollektivavtalet* blev den form, som svarade mot kraven både på *bundenhet* och *ömsesidighet* (jfr kap. I under 3. c.).

Men innan man anknutit medvetna avtalsföreställningar till kollektivavtalet och detta utformats i enlighet därmed, dominerade särskilt på arbetarhåll andra föreställningssätt. Det finns många tecken på att arbetarna betraktat de uppställda reglerna ungefär på samma sätt som de gamla överhetliga lönetaxorna etc. På liknande sätt som fordom gesällskapen vände sig med sina petitioner till ämbetet, riktade sig arbetarna eller fackföreningarna (stundom fortlevande gesällföreningar) till sådana arbetsgivarsammanslutningar, som levde kvar från den äldre näringsregleringens tid eller, i brist därpå, till ifrågavarande arbetsgivare i gemen. Man får ibland ett starkt intryck av att de därvid betraktade dem som en överhet, vars befogenhet att fatta det definitiva beslutet de icke ifrågasatte, låt vara att de inte drogo sig för att kritisera dessa beslut.

Denna och liknande föreställningar, att man kunde uppställa mer eller mindre allmängiltiga regler utan att använda för sådana ändamål juridiskt erkända former, kunna sammanfattas i uttrycket föreställningen om »objektivt gällande bestämmelser». Förklaringen till detta betraktelsesätt är otvivelaktigt att finna i att motsvarande ämnen hade reglerats med rättslig giltighet under det gamla regleringsväsendets tid. Med detta försvann också dess regleringsformer och de sanktioner, som skulle säkra efterlevnaden; de uppställda reglerna svävade därför juridiskt sett mer eller mindre i luften. Skillnaden mot det gamla systemet

var uppenbar åtminstone för de mera upplysta och blev det alltmer. Arbetarna voro emellertid mest förtrogna med statusregleringen och togo otvivelaktigt närmast den till mönster för den kollektiva självregleringen. Kontraktsidén, som hade mycket starkare förankring på arbetsgivarhåll, var troligen alltför individualistiskt präglad för att passa syftena.

Bundenheten tillskrevs därför — icke en kollektiv avtalssituation — utan något till sitt innehåll oklart och obestämt. I England beskrevs förhållandet till de uppställda reglerna ofta som »recognition», erkännande, vilket ligger avtalsföreställningen mycket nära men likaväl kunde gälla t. ex. sedvänjor, varmed ju dessa regler ofta jämställdes.[13] Parterna på arbetsmarknaden hade till sitt förfogande vanliga civilrättsliga sanktionsmedel, men juridiskt erkändes egentligen endast det individuella avtalet, under det att kollektiva regleringsformer blott subsidiärt kunde ge detta sitt innehåll. För dessa regleringsformer stodo i övrigt endast parternas egna maktmedel till buds. Detta innebar övergång till en autonom ordning inte blott i fråga om regleringens innehåll utan även i fråga om sanktionsmedlen.

Enligt min mening förelåg sålunda, som närmare skall visas i avsnitten under C och beträffande Sverige i de följande kapitlen, ett samband mellan det gamla regleringsväsendet och det nya autonoma på så sätt, att arbetarna, som under trycket av sin otrygga ställning togo initiativet, närmast voro behärskade av de gamla tänkesätten och togo sina mönster från det gamla systemet.[14] Sedan fick avtalsidén, åtminstone i

---

[13] Jfr t. ex. följande citat ur Standard piece rates, 1900, s. XV:

The development of standard piece-lists recognised by organisations of empoyers and employed form an interesting feature of modern industrial evolution. Jfr också ibid. s. 83 och Standard piece rates, 1894, s. 197.

Även uttrycket »authority» användes för att beteckna en sådan relation, som står avtalsförhållandet nära. Jfr sid. 21 not 64 och följande ur a. a., 1900, s. XV f.:

Since a greater degree of authority obviously attaches to a list signed by both parties to the wage contract than can be possessed by a wage-scale compiled on the initiative, and issued on the responsibility of one party alone — — —

Här göres en bestämd skillnad mellan det individuella juridiskt erkända avtalet (the wage contract) och dessa generella regler, avfattade i en prislista.

Det bör dock framhållas, att dessa uttryck innehålla även en utsaga om att reglerna faktiskt tillämpas, inte blott det imperativa, att de *skola* tillämpas (jfr sid. 14 ang. sedvänja eller usans). Ett uttryck som »morally binding» (se t. ex. citatet i kap. VII under B, 1. not 49) motsvarar mera avtalsföreställningen.

[14] Robbins (s. 29 ff.) har berört frågan om sambandet mellan det gamla regleringsväsendet och det nya autonoma för Sveriges del utan att utreda den närmare och intar närmast en negativ ståndpunkt (likheter men inget samband).

Det synes mig vara alltför långsökt och meningslöst att som Sinzheimer (i Ar-

Sverige troligen ett bidrag främst från arbetsgivarhåll, stor betydelse för utbildningen av den moderna kollektivavtalsformen. Det statiska betraktelsesättet, betingat av erfarenheterna från ett tämligen statiskt samhälle och kännetecknat av föreställningen om »objektivt gällande bestämmelser» och (särskilt i England) sedvaneföreställningen, har efter hand fått vika för ett mera dynamiskt, för vilket avtalsföreställningen var bättre avpassad. Kollektivavtalet har i viss mån blivit ett instrument för bestämmande av arbetets marknadsvärde under en av konjunkturväxlingar präglad ekonomi eller för en medveten fixering av arbetarnas andel i produktionsresultatet, samtidigt som det genom sin »lagkaraktär» har kvar drag av den gamla statusregleringen. Betydelselöst var nog inte heller, att den dualism och delning av samhället i två klasser, som klasskampsideologin utgick ifrån, i någon mån fick sin motsvarighet i partsförhållandet på arbetsmarknaden, låt vara att kollektivavtalet var avsett att överbrygga motsättningen och åstadkomma en modus vivendi. Den reformistiska socialismen kunde acceptera kollektivavtalssystemet.[15]

2. *Inledande historiska anmärkningar om benämningarna för kollektivavtalet och dess föregångare*

Av stor betydelse, särskilt för utrönande av föreställningssätten, är att undersöka, hur man under olika tider benämnt kollektivavtalet och

beitstarifgesetz s. 41 ff.) söka kollektivavtalets rötter i de feodala hov- eller gårdsrätterna (das Hofrecht), som dock synas utgöra en intressant parallell (jfr också Gossmann s. 2), och i der Sühnevertrag, det förlikningsavtal som utbildades i samband med släktfejderna och i vilket han spårar ursprunget till fredstanken i kollektivavtalet. Inte ens de folkrättsliga avtalen, som också bilda en intressant parallell, tror jag ha haft någon egentlig betydelse som mönster förrän (möjligen) på ett ganska sent stadium (jfr termen ratifikation för kollektivavtal). När man skall söka ursprunget, måste man stanna någonstädes i orsakskedjan, vars början det inte lönar sig att försöka utforska. Vad Sinzheimer nämner kan möjligen ha haft betydelse för de medeltida tyska kollektivavtal, som nämnts ovan, men dessa ha säkerligen i sin tur inte haft någon betydelse för uppkomsten av det moderna kollektivavtalet.

En sammanfattning av mina egna åsikter om kollektivavtalets uppkomst finns i kap. V: E.

[15] Jfr följande punkt i den vid det svenska socialdemokratiska arbetarepartiets fjärde kongress 1897 antagna programmet:

De (arbetarna) organisera sig som klass för att av arbetsprodukten tilltvinga sig så stor del som möjligt i arbetslön. Sålunda uppstå fackföreningarna och den alltjämt fortgående, allt väldigare former antagande kampen på den nationella och internationella arbetsmarknaden mellan arbetare och arbetsköpare. ... (cit. efter Tingsten I s. 143).

de företeelser, varur detta utvecklats. Denna fråga kommer att uppmärksammas i avsnitten om utvecklingen i olika länder. Här skola blott några preliminära anmärkningar göras.

Det synes lämpligt att då först konstatera, *när* termen kollektivavtal började komma i bruk, därefter hur man dessförinnan benämnde motsvarande företeelse.

Termen kollektivavtal är av jämförelsevis sent datum. Dess uppkomst har sammanställts med det av Beatrice Potter (sedermera mrs. Webb) år 1891 lancerade uttrycket »collective bargaining» som beteckning för metoden att reglera arbetsvillkoren genom kollektiva förhandlingar.[16] Termen »collective bargain» som beteckning för resultatet, avtalet, är säkerligen direkt härledd därur.[17] Det är inte lika säkert, att så även är fallet med den vanligare termen »collective agreement». Att en kunglig kommission, The Royal Commission on Labour, i sitt betänkande 1894 använde denna term torde starkt ha bidragit till att den allmänt kom i bruk.[18]

Den tidigaste speciella termen för kollektivavtal i Frankrike var »contrat collectif de travail». Användningen av denna term hade enligt Raynaud, som använder den som titel på sin år 1901 publicerade monografi över kollektivavtalet, just vid den tiden börjat stabilisera sig i Frankrike. Av hans framställning kan man få det intrycket, att termen bildats efter mönster av Webbs uttryck »collective bargaining».[19] Det är dock mycket möjligt, att den är en inhemsk uppfinning. Sauzet använde den 1892 i sina arbetsrättshistoriska studier[20] utan att antyda något inflytande från Beatrice Potter,[21] och mycket talar för att ett lån var obehövligt. Termen låg nära till hands, när man började uppmärksamma de i konflikt med tidens individualistiska principer stående kollektivistiska strävandena. Såsom skall visas längre fram (under C, 2), voro de kontraktsrättsliga föreställningarna starkare i Frankrike än i

[16] Raynaud s. 4. Se vidare Webb, Ind. Dem. s. 173 noten. Kapitlet om »The Method of Collective Bargaining» i makarna Webbs år 1897 publicerade Ind. Dem. är sannolikt den första mera ingående framställningen i detta ämne.

[17] Termen »collective bargain» förekommer, ehuru knappast som teknisk term för kollektivavtal, i Webb, History (s. 68), som kom ut 1894, i Ind. Dem. däremot såvitt jag kunnat finna endast »shop bargain» som beteckning för arbetsplatsavtal (s. 174 och 220 f.).

[18] Se RCL Rep. t. ex. s. 54.

[19] Raynaud s. 4.

[20] Se Revue d'économie politique 1892 s. 924 och 1128.

[21] Den av henne år 1891 lancerade termen »collective bargaining» betyder ju för övrigt icke kollektivavtal (såsom Raynaud felaktigt antagit, a. a. s. 4).

England. De tidiga kollektivavtalen betecknades ofta som »conventions» eller »engagements», och redan på 1870-talet diskuterades lagförslag om att giva dylika »force de contrat» (jfr sid. 84). — Den numera brukliga termen för kollektivavtal är »convention collective de travail».[22]

I Tyskland användes vanligen termen Tarifvertrag, t. ex. av Lotmar, som år 1900 publicerade den första monografin i ämnet »Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern».[23] Termen har givetvis sitt ursprung i »lönetariff», Lohntarif,[24] och att just den kom att användas kan mycket väl ha berott på att kollektivavtalet under lång tid förekom så gott som uteslutande i typograffacket, i vilket termen tariff alltid varit bruklig.

I Sverige härrör det tidigaste belägget för termen kollektivavtal, jag kunnat finna, från 1903, men troligen något tidigare användes termen kollektivt avtal, som sedan använts vid sidan av den förstnämnda och alltjämt är i bruk.[25]

Vad kallades då, i första hand i England, denna företeelse *innan* termen kollektivavtal kom i bruk?

I den kommissionsrapport, som ledde fram till antagandet av 1871 års Trade Union Act — den lag som betecknade steget från tolerans till officiellt erkännande av fackföreningsrörelsen — finner man upplysningar av intresse i detta sammanhang. Kommissionen nämner förekomsten av »codes of working rules» och yttrar sig med stort gillande därom. Den konstaterar sålunda, att »the practice of having a *code of working rules agreed to between employers and workmen*, such as the better unions seek to establish, embracing a book of wages, of hours, and of trade rules, is attended with the best results».[26]

De här kursiverade orden uttrycka två för kollektivavtalet karakteristiska drag. »Codes of working rules» anger »lagkaraktären», »agreed to» ömsesidigheten, överenskommelsen.

»Agreed to» betecknar framför allt tillkomstsättet. För fackföreningarna var det ett viktigt mål, att de vunno medinflytande vid bestämmandet av arbetsvillkoren. Men jag tror inte, att detta tillkomstsätt till en början blev avgörande för uppfattningen om reglernas karaktär ur reg-

[22] Jfr kap. VII under A, 2. not 24.

[23] Jfr Berg s. 163.

[24] Handwörterbuch der Rechtswissenschaft, 1928, art. Tarifvertrag, s. 838.

[25] Se närmare i kap. V: E.
Jfr också betr. detta avsnitt de terminologiska anmärkningarna i Elmquist s. 22 ff.

[26] RC Rep. 1869 s. 17.

leringsformens synpunkt. Förhandlingar förutsätta inte med nödvändighet, att resultatet får formen av ett avtal. Jag tror att föreställningen om »objektivt gällande bestämmelser» (jfr sid. 32) ännu vid denna tid övervägde. Mera därom i det särskilda avsnittet om de engelska förhållandena (C, 1.).

Betecknande är att tysken Brentano, som vid ungefär samma tid utarbetade de första mera vetenskapligt inriktade avhandlingarna om den engelska fackföreningsrörelsen,[27] översätter »codes of working rules» med arbetsreglemente, »Arbeitsordnung». Då detta begrepp just vid denna tid började få fast form i den kontinentala lagstiftningen,[28] var översättningen knappast lyckad, men den antyder i varje fall, att Brentano, som var väl insatt i dessa förhållanden, inte egentligen räknade med ett formellt tvåsidigt förhållande.[29] Han konstruerade aldrig denna företeelse som ett avtal,[30] ehuru han också använde ett uttryck, som är snarlikt Webbs »collective bargaining», nämligen »die gemeinsame Vereinbarung einer Preisliste durch Arbeitgeber und Arbeiter».[31] Därmed gav han en motsvarighet till »agreed to».

I det citerade uttrycket förekommer även termen Preisliste, *prislista.* Detta var den term som Brentano använde jämte och mera än »Arbeitsordnung» för att beteckna (de skriftliga) resultaten av fackföreningarnas förhandlingsverksamhet. Därmed följer han det vanliga språkbruket vid denna tid. I England funnos motsvarigheter därtill, likaså i Frankrike. I Danmark användes termen priskurant och i Sverige pristlista jämte priskurant (det senare kanske mest i Skåne). Det tyska Tarifvertrag, liksom det norska tariffavtale, har uppkommit ur ett sådant språkbruk.[32]

[27] Die Arbeitergilden der Gegenwart I—II, 1871—72, varav delar publicerats 1870 i hans History.

[28] Jfr kap. VII: A, 1.

[29] Brentano II s. 266. Hans översättning upptogs sedan av Raphael (s. 37) och Ehrnrooth (s. 192), vilka sålunda föra samman kollektivavtal (eller dess förelöpare) och arbetsreglemente till ett begrepp. Jfr också den eng. termen för arbetsreglemente, »codes of factory discipline», anförd av Ehrnrooth s. 15. Om termen Arbeitsordnung se Ehrnrooth s. 27 ff. (jfr s. 22 »Fabrikordnung»).

[30] Se närmare kap. VII: B under 3. (början).

[31] Brentano II s. 83. Jfr även I s. 126 »von Arbeitgebern und Arbeitern vereinbarten Preisliste» (motsv. s. 128 vid not 421), vilken passus i Brentano, History, s. 194, motsvaras av »statement lists of prices, agreed upon by masters and men». 1890 använde han uttryck som »mit der Organisation der Arbeiter zu verhandeln und mit ihr die Arbeitsbedingungen für alle ihre Mitglieder zu vereinbaren» (i Schriften des Vereins für Socialpolitik 1890, s. 125).

[32] Jfr betr. England uttrycket »book of wages» i citatet ovan ur RC Rep. 1869 s. 17.

Termen prislista avser egentligen endast lönesatserna, främst beträffande ackord. En *prislista* eller *tariff* är helt enkelt en tabell eller ett schema, vari förhållandet mellan prestation och vederlag uttryckes siffermässigt. Denna undersökning tar sikte endast på sådana prislistor och tariffer, som innehålla arbetslöner, vanligen ackordspriser, men även tidlönesatser, bestämmelser om arbetstid o. dyl. ha ofta inrymts under denna beteckning. När tidlöner avses, är kanske *löneskala* en vanligare term.

Dessa och liknande beteckningar äro fullständigt intetsägande såvitt gäller frågan, huruvida vederbörande handling innehåller regler som avsetts att vara bindande och i så fall för vem och på vad grund. Prislistan kan vara uppgjord av en arbetsgivare för rent internt bruk till ledning vid bestämningen av lönerna, den kan vara fastställd och utfärdad av myndighet, av en eller flera arbetsgivare eller en förening av arbetsgivare, av arbetsgivare och arbetare eller en fackförening gemensamt, eller ensidigt av en fackförening.

Ehuru sålunda icke en regleringsform i egentlig mening kan prislistan eller lönetariffen betecknas som det viktigaste av de instrument, varur kollektivavtalet utvecklats, och den utgör samtidigt dess viktigaste beståndsdel, så väsentlig, att den i många fall givit namn åt hela handlingen. Den var instrumentet för fixering beträffande det viktigaste, arbetslönen, men karaktären av denna fixering, *regleringsformen*, var man till en början mindre nogräknad med.

B. KOALITIONS- OCH ORGANISATIONSFÖRBUDEN OCH DERAS UNDANRÖJANDE. FACKFÖRENINGARNAS RÄTTSLIGA STATUS

1. *England*[33]

Den medeltida engelska arbetslagstiftningen, som tog sin början i mitten på 1300-talet, då bristen på arbetskraft till följd av digerdöden

[33] En utmärkt materialsamling, som bl. a. innehåller många av de här citerade lagtexterna, är Skeie s. 7 ff.

En kort översikt över utvecklingen i Jenks s. 321 ff., en utförligare i Stephen III s. 202 ff.

Huvudarbetet om fackföreningslagstiftningen är Slesser & Baker, som även innehåller korta historiska översikter s. 1 ff. och 178 ff. Ett annat mindre ofta citerat arbete är Sophian, Trade union law and practice, 1927. Ett äldre arbete av stor betydelse är Erle, The law relating to trade unions, 1869 (jfr nedan vid not 50).

Betr. conspiracy-läran se nedan not 44.

framtvingade särskilda åtgärder,[34] innehöll i allmänhet en direkt reglering av löner och andra arbetsvillkor. Överträdelse av dessa Statutes of Labourers, som de kallades med ett gemensamt namn, var belagd med straff. Rättskipningen handhades av fredsdomarna. Denna statliga reglering av arbetsmarknaden nådde sin höjdpunkt med Elisabeths berömda Statute of Artificers etc. 1563 (5 Eliz. c. 4.), som dock beträffande lönesättningen fastställde en smidigare metod.[35] Varje år skulle vid Quarter sessions löneskalor fastställas, varvid enligt ingressen till lagen den ledande principen skulle vara att

banish idleness, advance husbandry and yield unto the hired person, both in the time of scarcity and in the time of plenty, a convenient proportion of wages.

Elisabeths lag och annan lagstiftning av samma slag hade i stort sett upphört att tillämpas vid tiden för fackföreningsrörelsens framträdande under förra hälften av 1700-talet.[36] Det är i själva verket så, att just denna brist på reglering av arbetsvillkoren var en av de drivande krafterna för denna rörelses uppkomst.[37] Det samlande programmet för många av arbetarsammanslutningarna var att försöka förmå parlamentet att antaga lagar, som tillförsäkrade arbetarna en skälig levnadsstandard, vilket i en del fall lyckades, eller att försöka blåsa nytt liv i Elisabeths lag (se nedan under C, 1.). Dessa metoder voro dock i längden dömda att misslyckas. Från mitten av 1700-talet trängde de liberala idéerna, med vilka dylik lagstiftning var oförenlig, allt mer igenom i parlamentet, och lönebestämmelserna i Elisabeths lag upphävdes definitivt 1813.

Den oro, arbetarnas sammanslutningstendenser ingåvo hos arbetsgivarna, föranledde även dessa att vända sig till parlamentet med begäran om åtgärder. Resultatet blev en serie lagar med straffbestämmelser mot arbetarsammanslutningar. Denna lagstiftning mot combinations, som infördes för fack efter fack allt eftersom fackföreningsrörelsen spred sig, kulminerade slutligen i den rigoröra Combination Act av 1799 (39 Geo. 3 c. 81), år 1800 ersatt med en ny (39 & 40 Geo. 3 c. 106).

Den första av dessa Combination Acts, som riktades mot en spirande

---

Betr. fackföreningsrörelsens uppkomst och utveckling hänvisas till Webb, History, som även utförligt behandlar de olika lagarnas tillkomst.

I Vinding Kruse s. 81 ff. finns en framställning, som delvis berör samma frågor.

[34] Detta framhäves i ingressen till 23 Edw. 3, 1349.

[35] Elisabeths lag gällde såväl skråreglerade yrkesområden som utanför dessa.

[36] Jfr Adam Smith I s. 142 och Webb, History, s. 49 not 2 och nedan under C, 1.

[37] Även tidigare lagstiftning innehöll koalitionsförbud, se t. ex. Jenks s. 322.

fackföreningsrörelse,[38] genomfördes 1720 (7 Geo. I st. 1 c. 13) och avsåg skräddargesällerna i London och Westminster. Den direkta anledningen till lagen var, enligt Webb (s. 68), att skräddarmästarna i London plötsligt funno sig stå ansikte mot ansikte med »an organised body of journeymen claiming to make a collective bargain, seriously 'in restraint of trade'». I ingressen till lagen framhålles, att skräddargesällerna på sista tiden i stort antal lämnat sina tjänster

without just cause, and have entered into combinations to advance their wages to unreasonable prices, and lessen their usual hours of work, which is of evil example, and manifestly tends to the prejudice of trade.

Det stadgades därför att alla sådana

contracts, covenants or agreements — — — for advancing their wages or for lessening their usual hours of work, shall be, and are hereby declared to be illegal, null and void to all intents and purposes.

Olika straffbestämmelser kompletterade denna huvudregel (sec. 1). Det gavs å andra sidan positiva bestämmelser om arbetstid och lön (sec. 2) samt om hur dessa skulle kunna ändras vid Quarter sessions (sec. 5).

Till skillnad från sina föregångare innehöllo 1799 och 1800 års generella Combination Acts ingen reglering av arbetsvillkoren.[39] Då de tidigare lagarna, ehuru icke formellt upphävda, hade förlorat all betydelse, var läget i själva verket det, att arbetarna förlorat skyddet från statens sida samtidigt som de berövades möjligheten att själva genom sina organisationer inverka på bestämmandet av arbetsvillkoren. Detta läge, som väl harmonierade med tidens liberala läror om den naturliga ordningen, ansågs tillika stå i överensstämmelse med common law. Dock bör framhållas, att lagen tillkom under ett krisläge. Napoleonskrigen, de sociala motsättningarnas skärpning under den inflatoriska krigskonjunkturen och industrialismens fortsatta framåtskridande bilda den miljö i vilken lagen tillkom. Den var avsedd att stärka den inre fronten under ett av Englands nödlägen. I Frankrike antogs en liknande lag, loi Chapelier, 1792, men det är tydligt, att inte den utan de tidigare Combination Acts bildade mönstret för denna lagstiftning.

Den viktigaste nyheten i den år 1800 genomförda versionen av lagen var att den innehöll motsvarande bestämmelser för arbetsgivarnas del. Sammanslutningsförbudet riktades även mot dem.

I sec. 1 förklarades alla avtal, föreningar och överenskommelser mel-

[38] Jfr Brentano, History, s. 166 ff., och Webb, History, kap. I.

[39] Jfr Webb, History, s. 65.

lan gesäller eller andra arbetare för att uppnå högre löner, minskad eller ändrad arbetstid eller minskning i arbetsmängden, eller för att hindra någon från att anställa vem han finner lämplig, eller för att kontrollera eller på något sätt inverka på någon som bedriver industri- eller affärsverksamhet, i ledningen eller skötseln därav, vara olagliga och ogiltiga (illegal, null and void to all intents and purposes whatsoever). För samma handlingar stadgades i sec. 2 straff. Dessutom förekom en mängd straffbestämmelser avsedda att förhindra all slags facklig verksamhet, såsom utövande av påtryckning och anordnande av möten och dylikt i fackligt syfte.

Denna helt repressiva lagstiftning ägde bestånd till 1824. Detta kvartsekel anses visserligen som den mörkaste perioden i fackföreningsrörelsens historia, men att facklig verksamhet i viss utsträckning dock kunde pågå skall visas längre fram.

1824 tillförsäkrades arbetarna lagliga möjligheter att organisera sig genom en lag som tämligen obemärkt lotsades genom parlamentet.[40] Alla tidigare Combination Acts upphävdes. Resultatet blev ett brådstörtat uppsving för fackföreningsrörelsen, och när de förskräckta arbetsgivarna nästa år revo upp frågan igen i parlamentet, lyckades de fackföreningsvänliga elementen visserligen någotsånär försvara sina positioner, men resultatet blev en ur arbetarnas synpunkt försämrad upplaga av 1824 års lag.

Ingen blev mera förvånad över följderna av 1824 års lag än initiativtagaren, skräddarmästaren Francis Place.[41] Hans övertygelse var att arbetarnas nya frihet skulle leda till pacificering av arbetsmarknaden. Någon tro på fackföreningsrörelsens möjligheter att höja arbetarnas levnadsstandard hade han icke. De klassiska nationalekonomiska lärorna om prisbildningens lagar och om den individuella frihetens och den fria konkurrensens nödvändighet för ett sunt näringsliv behärskade tänkesättet.

Det fastslogs i ingressen till 1825 års lag, att bestämmelserna i föregående års lag »have not been found effectual». Det konstaterades att

combinations among workmen for fixing the wages of labour, and for regulating and controling the mode of carrying on any manufacture, trade or business — — — are injurious to trade and commerce, dangerous to the tranquillity of the country, and especially prejudicial to the interests of all who are concerned in them.

[40] Wallas s. 216, Webb, History, s. 103, Stephen III s. 212.
[41] Wallas s. 217 f.

Lagens syfte sades vara att säkerställa den enskilde arbetarens säkerhet och personliga frihet i dispositionen av sin yrkesskicklighet och arbetskraft och arbetsgivarnas säkerhet till egendom och person.

Denna inställning medförde, att synnerligen omfattande straffbestämmelser till skydd för den enskildes handlingsfrihet kommo att framstå som lagens huvudstadganden, i motsats till förhållandet i 1824 års lag, som i första hand säkerställde arbetarnas rätt att sammansluta sig för vissa fackliga ändamål. Detta kom i 1825 års lag fram endast som ett förbehåll, »proviso», en begränsning eller närmare precisering av huvudregeln:

Provided always, and be it enacted, that this act shall not extend to subject any persons to punishment, who shall meet together for the sole purpose of consulting upon and determining the rate of wages or prices — — —

Detta proviso (sec. 4) gav tämligen snäva straffrihetsregler för arbetarsammanslutningar. Det var tillåtet att hålla möten för rådplägning och beslut och att ingå muntliga eller skriftliga överenskommelser om de villkor beträffande lön och arbetstid, som de vid mötet närvarande eller parterna i överenskommelsen skulle begära för sitt arbete. Eftersom lagen var reciprok, gavs även åt arbetsgivarna frihet att på samma sätt inbördes överenskomma om hur mycket de skulle betala i lön och om arbetstidens längd vid deras företag (sec. 5).

1825 års lag tillförsäkrade sålunda arbetarna de grundläggande förutsättningarna för en legal kollektiv facklig verksamhet. Gemensamt uppträdande i frågor rörande lön och arbetstid var icke längre en brottslig handling. Arbetarna kunde gemensamt nedlägga arbetet, om deras villkor icke antogos. Därmed var vägen öppnad för kollektiva förhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden, men lagen handlar egentligen endast om monopolistiska sammanslutningar mellan arbetarna resp. arbetsgivarna inbördes. Lagen tar endast sikte på ringavtals- eller koalitionssituationen.

Hade frågan om lagligheten av arbetarnas kollektiva fackliga verksamhet endast reglerats genom dessa statutes, hade rättsfrågorna varit relativt okomplicerade. Nu kommo emellertid genom domstolarnas rättstillämpning två av common law's läror (doctrines) med i spelet, dels var för sig, dels i förening, nämligen lärorna om restraint of trade och om conspiracy, vilka båda lysa fram i de lagar som redan behandlats.

Läran om restraint of trade (ungefär=inskränkningar i friheten att utöva näring, i den fria konkurrensen, i arbetets och avtalets frihet) har till utgångspunkt principen att var och en har rätt att försörja sig inom

sitt yrke.[42] Sin ursprungliga och kanske fortfarande betydelsefullaste användning har denna lära i samband med konkurrensklausuler (restrictive covenants). Avtal in restraint of trade äro i princip ogiltiga, men småningom mildrades denna princip genom en lära om »reasonable restraints». Ehuru av betydligt äldre ursprung stod denna lära i god samklang med de liberala ekonomiska lärorna och blev utgångspunkten för ingrepp mot monopolistiska tendenser av olika slag. Alla överenskommelser, som begränsade den enskildes frihet att efter behag disponera över sin arbetskraft, voro alltså i princip ogiltiga. Tidvis synes man ha gått längre. Vissa ansatser som gjordes att förklara sådana avtal brottsliga avvisades,[43] men i varje fall synes den åsikten ha gjort sig gällande till långt fram på 1800-talet, att restraint of trade utgjorde ett sådant olagligt syfte, som gjorde en sammanslutning till en brottslig konspiration, a criminal conspiracy.

En brottslig konspiration består enligt gängse läror i en överenskommelse (agreement eller combination) mellan två eller flera personer att utföra något som är olagligt, vare sig den olagliga handlingen är deras slutliga mål eller ett medel att uppnå detta — kort sagt: en *överenskommelse* som går ut på ett olagligt *syfte*. Brottet är fullbordat i och med överenskommelsen, tillkomsten av en gemensam plan (a concerted plan). Syftet behöver däremot ej ha utförts.[44]

Frågan vad som innefattades i *olagligt* syfte var ingalunda klar. Självfallet inbegrepos brottsliga handlingar däri. En överenskommelse att begå en brottslig handling var det i princip klaraste och även i fackföreningsrörelsens historia betydelsefullaste fallet av conspiracy, desto mer som så många former av påtryckning mot enskilda i fackligt syfte kriminaliserades genom lagstiftning och fackföreningarna erbjödo goda möjligheter till bevisning av att en gemensam plan förelegat. Mera om-

[42] Ang. restraint of trade-läran se Slesser & Baker s. 7 ff och 15 ff., Sophian s. 9 ff., Erle s. 5 ff., särskilt s. 12, Milne-Baily s. 176 f.

[43] Se särskilt Halsbury i Mogulfallet (1892) A. C. på s. 39.

[44] De engelska huvudarbetena om conspiracy äro Wright, The law of criminal conspiracies and agreements, 1873, och Harrison, Conspiracy as a crime and as a tort in English law, 1924. Wrights arbete synes ha ett bestämt syfte, som Harrison sedan fullföljer, nämligen att inskränka conspiracy-lärans användning (jfr nedan not 46). Ett amerikanskt arbete, Bryan, The development of the English law of conspiracy, 1909, enligt Harrison (företalet) föga känt i England, synes stå i närmare överensstämmelse med det synsätt, som behärskade utvecklingen.

Betr. definitionen av conspiracy-begreppet jfr Samuels s. 26.

Enligt en klassisk definition är conspiracy »the agreement of two or more to do an unlawful act, or to do a lawful act by unlawful means» (Willes i Mulcahy v. R. /1868/ L. R. 3 H. L. 306; jfr Harrison s. 63).

tvistad var frågan om en sammanslutning in restraint of trade var conspiracy, vilket skulle göra alla typiska fackföreningar till olagliga sammansvärjningar enligt common law.

En för fackföreningsrörelsen mycket farlig utveckling fick sin upprinnelse i det mycket omtvistade fallet R. v. Journeymen Tailors of Cambridge 1721 (8 Mod. 10), som till tiden ungefär sammanföll med fackföreningsrörelsens första framträdande i England. Händelsen inträffade året efter det den ovan nämnda lagen rörande skäddargesällerna i London och Westminster antagits.

Skräddargesällerna i Cambridge hade strejkat för att erhålla höjda löner. De åtalades (genom indictment) »for a conspiracy amongst themselves to raise their wages; and were found guilty».[45] Svarandena reste bl. a. den invändningen, att de ej begått något brott genom att vägra arbeta mot daglön, enär de enligt Elisabeths lag blott voro skyldiga att arbeta mot årslön. Domstolen fastslog emellertid:

It is not for the refusing to work, but for conspiring that they are indicted, and a conspiracy of any kind is illegal, although the matter about which they conspired might have been lawful for them, or any of them, to do, if they had not conspired to do it.

En annan invändning gick ut på att anklagelsakten måste åberopa en lagbestämmelse (ought to conclude *contra formam statuti*), varvid särskilt nämndes 1720 års lag. Domstolen fastslog, att detta ej var behövligt, eftersom det gällde »a conspiracy, which is an offence at common law».

Wright och efter honom Harrison ha hävdat att fallet utgjorde en tillämpning av regeln, att sammanslutningar i syfte att begå en straffbelagd handling (i detta fall att begära högre löner än som föreskrevs i lag) var brottslig konspiration.[46] Sådan var i varje fall inte domstolens motivering, och som prejudikat fick domen den betydelsen, att sammanslutningar för att höja löner eller eljest in restraint of trade ansågos olagliga enligt common law. Sålunda utlades principen av domare Grose i ett berömt men omstritt dictum i R. v. Mawbey 1796 på följande sätt:

---

[45] Cit. ur rubriken till rättsfallsref. (8 Mod. 10). Fallet behandlas särskilt utförligt i Bryan s. 126 ff.

[46] Se Wright s. 52 f. och Harrison s. 26 f. och 146, ett uttryck för deras tendens att begränsa conspiracy-lärans användning. Stephen (III s. 209 ff.) följer Wright. Jfr också Slesser & Baker s. 182 f. För dem som vilja hävda, att common law är oföränderlig, framstår hela denna utveckling som ett misstag.

Jfr Diceys kritik i Law and public opinion (s. 97 noten) av tendensen hos Wright. Likaså Bryan s. 127 ff.

As in the case of journeymen conspiring to raise their wages, each may insist on raising his wages, if he can; but if several meet for the same purpose, it is illegal, and the parties may be indicted for a conspiracy.[47]

Denna princip, som innebar att vad som var tillåtet för *en* kunde vara förbjudet för *två eller flera i samråd*, tillämpades i R. v. Hammond 1799 (2 Esp. 719) mot några skomakargesäller. Där fäste man på åklagarsidan särskilt uppmärksamheten på fackföreningsstadgarna som bevis för konspirationen:

It was stated, on the part of the prosecution, That a plan for a combination amongst the journeymen shoemakers had been formed and printed in the year 1792, regulating their meetings, the subscriptions for their mutual support, and other matters for their mutual government in forwarding their designs.[48]

Då nu fackföreningarna som ekonomiska kamporganisationer ansågos brottsliga enligt common law, kan man fråga sig, vartill alla de förut omnämnda Combination Acts tjänade. Deras betydelse torde framför allt ha varit den, att de erbjödo den bekvämare summariska processen. Conspiracy var ett brott av typen misdemeanor, som måste åtalas genom indictment. Lagstiftningen avsåg att skapa »more effectual provision — — against such unlawful combinations» och att bringa förbrytarna »to more speedy and exemplary justice», såsom framhölls i ingressen till 1725 års lag angående arbetarna vid yllemanufakturerna (12 Geo. I c. 34). Bryan (s. 129) påpekar skillnaden i ordalagen mellan denna och 1720 års lag. Efter domen 1721 utgår man från att sådana sammanslutningar äro olagliga, medan de ännu i ingressen till 1720 års lag blott betecknades som skadliga.

Att rättsläget efter 1825 års lag var komplicerat, framgår till fullo av rättspraxis. Ingenting nämndes i lagen om att fackföreningarna skulle vara immuna mot tillämpning av den lära om conspiracy in restraint of trade, som börjat utveckla sig, och uttalanden i många domar inneburo åtminstone risk för att fackföreningarna skulle bedömas som brottsliga sammansvärjningar på denna grund. 1825 års lag skulle, såsom avvikande från common law, tolkas snävt. Den ansågs ge skydd blott så långt dess ordalag sträckte sig, nämligen åt de arbetare, som överenskommo om sina *egna löner* och sin *egen arbetstid* men ej åt dem som ingingo överenskommelser i andra närliggande syften. I det berömda fallet R. v. Rowlands 1851 (5 Cox CC 436, [1851] 17 QB. 671) dömdes några fackföreningsledare, som satt i gång en strejk hos en bleckvarufabrikant i Wolverhampton i syfte att få honom att antaga

[47] Jfr Harrison s. 28.

[48] Fallet behandlas av Harrison s. 37 och 125.

en prislista (a uniform book of prices), för konspiration, främst därför att de ansågos med otillåtna medel (psykiskt tvång, intimidation etc.) ha ingripit hindrande i hans yrkesverksamhet i syfte att tilltvinga sig hans godkännande av prislistan. Betydelse tillmättes också den omständigheten, att arbetarna förmåtts att lämna arbetet i strid med sina tjänsteavtal. Inställningen till fackföreningsrörelsen var klart negativ, vilket framgår särskilt av Pattersons dom i Queen's Bench. Han gav de anklagade en kraftig utskällning för att de kommit från London och lagt sig i angelägenheter som ej angingo dem. Erle, som ledde rannsakningen vid assizes i Stafford, påstod visserligen, att han ej trodde det förelåg något lagligt hinder för utomstående att aktivt biträda de enligt 1825 års lag tillåtna sammanslutningarna men fann ingen anledning att yttra sig med bestämdhet därom.[49] Fallet, som utgjorde en tillämpning av regeln, att en combination i syfte att begå olagliga handlingar är brottslig konspiration, visar hur prekärt rättsläget var för fackföreningsrörelsen, hur inskränkt dess rörelsefrihet. Dessa ytterligt dimmiga och svårgripbara rättsregler som Erle närmare utvecklat i sin utredning om The law relating to trade unions 1867, fogad som bilaga till 1867 års kungliga kommissions rapport,[50] kommo sedan att spela stor roll vid den rättsliga bedömningen av ekonomiska stridsåtgärder, både på arbetsmarknaden och i affärslivet.

Ett nytt hårt slag från domstolarnas sida drabbade fackföreningsrörelsen genom domen i Hornby v. Close 1867 (LR 2 QB. 153).[51] Kassören i en fackförening åtalades av denna för att ha förskingrat medel ur föreningens kassa. Föreningen åberopade därvid den år 1855 genomförda Friendly Societies Act, enligt vilken en förening, som låtit registrera sig, kunde få tvister mellan medlemmarna avgjorda genom summarisk process. En förutsättning för lagens tillämplighet var enligt uttrycklig föreskrift, att föreningen icke bildats för något olagligt ändamål. Vid granskning av föreningens stadgar konstaterades nu, att den jämte sin understödsverksamhet (såsom friendly society, dvs. sjukkassa etc.) hade fackliga syften, framför allt att understödja medlemmarna under strejk, vilket ansågs vara i alltför hög grad in restraint of trade. Detta olagliga syfte medförde, att föreningens stadgar voro ogiltiga och föreningen själv att betrakta som en nullitet, vilken inte kunde åtnjuta

[49] Se sammanfattningen av hans summing up i noten s. 686 till ref. över rättegången i QB.

[50] Se bl. a. s. 5 ff. och särskilt s. 12 (i den 1869 tryckta separatupplagan).

[51] Fallet behandlas i Bryan s. 148, Slesser & Baker s. 9 och 16 f. Jfr också Webb, History, s. 262.

något rättsskydd. Med hänsyn därtill frikändes kassören. Ingen domare gick dock så långt att direkt förklara föreningen som brottslig; det var inte nödvändigt för utgången att yttra sig i den frågan. Ur domarnas yttranden må följande citeras:

Cockburn, C. J.: When we find one of the main objects of a society is that of a trades' union, many of its rules being in restraint of trade, so that if an action were brought to enforce a civil right in respect of any of them they would be held not enforceable at law, in the same sense we hold the society is not "for a purpose which is not illegal", and so not within the act (Friendly Societies Act).

Blackburn, J.: I do not say the objects of this society are criminal. I do not say they are not. But I am clearly of opinion that the rules referred to are illegal, in the sense that they cannot be enforced.

Alla fackföreningar, som verkligen voro fackföreningar och ej endast friendly societies, hade genom denna dom förklarats sakna rättslig status, vilket innebar att fackföreningarnas kassor, underlaget för deras fackliga verksamhet, voro helt utlämnade åt förvaltarnas godtycke och ostraffat kunde förskingras. Situationen var ohållbar, och fackföreningsrörelsen, som genom 1867 års rösträttsreform fått väsentligt ökad politisk makt, arbetade under den s. k. Juntans skickliga ledning på att få erforderlig lagstiftning genomförd.[52] Den kungliga kommission, som tillsattes 1867 för att utreda fackföreningarnas organisation och syften, var närmast föranledd av några våldsdåd i Sheffield, som satts i samband med fackföreningsrörelsen, men Juntan lyckades övertyga kommissionen om att de moderna fackföreningarna hade fredliga syften. Kommissionens rapporter betecknade en vändpunkt i den officiella inställningen till fackföreningsrörelsen. Dess förslag gingo ut på att fackföreningarna skulle erkännas som lagliga sammanslutningar. Det omedelbara resultatet av detta blev 1871 års Trade Union Act (34 & 35 Vict. c. 31), som genomfördes av Gladstones liberala ministär efter hårda påtryckningar från de nu politiskt fullmäktiga arbetarna. Villkoren för det officiella erkännandet voro emellertid hårda. De straffbestämmelser som samtidigt genomfördes ansågos t. o. m. ännu mera än de tidigare inskränka fackföreningarnas rörelsefrihet.

1871 års lag, som ännu är grundläggande på området, var den första, som direkt behandlade fackföreningarna som organisationer och klargjorde deras rättsliga ställning, i synnerhet i förhållande till 'restraint of trade'-läran i dess olika aspekter. Den ledande synpunkten i lagen är att skänka fackföreningarna skydd gentemot denna.

[52] Se härom särskilt Webb, History, s. 263 ff.

Liksom all lagstiftning på detta område från och med 1800 års Combination Act är 1871 års lag tvåsidig, vilket genomförts på så sätt, att begreppet 'trade union' genom en legal definition förklarats omfatta föreningar och mer eller mindre lösa sammanslutningar på såväl arbetsgivar- som arbetarsidan. Definitionen i 1871 års lag sec. 23 lyder på följande sätt:

The term 'trade union' means such combination, whether temporary or permanent, for regulating the relations between workmen and masters, or between workmen and workmen, or between masters and masters, or for imposing restrictive conditions on the conduct of any trade or business as would, if this Act had not passed, have been deemed to have been an unlawful combination by reason of some one or more of its purposes being in restraint of trade.

Denna definition, som inbegriper även affärsmässiga monopolavtal, utgick från att praktiskt taget alla fackföreningar och andra sammanslutningar på näringslivets område skulle vara olagliga (in restraint of trade) enligt common law. Detta antagande förklarades sedermera vara felaktigt, och då samma regler ansågos böra gälla även för de sammanslutningar, som voro lagliga enligt common law, kompletterades definitionen i sådant syfte genom en lag 1876.[53]

Grundläggande beträffande fackföreningarnas rättsliga status äro sec. 2 och 3 i 1871 års lag.

I sec. 2 förklaras, att en fackförenings syften icke endast av den anledningen, att de äro in restraint of trade, skola anses olagliga, så att någon dess medlem för den skull skall kunna åtalas för konspiration eller annat brott.

The purposes of any trade union shall not, by reason merely that they are in restraint of trade, be deemed to be unlawful, so as to render any member of such trade union liable to criminal prosecution for conspiracy or otherwise.

Stadgandet bygger som synes på conspiracy-läran; det är det olagliga syftet, som gör en sammanslutning brottslig. Det fastslås sålunda, att en fackförening icke i och för sig är en brottslig konspiration.

Numera anses denna bestämmelse vara deklaratorisk, dvs. stå i överensstämmelse med common law.[54] Huru därmed än förhåller sig, så är det tydligt att 1867 års kungliga kommission, i vilken Erle var ordförande och juridisk auktoritet, utgick från uppfattningen att fackföreningarna, bortsett från det begränsade skydd som 1825 års lag gav,

[53] Se Slesser & Baker s. 2 och 132.

[54] Ibid. s. 11.

voro brottsliga sammanslutningar.[55] Åtminstone var stadgandet nödvändigt för att skingra alla tvivel på den punkten. Därmed bröts den utvecklingslinje som inletts med R. v. Journeymen Tailors of Cambridge 1721.

Sec. 3 innehåller motsvarande civilrättsliga bestämmelse och skyddar därmed fackföreningarna från konsekvenserna av Hornby-domen:[56]

The purposes of any trade union shall not, by reason merely that they are in restraint of trade, be unlawful so as to render void or voidable any agreement or trust.

Denna bestämmelse, som i varje fall icke är blott deklaratorisk, fastslår sålunda, att 'restraint of trade'-läran icke skall medföra, att en fackförenings rättshandlingar betraktas som nulliteter eller kunna förklaras ogiltiga. Detta gäller både interna rättshandlingar såsom föreningsstadgarna och rättshandlingar företagna utåt.[57]

Principiellt skulle detta medföra, att tvister på grund av dessa rättshandlingar skulle kunna dragas inför domstol för avgörande i vanlig ordning. Detta ansågo emellertid Juntan och dess juridiska rådgivare kunna medföra farliga konsekvenser.[58] Deras önskemål uppfylldes genom stadgandet i sec. 4, enligt vilken en hel serie viktiga rättshandlingar icke kunna läggas till grund för en exigibel dom. Fackföreningarna ville såvitt möjligt undvika att dras in under domstolarnas kontroll och förhindra, att deras tillgångar togos i anspråk för betalning av skadestånd och processkostnader. Dessa önskemål torde å andra sidan ha stått i överensstämmelse med den säkerligen starka opinion, som icke skulle ha godtagit, att sådana avtal tillerkändes fullt rättsskydd.[59] Blott i den mån det krävdes för medelsförvaltning o. dyl. öppnades möjligheter för rättsliga inskridanden. I sec. 4 stadgas:

Nothing in this Act shall enable any Court to entertain any legal proceeding instituted with the object of directly enforcing or recovering damages for the breach of any of the following agreements, namely:

---

[55] RC Rep. 1869 s. 56 f.

[56] Redan 1869 hade en provisorisk lag för samma ändamål antagits.

[57] Slesser & Baker s. 17.

[58] Webb, History, s. 271.

[59] De båda olika uppfattningarna om sec. 4 i 1871 års lag belysas av å ena sidan fackföreningsrepresentanternas yttranden i RCL Rep. 1894 s. 146, å andra sidan arbetsgivarrepresentanternas yttranden ibidem s. 115 f. p. 5—7, och fr. a. följande yttrande av Farwell, L. J., i Osborne-fallet 1909 1 Ch. på s. 190:

In 1871, the Legislature legalized these associations, — — — but refrained from incorporating, and forbade them to have recourse to Courts of law for the purpose of enforcing the usual trade union agreements. (Jfr Sophian s. 69.)

1) Any agreement between members of a trade union as such, concerning the conditions on which any members for the time being of such trade union shall or shall not sell their goods, transact business, employ or be employed.

2) Any agreement for the payment by any person of any subscription or penalty to a trade union.

3) Any agreement for the application of the funds of a trade union:

a) To provide benefits to members; or

b) To furnish contributions to any employer or workman not a member of such trade union, in consideration of such employer or workman acting in conformity with the rules or resolutions of such trade union; or

c) To discharge any fine imposed upon any person by sentence of a court of justice; or

4) Any agreement made between one trade union and another; or

5) Any bond to secure the performance of any of the above-mentioned agreements.

But nothing in this section shall be deemed to constitute any of the above-mentioned agreements unlawful.

Stadgandet innebär, att de viktigaste mellanhavandena mellan medlemmarna inbördes och mellan olika trade unions undandragas domstolarna. Dessa kunna icke framtvinga avtalens efterlevnad genom dom på prestation vare sig i natura (directly enforcing) eller i form av skadestånd (or recovering damages for the breach of). Däremot finnes intet hinder för fastställelsedom (declaration), t. ex. en dom som fastslår, att en person är medlem av en fackförening och sålunda är andelsberättigad i dess understödsverksamhet, och ej heller för injunction, t. ex. ett förbud mot att använda medel ur fackföreningskassan för ändamål, som icke äro i överensstämmelse med stadgarna. Att bevara status quo anses icke vara 'direct enforcement'. Lagstiftningens huvudsyfte, att skydda fackföreningarnas kassor, lyser hela tiden igenom.

1871 års lag är ett uttryck för en strävan att skydda fackföreningarna mot de av domstolarna tillämpade rättsprinciperna. Denna immunitetsprincip, ytterligare utbyggd i senare lagstiftning som det inte finns anledning att gå in på här, sätter sin prägel på hela den engelska kollektiva arbetsrätten. Bakom detta skydd, oåtkomliga på rättslig väg, ha fackföreningarna ordnat sina mellanhavanden med arbetsgivarna och deras organisationer.

I samband med frågan om fackföreningarnas rättshandlingar i sec. 4 skall här undersökas, först i vad mån fackföreningarna över huvud kunde företaga rättshandlingar, och därefter huruvida kollektivavtalets rättsställning reglerats genom sec. 4.

I litteraturen brukar man uppdela fackföreningarna i dels sådana som äro lagliga enligt common law, alltså bortsett från 1871 års lag,

dels sådana som äro lagliga blott på grund av denna lag.[60] Den mildring, som 'restraint of trade'-läran undergick efter 1880-talet, medförde, att fackföreningar på mindre stränga villkor än tidigare räknades som lagliga enligt common law. Sec. 4 är icke tillämplig på sådana föreningar (Nothing *in this Act* . . .).[61]

Efter en annan indelningsgrund skiljer man mellan registrerade och oregistrerade fackföreningar.

Genom 1871 års lag öppnades möjlighet för de fackföreningar, som önskade det, att genom offentlig registrering (sec. 6) få ställningen som juridiska personer, dock icke som corporations. Det var dock endast eller åtminstone huvudsakligen i vissa bestämda avseenden, nämligen sådana som rörde förmögenhetsförvaltningen, som de kunde uppträda som rättssubjekt (sec. 7 ff.).[62]

En oregistrerad fackförening är däremot icke en juridisk person, den är »not a legal entity at all».[63] Den kan inte ingå avtal på medlemmar-

[60] Jfr den utvidgade definitionen på begreppet trade union i 1876 års Trade Union Act (ovan vid not 53).

[61] Slesser & Baker s. 20, Sophian s. 66 och 199 f., Samuels s. 7 och 14, Kahn-Freund i Mod. LR 1943 s. 113 f. Ang. 'restraint of trade'-lärans utveckling se särskilt Kahn-Freund, The illegality of a trade union, i Mod. LR 1944 s. 192 ff., där han visar, att domstolarnas benägenhet från slutet av 80-talet och fr. a. omkring 1910 (bl. a. domen i Osborne-fallet 1911), att betrakta fackföreningar som lagliga enligt common law, medförde en tendens att fackföreningsstadgarna framhäva föreningens egenskap av sammanslutning in restraint of trade för att immunitetsregeln i sec. 4 skulle bli tillämplig.

[62] Se RCL Rep. 1894 s. 26, s. 116 p. 6 samt citaten i texten nedan. I anslutning därtill Webb, Ind. Dem., s. 531. Jfr även Sophian s. 67 ff. och Samuels s. 7 ff. Registrerade fackföreningar ha stundom betecknats som quasi-corporations (se särskilt Osborne-domen 1909, /1910/ A.C. på s. 102, ref. i Sophian s. 68).

Domen i Taff Vale-fallet, /1901/ A.C. 426, innebar bl. a. att en registrerad fackförening kunde föra talan i fråga om skadeståndsansvar (in tort). Enligt Slesser & Baker kan en sådan fackförening troligen även »properly be sued in contract in its registered name» (s. 66). RCL Rep. 1894 tycks av citaten nedan att döma ha utgått från en annan uppfattning.

En viss förändring genomfördes med sec. 1 i 1913 års Trade Union Act (se Slesser & Baker s. 134 ff.), då som reaktion mot domen i Osborne-fallet 1909 fackföreningarnas lagliga befogenheter betydligt vidgades.

I ett modernt fall, National Union of General and Municipal Workers v. Gillian, /1945/ 2 All E.R. 593, som Samuels citerar s. 8 f., synes Lord Justice Scott utgå från en annan grundsyn än åtminstone RCL Rep. 1894:

The true interpretation of the Acts is that a Trade Union is given all powers of a *persona juridica* except (a) those solely characteristic of a natural person and (b) those which are expressly excepted by the creating or enabling statute.

[63] Samuels s. 13.

nas vägnar utan fullmakt, och avtal ingångna i föreningens namn binda in dubio endast styrelsemedlemmarna eller den som ingått avtalet. Även i fråga om interna förhållanden vilar den engelska rätten beträffande unincorporated associations helt på den allmänna avtalsrätten.[64]

Att man även efter 1871 års lag ansåg fackföreningarna sakna rättsliga möjligheter att fungera som parter till rättsligt bindande kollektivavtal framgår av uttalanden i den av The Royal Commission on Labour 1894 avgivna rapporten. Där gjordes ingen skillnad mellan registrerade och oregistrerade fackföreningar.

149. Collective agreements are, as a matter of fact, frequently made between great bodies of organised workmen and employers, which bodies have no legal personality and cannot sue or be sued for damages occasioned by the breach of such agreements by sections of their members (s. 54).

Likaså i ett av åtta ledamöter avgivet särskilt yttrande:

9. — — — the Trade Associations would be prevented by their want of legal personality from entering into such agreements, or suing or being sued, except with regard to the management of their funds and real estate (s. 116).

Härnäst skall den frågan ställas, om kollektivavtalet är ett sådant avtal in restraint of trade, som på grund av sec. 3 icke längre är ogiltigt och sedan genom sec. 4 undandragits rättskipningen.

Kollektivavtalet nämnes i varje fall icke med någon teknisk term, och ingenstädes i sec. 4 finns någon beskrivning, som tar fasta på dess karakteristiska drag. Många ha emellertid ansett att det faller under p. 4, som omfattar avtal mellan en fackförening och en annan.[65] Termen trade union omfattar ju i denna lag även förening av arbetsgivare.

Konsekvenser som dragits av denna uppfattning äro, dels att kollektivavtalet under vissa förutsättningar skulle kunna läggas till grund för injunction (domstolsförbud) och declaration (fastställelsedom),[66] dels

[64] Se H. A. Smith, The law of associations, corporate and unincorporate, Oxford 1914, s. 18 ff. och 33 ff. Jfr också Slesser & Baker s. 17.

[65] Det viktigaste uttalandet, ehuru mycket vagt, som antyder att sec. 4 berör kollektivavtalets rättsställning, torde vara det i RCL Rep. 1894 s. 26:

This would, therefore, prevent any agreement between an association of workmen and an association of employers from having, as between such bodies, any binding force at law. (Jfr också s. 116 p. 9.)

Jfr vidare Tillyard & Robson i The Economic Journal 1938 s. 15. — Kahn-Freund i Mod. LR 1943 s. 113 (jfr nedan not 65). — Raynaud s. 294 f. — Report of the Commission on industrial relations in Great Britain, U.S. Dep. of Labor, Wash. 1938 s. 9. — Berg s. 157. — Slesser & Baker i tidigare upplagor (jfr nedan not 68).

[66] Kahn-Freund a. a. s. 114. Tillyard & Robson a. a. s. 16 blott för visst fall.

att ett kollektivavtal mellan en fackförening och en ensam arbetsgivare (shop agreement) skulle vara rättsligt bindande.[67] Någon rättspraxis i sådan riktning finns emellertid inte, och det bör anmärkas, att de mest auktoritativa kommentarerna till 1871 års lag icke beröra kollektivavtalet vid utläggningen av sec. 4.[68]

Att kollektivavtalet dock var känt och beaktades av den kungliga kommissionen av 1867, vars rapport ledde fram till antagandet av lagen, har tidigare antytts. Kommissionen yttrar sig i entusiastiska ordalag om denna metod att lösa problemen på arbetsmarknaden. Men termen »collective agreement» var då ännu icke i bruk, och det är tvivelaktigt, om man räknat de »codes of working rules» varom talas i rapporten, som avtal, låt vara att agreement är ett synnerligen vidsträckt begrepp.[69]

Att kommissionen snuddat vid möjligheten att stödja denna metod för reglering av arbetsvillkoren med rättsliga sanktioner, ehuru tanken genast förkastats, framgår särskilt av den fackföreningsvänliga minoritetens rapport, vilken närmast kom att läggas till grund för lagstiftningen. Där framhållas (s. 49 ff.) att bäst resultat ur arbetsfredssynpunkt uppnåtts, när skiljenämnder, boards of arbitration, upprättats för slitande av tvister och för tolkning och förklaring av dessa »codes of rules». Men tillika framhäves, att detta system vuxit upp spontant och att någon rättslig reglering på detta område icke var påkallad:

It seems, however, plain to us that these codes of rules, and the boards of arbitration, are in their nature spontanous, and can receive not the slightest

[67] Kahn-Freund a. a. s. 113. Tillyard & Robson a. a. s. 15, där dock möjliga invändningar framhållas (se kap. VII under B, 1. vid not 61).

Kahn-Freund har senare på direkt fråga av förf. sagt sig frångå uppfattningen, att sec. 4 över huvud reglerar kollektivavtalet.

I detta sammanhang bör också observeras en annan bestämmelse i 1871 års lag, sec. 23 p. 2, enligt vilken lagen icke skall påverka »any agreement between an employer and those employed by him as to such employment». Här är det emellertid otvivelaktigt fråga om personliga avtal, ev. gruppavtal, icke kollektivavtal. (Jfr RCL Rep. 1894 s. 26, p. 64.)

[68] Slesser & Baker i 1927 års uppl. nämner ingenting om kollektivavtalet. I tidigare upplagor, 1921 och 1926 s. 31, gjordes i detta hänseende under p. 4 följande försiktiga antagande:

This would appear to make agreements between employers' federations and trade unions of workmen unenforceable. — Se också Sophian s. 227 f.

Vad Samuels (s. 18 f.) nämner om »trade union agreements with employers as to terms and conditions of service» tyder på att han inte direkt sammanställer kollektivavtalet med 1871 års lag sec. 4. Att det behandlas strax efter denna bestämmelse beror på arbetets systematik.

[69] RC Rep. 1869 s. 17 och 49 ff. Jfr ovan under A, 2.

direct aid from any legislative source, which the promoters themselves reject (s. 50).[70]

Det är föga troligt, att 1871 års lagstiftare avsett att reglera frågan om kollektivavtalet i sec. 4. Om man ser de ifrågavarande bestämmelserna mot den ovan skisserade historiska bakgrunden, framgår tydligt, att vad som för lagstiftning och rättspraxis hela tiden varit aktuellt, är icke kollektivavtals- utan ringavtalssituationen, koalitionen. Det är den som behandlas under p. 1, och sannolikt är p. 4 främst avsedd som en komplettering av de under p. 1—3 uppräknade avtalen, ehuru generellare till sin utformning.[71] Stadgandet bör alltså, åtminstone i första hand, ses mot bakgrunden av 'restraint of trade'-lärans horisontella betraktelsesätt. Givetvis kan p. 4, om man så vill a fortiori, sägas utgöra ett hinder mot att genomdriva kollektivavtalets efterlevnad på rättslig väg.[72] Men de motsättningsslut, som följa av uppfattningen, att sec. 4 utgör själva grundvalen för kollektivavtalets extrajudiciella ställning, äro mycket tvivelaktiga. 'Restraint of trade'-läran var icke det enda hindret mot att acceptera kollektivavtalet som ett rättsligt bindande avtal. Frågan om fackföreningarnas rättskapacitet har redan tillräckligt beaktats. Det återstår att i kap. VII belysa frågan ur avtalsrättslig synpunkt.

Såtillvida kan dock i viss mån sec. 4 räknas som grundval för kollektivavtalets extrajudiciella ställning som den engelska rätten velat fånga mycket av vad som ingår i kollektivavtalssituationen, och just det som är relevant ur 'restraint of trade'-lärans synpunkt, med ringavtalsbegreppet. Det bör härvid tillika framhållas, att det finns en tendens i England att lägga särskild vikt vid förhållandet mellan organisation och

[70] Vad man närmast hade i tankarna var lagstiftning om förliknings- och skiljenämnder. Minoriteten synes däremot icke ha haft något emot vidgade möjligheter att använda rättsliga sanktioner vid avtal, men det är tydligt, att man därvid endast tänkte på individuella avtal, genom vilka de enskilda parterna accepterat de kollektivt uppställda reglerna. På tal om önskade lagstiftningsåtgärder yttrade dessa ledamöter »that it is expedient to give increased facilities in cases where regulations exist under mutual agreement for the enforcement of the contract against either party who has *bonâ fide* accepted it» (s. 64 p. 9).

[71] Rättspraxis har endast rört sådana fall, t. ex. Mc Luskey v. Cole /1922/ 1 Ch. 7, som gällde förhållandet mellan ett fackförbund och en till detta ansluten lokal fackförening. Jfr Slesser & Baker s. 36, Samuels s. 18 och Sophian s. 172 f. och 227 f.

Att p. 4 är generell, de övriga enumerativa, är förklarligt med hänsyn till syftet, nämligen att vissa av en fackförenings rättshandlingar (främst rörande förmögenhetsförvaltningen) skulle vara på normalt sätt rättsligt bindande. Man hade nog inte tänkt sig att avtal mellan fackföreningar skulle kunna avse sådana frågor.

[72] Uttalandet i RCL Rep. 1894 s. 26 (se ovan not 65) behöver inte betyda mera.

medlem för genomtvingandet av kollektivavtalsbestämmelsernas efterlevnad.[73] Dock kan ringavtalsbegreppet aldrig helt täcka kollektivavtalssituationen,[74] och det har man säkert inte heller tänkt sig. Även i England fästes, på det fackliga planet, stor vikt vid förhållandet mellan de kollektiva avtalsparterna. De engelska domstolarna ha emellertid aldrig försökt eller troligen ens satts i tillfälle att konstruera detta förhållande juridiskt.

2. *Frankrike*[75]

Den officiella inställningen till arbetarnas fackliga sammanslutningar sådan den avspeglas i lagstiftningen var i stort sett densamma i Frankrike som i England. Att de rättsliga hindren mot facklig verksamhet undanröjdes senare i Frankrike än i England sammanhängde med att fackföreningsrörelsen där knappast började göra sig gällande förrän på 1860-talet. Den franska fackföreningsrörelsen har aldrig uppnått samma stabilitet som den engelska. Den var eller blev åtminstone under slutet av 1800-talet mera radikalt och revolutionärt inriktad och intresserade sig föga för mera näraliggande och praktiska fackliga uppgifter.

Då det franska rättssystemet med tyngdpunkten på stiftad lag är mindre komplicerat än det engelska, ställer det sig jämförelsevis enkelt att göra en översikt över rättsutvecklingen på detta område.

När näringsfriheten, i princip beslutad redan i och med privilegieväsendets avskaffande den berömda augustinatten 1789, infördes genom lagen den 2—17 mars 1791,[76] utlöste detta omedelbart sammanslutningstendenser bland arbetarna i Paris. Det blev den naturliga reaktionen, sedan all överhetlig reglering bortfallit och därmed också den relativa

[73] Phillimores yttranden i Baker v. Ingall /1911/ 2 K.B. 132, äro ganska betecknande, särskilt det citat han med godkännande anför ur underdomstolens (en county court) domskäl. Det gällde frågan vad som ingick under p. 1 i sec. 4:

I think that class contemplates contracts made with the employer which are not in accordance with the member's agreement with his union, and which by his entering into them might make him liable to an action by the society. (Jfr Sophian s. 217.)

I detta yttrande framkommer tydligt det för engelsk rätt typiska horisontella betraktelsesättet: avvikelser i de personliga avtalen äro i första hand brott mot ett »fackföreningsavtal» (ringavtal). Jfr också Slesser & Baker s. 16 och Sophian s. 65 överst samt nedan i kap. VII under B, 1.

[74] Jfr Undén s. 29 och 179 ff.

[75] Betr. fakta och lagtexter hänvisas allmänt till Skeie s. 46 ff.

[76] I lagens art. 7 stadgades:

A compter de 1er avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel négoce, ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon.

trygghet som den berett arbetarna. Dessa blevo nu tvungna att själva ta hand om sina angelägenheter. I vissa fall vände de sig till arbetsgivarna, i andra till magistraten med begäran om reglering av arbetsvillkoren. Den officiella inställningen, uttryckt i magistratsbeslut, var att lönerna borde bestämmas i godo (de gré à gré) mellan arbetsgivarna och deras arbetare och att beslut arbetarna emellan att icke arbeta annat än till vissa priser (ringavtal) voro ogiltiga och olagliga.[77] Det definitiva slaget kom redan i juni samma år genom den s. k. loi Chapelier, som innebar ett totalt förbud mot koalition och organisation för fackliga ändamål. Syftet med denna lag var enligt Chapelier, ordförande i den kommitté som utarbetat lagen, att fullfölja den i författningen fastslagna principen att avskaffa korporationerna (skråämbetena m. m.). Man såg arbetarsammanslutningarna som försök att återuppliva korporationsväsendet och att tvinga arbetsgivarna att underkasta sig de av dem fixerade arbetsvillkoren. Enligt revolutionens individualistiska ideologi fick det icke finnas någon maktgruppering mellan det allmänna (staten) och den enskilde:

Il n'y a plus de corporation dans l'Etat; il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général.

Det fria individuella arbetsavtalets princip var den naturliga konsekvensen av denna inställning:

Il faut donc remonter au principe, que c'est aux conventions libres, d'individu à l'individu, à fixer la journée pour chaque ouvrier; c'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe.[78]

Sålunda tillätos varken näringsidkare eller arbetare att genom organisationer tillvarataga »sina påstådda gemensamma intressen» (leurs prétendus intérêts communs, art. 2). Koalitionsförbudet (art. 4) var av följande lydelse:

Si contre les principes de la liberté et de la Constitution, des citoyens attachés aux mêmes professions, arts et métiers, prenaient des déliberations, faisaient entre eux des conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé le secours de leur industrie ou de leurs travaux, les dites déliberations et conventions, accompagnées ou non de serment, sont déclarées inconstitutionnelles et attentoires à la liberté et à la déclaration des Droits de l'homme et de nul effet.

Dessa stadganden kompletterades med straffbestämmelser.[79]

[77] Levasseur I s. 49 ff., Raynaud s. 17 ff. Om vissa modifikationer i den praktiska tillämpningen, se under C, 2.

[78] Citaten ur Chapeliers rapport efter Raynaud s. 26 f. Jfr även Levasseur I s. 53 ff.

[79] Cit. efter Raynaud s. 27 f (Skeie s. 48 f.).

Lagen ger uttryck för samma »horisontella» betraktelsesätt som den engelska lagstiftningen. Det var *koalitionen*, som förbjöds såsom »restraint of trade», resp. som en kränkning av »la liberté du travail». Grunden för all effektiv facklig verksamhet var undanryckt. Allt under framhållande av att det praktiskt sett var nästan utan betydelse poängterar dock Raynaud, att kollektivavtalet, ingånget i godo, icke drabbades av lagen: »le contrat collectif amiable, quoique difficilement réalisable, reste toujours possible».[80]

Förenings- och koalitionsförbuden blevo bestående långt fram på 1800-talet. 1810 års Code pénal art. 414 ff. innehöll stränga straffbestämmelser om koalition. De upphävdes i samband med revolutionen 1848 för att strax efteråt återinföras i något förändrad form. Ett av Cour de Cassation 1859 avdömt fall illustrerar rättsläget. Arbetarna vid några fabriker hade begärt vissa modifikationer i fråga om arbetstiden. En del av fabrikanterna hade gått med på sådana, andra inte. Arbetarna hos dessa senare sade upp sig för att på en gång nedlägga arbetet. De åtalades och dömdes för koalition enligt Code pénal art. 414, varvid Cour de Cassation särskilt framhöll, att det inte var arbetarna till någon hjälp, att deras motiv voro legitima:

> La loi en effet, exclusivement préoccupée de protéger la liberté de l'industrie, a prévu la coalition indépendamment de ces motifs, et par cela seul que les ouvriers qui se sont concertés agissent collectivement avec le but, en suspendant ou en tentant de suspendre le travail des ateliers, de forcer les patrons d'en modifier les conditions.[81]

I samband med Napoleon III:s försök att vinna arbetarna och under intryck av förhållandena i England upphävdes 1864 strafflagens koalitionsbestämmelser men de ersattes av tämligen vittgående straffbestämmelser till skydd mot angrepp mot arbetets frihet (atteinte au libre exercise de l'industrie ou du travail). Fackföreningsrörelsen, som nu först nådde större spridning, tolererades i viss utsträckning trots föreningsförbudet i loi Chapelier och det allmänna nästan totala föreningsförbudet i Code pénal art. 291 ff., upphävt först 1901. Rättsläget var för fackföreningsrörelsen sålunda fortfarande snarare sämre än bättre än i England efter 1825.[82] Händelserna i Paris 1871 (Kommunen), som sattes

---

[80] Raynaud s. 28 ff.

[81] Sirey 1859 I s. 630, cit. efter Raynaud s. 227.

[82] Hur osäkert rättsläget var, visar ett rättsfall, anfört i Ass. prof. I s. 44. År 1865 dömdes i Saint-Etienne några textilarbetare till fängelse »pour association illicite» efter en tämligen långvarig strejk. Organisation ansågs föreligga. »La coalition suppose seulement une entente accidentelle, mais non point une organisation de la

i samband med »Internationalens» verksamhet, framkallade en våldsam indignation och medförde nya svårigheter för fackföreningsrörelsen.

Några straffrättsliga hinder mot strejker och ingående av kollektivavtal funnos icke längre, men att den individualistiska inställningen fortfarande levde kvar visar en dom avkunnad i Saint-Étiennes civildomstol 1876. En s. k. syndicat mixte, bestående av både arbetsgivare och arbetare, hade genomfört en tariff, vari bl. a. stadgades vissa böter för överträdelse av tariffen. En fabrikant hade vägrat att erlägga sådana böter och instämdes av föreningen inför domstol.

Rätten vägrade att bifalla kravet. Tariffen förklarades vara ogiltig såsom varande i strid med l'ordre public (eller närmare bestämt arbetets frihet). Det framhölls bl. a., att tariffen hindrade arbetsgivarna och arbetstagarna att fritt förhandla om lönerna. Den avskaffade den individuella friheten till förmån för majoriteten i föreningen, som på så sätt trängde sig emellan arbetsgivare och arbetstagare.[83]

Genom lagen den 21 mars 1884, Loi relative à la création des syndicats professionnels, vunno fackföreningarna slutligen erkännande som lagliga sammanslutningar och fingo sin rättsliga ställning reglerad.

Loi Chapelier upphävdes nu, och Code pénals föreningsförbud förklarades vara icke tillämpligt på les syndicats professionnels, ett begrepp som liksom det engelska trade union inbegrep näringslivets såväl som arbetsmarknadens intresseorganisationer. Sådana föreningar fingo nu bildas fritt utan tillstånd av regeringen (art. 2) och erhöllo ställningen som juridiska personer (art. 6), men för att åtnjuta lagens skydd måste föremålet för deras verksamhet vara sådant, som föreskrevs i art. 3, som utstakade gränserna för deras befogenheter:

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles.

Det var även tillåtet att bilda särskilda kassor för understödsändamål o. dyl. (art. 6). Viktigast var att politisk verksamhet uteslöts.

Stadgarna och uppgifter om föreningens funktionärer skulle avlämnas till de lokala myndigheterna (art. 4). Lagen utgick från den lokala organisationsformen såsom grundläggande. Det stadgades särskilt, att

---

nature de celle qui est soumise au tribunal, organisation en quelque sorte permanente et d'une durée indéterminée.»

[83] Attendu que de cet ensemble de stipulations, il résulte que l'ouvrier n'est plus libre de discuter ses salaires et le patron ses prix; qu'entre eux se place un Syndicat qui ne connaît que la volonté de la majorité des membres de l'association — — —

Målet ref. i Ass. prof. II s. 351 f. Se också Raynaud s. 228 f. och nedan under C, 2. not 79.

det var tillåtet för föreningarna att sammansluta sig i förbund (unions), men dessa tillerkändes inte rättskapacitet (elles ne pourront posséder aucun immeuble, ni ester en justice, art. 5).

Under behandlingen av lagförslaget hade ett yrkande framförts om att det uttryckligen skulle fastslås i art. 3, att fackförening hade rätt att fatta beslut om lönevillkor och dylikt, men detta uteslöts såsom varande onödigt att särskilt framhäva.[84]

Ett typiskt liberalt inslag var bestämmelsen i art. 7, att medlem kunde utträda ur föreningen när som helst med bibehållen rätt till medlemskap i ev. understödskassa. Kontingent till årets slut skulle dock kunna utkrävas.

Ehuru den engelska Trade Union Act av 1871 otvivelaktigt haft betydelse som förebild finnes i den franska lagen ingenting av tendensen i den engelska att undandraga domstolarna rättskipningen beträffande fackorganisationerna. Denna grundläggande skillnad torde ha bidragit till den snabba utvecklingen i Frankrike till ett rättsligt bindande kollektivavtal (se vidare kap. VII).

3. *Tyskland* [85]

Skråväsendet avskaffades i Preussen 1810, i vissa andra tyska stater först på 1860-talet. Den preussiska Gewerbeordnung av 1845 innehöll förbud mot koalition och organisation för fackliga ändamål, vilka upphävdes 1869 genom följande bestämmelse i den av Nordtyska förbundet s. å. antagna Gewerbeordnung, 1871 antagen som lag för Tyska riket:

§ 152.[86] Alle Verbote und Strafbestimmungen gegen Gewerbetreibende, gewerbliche Gehilfen, Gesellen oder Fabrikarbeiter wegen Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen, insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Erlassung der Arbeiter werden aufgehoben.

I andra stycket förklarades dock sådana avtal — koalitioner, ringavtal eller föreningsavtal — vara icke rättsligt bindande:

Jedem Teilnehmer steht der Rücktritt von solchen Vereinen und Verabredungen frei und es findet aus letzteren weder Klage noch Einrede statt.

Denna bestämmelse var sålunda betydligt mera vittgående än art. 7 i den franska lagen av 1884, som blott stadgade fritt utträde ur förening. Den påminner mera om sec. 4 i Trade Union Act 1871 (som alltså till-

[84] Raynaud s. 267 f.

[85] Betr. fakta och lagtexter, se Skeie s. 92 ff. Jfr också Vinding Kruse s. 146 ff.

[86] Detta var dock icke det ursprungliga §-numret (se Entsch. Str. Bd 36 s. 238).

kom ett par år senare) men var uttryck för en annan inställning. Avsikten var inte att immunisera fackföreningarna mot domstolarnas rättstillämpning utan att beröva dessa avtal allt rättsskydd.[87]

I nästa § stadgades straff för påtryckningar i syfte att förmå någon att deltaga i sådana avtal:

§ 153. Wer andere durch Anwendung körperlichen Zwanges, durch Drohungen, durch Ehrverletzung oder durch Verrufserklärungen bestimmt oder zu bestimmen sucht, an solchen Verabredungen teilzunehmen, oder ihnen Folge zu leisten oder andere durch gleiche Mittel hindert oder zu hindern versucht, von solchen Verabredungen zurückzutreten, wird mit Gefängnis bis zu 3 Monaten bestraft, sofern nach dem allgemeinen Strafgesetz nicht eine härtere Strafe eintritt.

Fackföreningsrörelsen, som började utbreda sig i Tyskland just i slutet på 60-talet, liksom i Frankrike med engelska förebilder för ögonen, tolererades sålunda men kunde inte påräkna något stöd från rättsordningens sida. Två riktningar konkurrerade sinsemellan om arbetarna, den Hirschska, som tillämpade engelska fackliga metoder, och den socialistiska. I Marx' korttidsprogram[88] ingick att stödja och främja fackorganisationerna.[89] Den socialistiska fackföreningsrörelsen, som var den starkare, drabbades dock 1878 av Bismarcks antisocialistlag, och flertalet av organisationerna upplöstes omedelbart. Först efter 1890, då riksdagen upphörde att förnya lagen, kom fackföreningsrörelsen igång på allvar igen.

Någon särskild lagstiftning, som reglerade fackföreningarnas ställning, vidtogs inte utan BGB:s regler angående föreningar kommo att gälla även för dem.[90] Enligt § 21 krävdes för rättskapacitet (Rechtsfähigkeit) offentlig registrering av en förening, men registreringen kunde vägras bl. a. om föreningen fullföljde politiska eller socialpolitiska ändamål (§ 61: 2). Till följd härav kommo i de flesta fall fackföreningarna att sakna rättshandlingsförmåga, vilket dock icke innebar, att de betraktades som nulliteter. Sådana föreningar kunde ingå avtal, men den eller de som i föreningens namn ingått avtalet, häftade personligen för dess fullgörande (§ 54). Förening kunde vidare svara inför domstol, däremot icke kära i eget namn (Zivilprozessordnung § 50).[91]

GewO:s regler i §§ 152 och 153 kvarstodo och bestämde för en lång tid

[87] Jfr motiven: »dagegen bleibt den Koalitionsverabredungen der staatliche Schutz vorenthalten». (Cit. efter Entsch. Str. Bd 36 s. 238 f.)

[88] Jfr Tingsten I s. 102 (det »lilla» perspektivet).

[89] Se särskilt uttalandet från 1866 anfört i Fackföreningsrörelsen II s. 241 f.

[90] BGB, som antogs 1896, trädde i kraft den 1/1 1900.

[91] Se bl. a. Elmquist s. 45 f.

domstolarnas syn på fackföreningarnas strävanden att uppnå en kollektiv reglering av arbetsvillkoren. RG:s tillämpning av § 153 innebar en stor fara för den fackliga verksamheten. I ett fall avdömt 1903 (Entsch. Str. Bd 36 s. 236) hade en paritetisk 7-mannakommission i murar- och timmermannafacken antagit en tariff och försökte genom en blockad förmå en arbetsgivare K., som icke var medlem, att betala sina arbetare efter tariffen. Huvudfrågan var om »andere» i GewO § 153 skulle anses omfatta blott yrkeskamrater (Berufsgenossen) till koalitionsdeltagarna eller även andra grupper, i detta fall arbetsgivaren K. RG anslöt sig till den vidare tolkningen. Syftet med § 153 var att förbjuda tvång i ifrågavarande situation mot andras fria vilja (auf die Willensfreiheit anderer). Genom sina påtryckningsåtgärder hade kommissionen försökt »K. zu bestimmen, sich dem Lohntarife der Siebener-Kommission zu unterwerfen», eller, såsom underdomstolen uttryckt det med lagens ord: »K. zu bestimmen, an den Verabredungen teilzunehmen und ihnen Folge zu leisten». Invändningarna att GewO blott behandlade koalitioner, icke förhållandet till »utomstående», och att en paritetisk kommission inte var att betrakta som en koalition i lagens mening, avvisades. RG yttrade därom bl. a.:

Die Annahme, dass die von der Siebener-Kommission gebildete Vereinigung und die von ihr getroffenen Verabredungen unter §§ 152, 153 GewO fallen, ist nicht zu beanstanden.

RG tillämpade sålunda lagen extensivt, inte blott i det »horisontella» förhållandet, koalitionssituationen, som lagen historiskt sett otvivelaktigt avsåg, utan även i det »vertikala» förhållandet. Denna rättstillämpning väckte stark kritik inte minst från rättsvetenskapsmännens sida.[92] Först och främst ansågs arbetarnas koalitionsrätt illusorisk, om det var förbjudet att utöva någon som helst påtryckning på arbetsgivarna för att få de arbetarna emellan överenskomna arbetsvillkoren antagna. Men vidare ansåg man domen, och framför allt den sist citerade satsen innebära, att kollektivavtalet jämställdes med koalitionen och att det därmed enligt GewO § 152: 2 var berövat allt rättsskydd. § 153 stod ju i intimt samband med § 152; det gällde i bägge bestämmelserna samma slags avtal: »Verabredungen und Vereinigungen zum Behufe der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen».[93]

I två följande domar 1907 och 1908 (Entsch. Str. Bd 40 s. 226 och

[92] Se särskilt Landmann i DJZ 1908 s. 265 ff. och 1910 s. 497 ff. och av honom anförda författare.

[93] Rättstillämpningen innebar enl. Landmann, att »auch Tarifverträge unter §§ 152, 153 GewO subsumiert werden können» (DJZ 1908 s. 267, jfr även 1910 s. 497).

Bd 41 s. 367), som båda gällde samma händelseförlopp, vidhöll RG sin principståndpunkt, att »andere» i GewO § 153 kunde omfatta även arbetsgivare [94] men begränsade dock i betydlig mån räckvidden av de i 1903 års dom uttalade principerna. Fallen gällde åtal mot ordföranden i en bagarfackförening, som uppvaktat arbetsgivarna med formulär, enligt vilka dessa skulle förbinda sig att anställa arbetare endast genom föreningens förmedling. Föreningen ville m. a. o. genomföra en organisationsklausul och igångsatte bojkott mot de bagerier som ej beviljade kravet. RG förklarade i domen 1907, att § 153 icke var tillämplig, om det blott gällde att förmå arbetsgivarna att bevilja de framställda kraven (den anderen, insbesondere den Gegner im Lohnkampfe, zu bewegen, an ihn gestellte Forderungen zu bewilligen, Bd 40 s. 228). Domstolen hävdade dock, att koalition kunde föreligga mellan arbetsgivare och arbetare, vilka i gemensamt intresse övade tvång särskilt mot utomstående arbetsgivare. Detta antog man ha varit förhållandet i 1903 års fall (s. 229). Straff kunde ådömas enligt § 153 blott om tvånget utövades i syfte att uppnå utomståendes »Teilnahme oder ihre Gefolgschaft zum Zwecke *der Verstärkung der Koalition behufs der Erlangung* günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen». För att fastställa om så varit förhållandet, återförvisades målet. I domen 1908, som löd på frikännande, utvecklade RG ytterligare sin ståndpunkt och tog upp till genmäle den kritik, som rättstillämpningen föranlett. Särskilt framhävdes (s. 372), att frågan om kollektivavtal voro att räkna till de i § 152 nämnda avtalen ej avgjorts genom dessa domar:

Namentlich ist dort die Frage nicht entschieden, ob *Tarifverträge*, insbesondere solche in ihrer einfachsten Gestalt, als Abkommen zwischen Arbeitgebern einerseits und Arbeitnehmern andererseits, durch welche eine Tarifgemeinschaft begründet wird, zu den Verabredungen und Vereinigungen des § 152 zu rechnen sind.

---

[94] RG försvarade nu sin tolkning av »andere» med hjälp av teleologisk lagtolkningsmetod. Lagens grund var behovet av skydd mot övergrepp i den fackliga lönekampen. Lagens ord begränsade inte skyddet till vissa personklasser. Om nu förhållandenas utveckling medfört, att andra än de ursprungligen tänkta personerna behövde skydd, »da liegt kein Grund vor, es auf Verhältnisse nicht anzuwenden, an Welche die gesetzgebenden Faktoren bei Erlassung des Gesetzes nicht gedacht haben. Der Umgestaltung der Lebensverhältnisse kann und muss im gekennzeichneten Rahmen die Auslegung des Gesetzes folgen». (Bd 41 s. 370.)

1. *Storbritannien*[95]

Såsom redan nämnts sökte de tidigaste engelska fackföreningarna i första hand uppnå det skydd för arbetarna, som de eftersträvade, genom att fasthålla vid resp. försöka återuppliva de gamla metoderna för reglering av löner och andra arbetsförhållanden. Övergångstiden till dess de offentligrättsliga metoderna definitivt avskrivits i både lagstiftning och praxis var ganska lång. Enligt vad Adam Smith uppger i Wealth of Nations 1776, skulle de då alldeles ha fallit ur bruk, ehuru Elisabeths lag ännu icke upphävts, men hans påstående synes ha varit något för kategoriskt.[96] Endast ett par år tidigare, 1773, hade arbetaroroligheterna vid sidenmanufakturerna i Spitalfields föranlett parlamentet att antaga en ny lag, senare kompletterad med ytterligare två, vari stadgades om lönesättning genom fredsdomare eller motsvarande ämbetsmän efter mönstret i Elisabeths lag, vilken icke var tillämplig på ifrågavarande manufakturer.[97] Dessa Spitalfieldslagar, till vilka jag återkommer, upphävdes först 1824,[98] och därmed försvann den sista återstoden av den gamla lönelagstiftningen samtidigt med att arbetarna genom koalitionsförbudets upphävande fingo lagliga möjligheter att kollektivt öva inflytande på regleringen av de grundläggande arbetsvillkoren.

När det i Elisabeths lag (sec. 15) föreskrevs, att fredsdomarna vid lönesättningen skulle inhämta upplysningar och rådföra sig med »discreet and grave persons» från den trakt som löneskalorna skulle gälla, hade därmed förvisso icke avsetts, att arbetarna skulle beredas tillfälle att medverka. Enligt praxis, som även fick officiell sanktion, inhämtades främst skråämbetenas uppfattning.[99] Något hinder för arbetarinflytande låg dock inte i lagens ord, och när fackföreningarna försökte få lagen tillämpad, förutsatte de givetvis, att även arbetarsidan skulle höras.

Det mest uppmärksammade försöket att återuppliva lönesättningen

[95] I enstaka fall medtages i detta avsnitt även material från Skottland. Det skotska rättssystemet är ganska olikt det engelska, men skillnaderna torde inte ha haft betydelse för vad som behandlas i detta avsnitt.

[96] Se ovan under B, 1. not 36.

[97] Om dessa lagar, se vidare nedan. De voro inte de enda av detta slag. Redan 1765 hade f. ö. en lag antagits för Spitalfields som dock blev utan effekt. Se i övrigt Webb, History, s. 50.

[98] Det skedde i den ovan under B, 1. vid not 40 nämnda lagen. Jfr Webb a. a. s. 61 not 1.

[99] Vinding Kruse s. 14 f. Jfr här också Webb, History, s. 48 f.

genom fredsdomare företogs 1811 av arbetare inom bomullsindustrin i Skottland. Enligt deras ledare var orsaken till aktionen kanske inte så mycket att lönenivån var låg som att den varierade så kraftigt och oberäkneligt.[1] På hans förslag utsågs en mästar- och en arbetarkommitté, »committees of separate interests», vilka möttes i närvaro av fredsdomarna. I första hand skulle man försöka få till stånd en uppgörelse om löner genom förhandlingar, men då detta misslyckades — mästarna vägrade att över huvud gå med på lönefixering — sattes på arbetarnas ansökan det processuella förfarandet i gång. Efter oändliga vittnesförhör och överklaganden från arbetsgivarnas sida blev en löneskala fastställd, men det hela rann ut i sanden emedan den fick endast deklaratorisk, icke imperativ form.[2] Mästarna vägrade att foga sig och fortsatta rättsliga åtgärder visade sig vara lönlösa. I stället tillgrepo arbetarna strejk, vilken kvävdes genom att ledarna dömdes till fängelse för »conspiracy». Följande år, 1813, upphävdes denna del av Elisabeths lag.[3]

Det partsförhållande vid lönesättningen, som arbetarna här försökte uppnå, var väl förenligt med det processuella förfarandet. Ett utpräglat och organiserat kollektivt partsförhållande uppstod också kring de nyssnämnda Spitalfields-lagarna från senare delen av 1700-talet.[4] Den omedelbara anledningen till den viktigaste lagen av 1773 (13 Geo. III c. 68, de senare endast utvidgade dess tillämpningsområde) voro de svåra lönestriderna inom sidenindustrin i och omkring London. Den fria konkurrensens lockelser hade förmått mästarna att rucka på de sedvanliga lönerna, vilket gjorde arbetarna rasande och desperata. Med tillkomsten av nämnda lag upphörde strejker och andra oroligheter, och båda parter synas ha varit belåtna med detta regleringssystem, som ägde bestånd långt in på 1800-talet. För att samla medel till kostnaderna för publiceringen av prislistorna och för att effektivt genomföra lagens bestämmel-

[1] »The fact was, fluctuation was a greater evil perhaps, than the lowness of the rate». Yttrandet fälldes inför en officiell kommission 1824, se Cole & Filson s. 95. Se för det följande detta dokument samt Webb, History, s. 58 f.

[2] Nyssnämnde arbetarledare uttryckte det så: »It was only a declaratory decision, as the imperative part was withdrawn», detta för att göra den fastställda löneskalan mindre motbjudande för arbetsgivarna (se Cole & Filson s. 96).

[3] Betr. andra försök att få löneskalor fastställda och att få lärlingsbestämmelserna i lagen effektiva, se Webb, History, s. 57 ff.

[4] Om dessa lagar och deras tillämpning se Brentano, History, s. 189 ff. och Arbeitergilden I s. 120 ff. samt Webb, History, s. 54 f. Brentanos skildring är grundad på en rapport avgiven av en officiell undersökningskommission i början på 1800-talet samt på en rapport från 1817 avgiven av ifrågavarande arbetarorganisation. Såsom nämnts upphävdes lagarna 1824.

ser bildades först på arbetarsidan en organisation, kallad Trade society, snart efterföljd av en motsvarande på arbetsgivarsidan. Dessa föreningar hade som viktigaste uppgift att dels lagföra resp. försvara de arbetsgivare, som inte betalade efter prislistorna, dels företräda parterna vid upprättandet av nya prislistor. Det kunde gå så till, att styrelserna på bägge sidor träffade uppgörelse genom förhandlingar om en ny prislista, varefter denna underställdes fredsdomarna för stadfästelse.[5] Om enighet ej kunde uppnås på detta sätt, måste dock parterna framlägga sin sak inför fredsdomarna, som sedan fattade det definitiva beslutet.

Här utbildades sålunda inom det gamla regleringsväsendets ram metoder som ha slående likheter med det autonoma kollektiva förhandlingsväsendet. Samtidigt utvecklades dessa självregleringsmetoder, de enda som stodo till buds när de offentliga definitivt avskrevos, i skuggan av koalitionsförbudet, och sedan detta upphävts, med större kraft och framgång. Det var dock till en början i jämförelsevis få fack, som denna regleringsmetod kunde nå tillräcklig stadga, särskilt som i allmänhet endast fackliga medel stodo till buds för att framtvinga efterlevnaden.[6]

Inte ens den stränga lagstiftningen under 1800-talets första kvartssekel förhindrade alltså all facklig verksamhet. Koalitionsförbudet upprätthölls visserligen med hårdhet [7] — låt vara att rättsväsendet var relativt ineffektivt [8] — men det måste dock framhållas, att lagstiftningen främst tog sikte på användningen av fackliga stridsmedel. Initiativet till lagföring måste i allmänhet komma från arbetsgivarna, och om båda parter kunde mötas och på fredlig väg reglera sina mellanhavanden fann man tydligen ingen anledning till ingripande. Åtminstone tycks det inte ha varit uteslutet för arbetarna att petitionsvägen framställa sina lönekrav till arbetsgivarna.[9] Trots arbetarsammanslutningarnas prekära läge

[5] Whenever such a new price-list was to be fixed, the committees of both societies met; and after an agreement as to the prices had been come to, the committee of the journeymen brought the change, or the new regulation, before the magistrates to receive their sanction (Brentano, History, s. 191, även i Arbeitergilden I, s. 122).

[6] Further, as the justices of the peace no longer assessed wages after having heard masters and men, the workmen now endeavoured to introduce regulation of wages by statement-lists of prices, agreed upon by masters and men. But they were violated upon every occasion by the employers. (Brentano, History, s. 194, även i Arbeitergilden I, s. 128.)

[7] Se t. ex. dokumenten tryckta i Cole & Filson s. 99 ff., avsedda att illustrera de närmast ansvariga myndigheternas inställning.

[8] I Webb, History, s. 74 framhäves denna orsak, särskilt avsaknaden av offentlig åklagare.

[9] Se av de i not 7 nämnda dokumenten det på s. 103 under (j), enligt vilket veder-

finns det i varje fall kvar som påtagliga minnen även från fackföreningsrörelsens mörkaste period tryckta publicerade prislistor, som tydligt ange, att de tillkommit under kollektiv medverkan från arbetarnas sida. Huruvida dessa i någon nämnvärd grad lyckats påverka utformningen och särskilt lönesättningen är dock osäkert och snarast osannolikt.

I enstaka fall funnos sådana efter förhandlingar antagna prislistor redan på 1700-talet. Enligt rapporten från en officiell undersökning av bomullsindustrin år 1811 skulle sådana då ha funnits i detta fack sedan 70 år men avskaffats omkring sekelskiftet.[10] Mera kända äro de gamla sättartarifferna i London.[11] En första början kom till stånd 1785, då av arbetarna framställda förslag i 8 punkter ledde till att en sättartariff blev antagen. Den var sannolikt närmast att karakterisera som en arbetsgivartariff, tillkommen i anledning av en petition.[12] Sedan dess har det, enligt en officiell utredning av 1894, funnits en »London Scale of Prices for Compositors' Work».[13] Dess karaktär har emellertid förändrats under tidernas lopp tills den fått den moderna kollektivavtalsformen. Sedan en fackförening kommit till stånd, utarbetade en paritetiskt samman-

---

börande ämbetsman inte fann anledning att fördöma en framställning med rimliga lönekrav från arbetarnas sida, blott dessa hade klart för sig, att de inte hade någon bestämmanderätt.

[10] Brentano I s. 120 och II s. 249 f. Avskaffandet ansågs ha lett till de svåra arbetsförhållanden, som föranlett undersökningen.

[11] Uppgifterna om dessa äro hämtade ur Standard piece rates, 1894, s. 152, Brentano II s. 267 ff., Cole & Filson s. 107 ff. Jfr också Webb, History, s. 74.

[12] Uppgifterna om hur den kom till variera något, men att förslagen gingo ut från arbetarna in corpore är klart (se närmare Cole & Filson s. 108). År 1793, då arbetarna kommo med vissa nya krav, kommo med säkerhet förhandlingar till stånd innan mästarna fattade beslut och »*agreed to recommend* to the master printers to comply with the first request» (ibid.). Det var tydligen ännu varken fråga om någon tvåsidig uppgörelse med arbetarna eller om något för medlemmarna-mästarna bindande beslut. Organisationerna hade nog ännu inte sådana befogenheter (efter lagen av år 1800 skulle det ha stritt mot koalitionsförbudet), men även om det formellt var fråga om rekommendationer, var sannolikt den allmänna inställningen till de antagna reglerna sådan, att de betraktades som bindande ungefär på samma sätt som sedvänjor och kanske tillmättes ännu något större betydelse eftersom de voro skriftligt fixerade. Jfr sid. 22.

[13] »This scale has formed the basis upon which compositors have since worked» (Standard piece rates, 1894, s. 152, även i dito av 1900 s. 218).

Enligt nämnda publikationer har troligen ackordssystemet förekommit i sättarfacket så gott som från början, dvs. sedan boktryckarkonsten infördes. I de flesta prislistorna i England användes *n*-beräkningen. Ang. beräkningsmetoden se kap. V under B, 1. vid not 77.

satt kommitté år 1805 en mera fullständig »scale of prices», vilken undertecknades av både arbetsgivare och arbetare, förmodligen i skriftliga anställningshandlingar. Denna blev med de priser, som fastställdes 1816, gällande oförändrad ända till 1866 och betecknades av både arbetsgivare och arbetare som deras konstitution eller Magna Charta. Den var en slags lag för facket. Då meningsskiljaktigheter angående prislistans rätta lydelse och tolkning efter hand uppkommo, upptogos 1847 förhandlingar därom, som ledde till enighet på alla punkter. Tillämpningstvister avgjordes därefter först av en arbetsgivarkommitté och sedan under någon tid på 1850-talet i sista hand av en paritetisk skiljenämnd.[14] Då denna snart upphörde att fungera,[15] anlitade fackföreningen domstolsvägen. Eftersom prislistan var försedd med individuella underteckningar, var den rättsligt bindande. Ehuru enligt vad Brentano uppger bägge parter önskade återgång till fackligt skiljeförfarande var läget ännu 1868 detsamma.[16] Förmodligen kunde man ännu inte lita tillräckligt på de fackliga sanktionsmedlen.

Då prislistan sålunda undertecknades av varje arbetsgivare och arbetare, fanns det formellt inget kollektivt partsförhållande. Fackföreningen hade till en början inte ens någon permanent existens utan levde upp enbart vid de tillfällen, då prislistan stod på spel. Detta kan åtminstone delvis ha haft samband med koalitionsförbudet, ty 1826, då detta upphävts, bildades en permanent organisation.[17]

Även ett flertal andra prislistor från början av 1800-talet äro kända.[18] Borstmakarna i London hade sålunda 1805 en tryckt prislista »A List of Prices agreed upon between Masters and Journeymen Brushmanufacturers in London».[19] 1811 och 1824 utgåvos tryckta upplagor av »The London Cabinet-makers' Union Book of Prices», utarbetad av en kommitté av mästare och gesäller inom möbelsnickarfacket »to prevent

---

[14] Ang. skiljenämnden se Brentano II s. 270 och RCL Rules s. XXXV. Den hade sammansättningen 3+3+1. Den opartiske ledamoten, »the umpire», var jurist, närmare bestämt barrister. Jfr nedan not 67.

[15] Orsaken till sammanbrottet var, att arbetarna vägrade att finna sig i att ett utslag tillerkändes prejudicerande verkan för andra liknande fall. Enligt uppgift hos Brentano skulle detta ha berott på att utslaget enl. arbetarna icke var opartiskt utan stred mot tariffens ordalydelse.

[16] Domstolsvägen tycks ha anlitats ganska mycket. Brentano uppger (Arbeitergilden II s. 271), att fackföreningen från 1858 till 1867 utgivit omkring 2750 pund i rättegångskostnader för upprätthållande av prislistans efterlevnad.

[17] Se Cole & Filson s. 243 f. samt nedan not 26.

[18] Webb, History s. 74 ff. (jfr också Ind. Dem. s. 283).

[19] Titeln cit. efter Webb, Ind. Dem. 1902 års uppl., s. 881.

those litigations which have too frequently existed in the trade». Den senare upplagan innehöll 474 sidor och var försedd med illustrationer.[20]

Välkända äro prislistorna för bomullsspinnarna under senare hälften av 1800-talet. Den första, »The Bolton and district net list of prices for spinning twist, reeled yarn ...» etc. tillkom år 1858.[21] Den vanliga formeln var fortfarande, att prislistorna voro överenskomna (»agreed to»), t. ex.

Spinners' Standard List, agreed to between the Associated Masters and the Operative Cotton Spinners and Self-actor Minders of Preston and Neighbourhood, May 11, 1866.[22]

Jag har redan nämnt, att 1867 års kungl. kommission observerat och prisat förekomsten av »codes of working rules agreed to between employers and workmen».[23]

Betraktades dessa prislistor som avtal annat än i den mån de undertecknades som individuella avtal av arbetsgivare och arbetare. Finns det något som tyder på att man hade tanke på en kollektiv avtalsform?

I många av dessa tidiga prislistor förekommer den sedan av 1867 års kommission upptagna formeln »agreed to» (eller »upon»). Prislistorna kommo till på arbetarnas initiativ, i vissa fall efter kollektiva förhandlingar och voro i varje fall sådana, att de kunde godtagas av arbetarna. Men att consensus förelegat behöver inte betyda, att reglerna fått formen av avtal eller att över huvud medvetna avtalsföreställningar förbundits med dem.

Tvärtom finns det mycket som talar *mot* att ett sådant betraktelsesätt varit förhärskande. Ehuru noga utarbetade och detaljerade saknade prislistorna i allmänhet helt för avtal och särskilt långtidsavtal karakteristiska drag, såsom regler om giltighetstid, uppsägning eller ändring, samt ett tydligt partsförhållande. Det var till det yttre icke mycket som skilde dem från de gamla officiellt fastslagna löneskalorna, och det kan knappast vara något tvivel om att dessa voro det närmaste mönstret.

Brentano trycker starkt på kontinuiteten från äldre tiders regleringsmetoder: prislistan är »ein unmittelbarer Überrest aus der Zeit der Regelung des Lohnes durch die Behörden».[24] Han jämför londontypografernas prislista och paritetiska kommittéer direkt med förhållandena i sidenindustrin efter antagandet av Spitalfields-lagarna.[25]

[20] Webb, History, s. 77, Brentano II s. 267.

[21] Standard piece rates, 1894, s. 11, Webb a. a. s. 307.

[22] Standard piece rates, 1894, s. 23.

[23] Sid. 36 och 53.

[24] Brentano II s. 267.

[25] Ibid. s. 271.

En väsentlig skillnad var givetvis, att de överhetliga löneskalorna i motsats till prislistorna voro rättsligt sanktionerade; överträdelse var t. o. m. belagd med straff. Vad som fanns kvar från det gamla regleringsväsendet var en uppfattning om vad som var skälig och sedvanlig lön och särskilt i de gamla facken många andra gamla bruk och sedvänjor, med vilka i synnerhet arbetarna förbundo rättighetsföreställningar. De voro mycket känsliga för ändringar som kunde tolkas som ingrepp i deras traditionella rättigheter.[26] Den liberala principen, att lönenivån var avhängig av arbetets marknadsvärde, var dem främmande och förhatlig.[27] Den oskrivna sedvänjan var dock en svag regleringsform. Till stor del gingo arbetarnas strävanden att få till stånd skriftliga publicerade handlingar ut på att åstadkomma en fixering av sedvänjorna — naturligtvis också i många fall förändringar — och därmed ge dem en mera fristående form, i motsats till en oformulerad av arbetsgivarens godtycke beroende reglering av arbetsförhållandet.[28] Vad arbetarna ville uppnå var i främsta rummet garantier för en skälig och fast lön samt någotsånär enhetliga arbetsvillkor inom en ort eller större områden. Den i början av 1800-talet bildade typografföreningen i London avsåg t. ex. att »rätta till oregelmässigheter» och att få till stånd en enhetlig reglering av »de sätt på vilka priset beräknades enligt sedvänja och praxis».[29] Man ville på detta sätt eliminera tvister om yrkesbruk.[30]

Utan tvivel har man fortfarande betraktat dessa »codes of working

[26] Jfr ovan ang. Spitalfields-arbetarnas reaktioner. Ett annat typiskt exempel erbjuda omständigheterna vid bildandet av en permanent typografförening i London 1826. Vad som dittills gjorts hade visat sig otillräckligt »to protect the rights of the trade». Särskilt påpekades de »unjust reductions» som boktryckarna företagit vid omtryckning (Cole & Filson s. 243 f., cit. ur en av föreningen själv 1833 utgiven tillbakablick över de gångna åren). Jfr också Webb, History s. 49 f. om den äldre synen på lönesättningen.

[27] Visserligen fanns tanken på lönesättning efter tidens »plenty and scarcity» redan i Elisabeths lag, men det skulle dock fastställas »a convenient proportion of wages» (jfr ingressen till lagen cit. ovan under B, 1. samt sec. 15), och i praktiken torde löneskalorna ha varit tämligen fasta.

[28] Jfr Webb, History, s. 308. Där tillskrives de gynnsamma verkningarna av de väl utarbetade prislistorna inom bomullsindustrin i Lancashire helt och hållet »the existence of these definitely fixed and published statements». Jfr också följ. not slutet.

[29] Cole & Filson s. 108 f. och Brentano II s. 268.

Som föreningens ändamål angavs: »correcting irregularities, and endeavouring to promote harmony between the employers and employed, by bringing the modes of charge from custom and precedent into one point of view, in order to their being better understood by all concerned».

Det framhölls i en tryckt utgåva av 1810 års prislista vidare betr. förhållandena före tillkomsten av den första mera fullständiga och verkligt ömsesidiga prislistan

rules» på ungefär samma sätt som sedvänjor.[31] Skillnaden var väl egentligen den, att man ansåg sig uppnå större säkerhet genom den skriftliga fixeringen. De uppställda reglerna voro »recognised», men bundenheten tillskrevs knappast en kollektiv avtalssituation. (Jfr sid. 33.)

Ser man på fackföreningarnas stadgar, får man snarast det intrycket att det var fråga om ringavtal, och det var ju också ringavtalssituationen, som åtminstone i början var mest typisk och som präglat den juridiska bedömningen av fackföreningarnas verksamhet. Det framgår av den grundliga undersökning av det fackliga föreningsväsendet, som 1892 års Royal Commission on Labour verkställde, att arbetsvillkoren, åtminstone vissa grundläggande sådana, ofta fastställdes direkt i stadgarna eller i handlingar som utfärdades i anslutning till dessa eller separat under titeln »working rules». Det var i princip förbjudet för medlemmarna att ta anställning på sämre villkor; för överträdelse stadgades påföljder såsom böter och uteslutning.[32] Dessa »working rules» voro sålunda rättesnöre för medlemmarna inom det verksamhetsområde, som föreningen omfattade. I sällsynta fall förutsattes det uttryckligen, att de voro »agreed to by employers and workmen».[33] Hur man skulle komma till uppgörelse med arbetsgivarna reglerades visserligen i bestämmelserna om lönerörelser o. dyl. och om strejker, men stadgarna gåvo sällan eller aldrig otvetydiga uttryck för att det var fråga om att reglera arbetsvillkoren i en kollektiv avtalsform, däremot många gånger för sedvaneföreställningen.[34]

I Webbs Industrial Democracy, som tar sikte på 1890-talet, beskrives

---

av 1805, att »the charges were not only various and complicated, but being in many instances only based upon custom, were liable to imposition on both sides» (Cole & Filson s. 108 f.).

[30] Jfr Brentano II s. 266. Se även den sid. 67 f. citerade ingressen till möbelsnickarnas prislista.

[31] Betecknande är t. ex. den inom skomakerifacket fr. o. m. 1870-talet använda rubriken på prislistorna, nämligen »statement» (se Standard piece rates, 1894, s. 51 f.). »Statement» betyder skriftlig redogörelse för eller fixering av fakta.

[32] Se RCL Rules s. XIX och flera exempel under p. 10 i de uppsorterade stadgebestämmelserna. Enl. stadgarna för korgmakargesällernas förening i London (s. 219) kunde prislistan erhållas för 5 sh. (för icke medlemmar 6 sh.) och den medlem, som icke följde den, skulle dömas till böter eller uteslutning.

[33] Ex. i a. a. s. 214.

[34] Typiskt är, att det i stadgebestämmelserna om lönerörelser o. dyl. (under p. 7 i uppställningen i RCL Rules) förekommer uttryck som »a strike for new trade privileges» (s. 163), »an advance in wages or other extension of privileges» (s. 117, jfr också s. 169) och betr. försvarsåtgärder: »when a dispute occurs owing to the infringement of existing customs» (s. 218, jfr också s. 169), »in minor cases of

hur genom kollektiva förhandlingar i byggnadsfacken upprättade »working rules» blevo betraktade som »the custom of the trade».[35] Detta stod i full överensstämmelse med de olika byggnadsarbetarförbundens stadgar vid denna tid, i vilka det med vissa variationer hette:

Any rate of wages, hours of work, and rules are considered customary, if conformed to in a district for six months.[36]

Hur uppkom ur dessa sammanhang det formella *avtalsförhållande*, som, ehuru det aldrig blivit så utpräglat och fått samma betydelse som exempelvis i Sverige, dock är utmärkande för den nuvarande regleringsformen? Sannolikt arbetade sig avtalsföreställningen småningom fram. Den låg ju latent redan i den förhandlingssituation, som sedan blev kallad »collective bargaining», och i uttrycket »agreed to», ehuru sedvaneföreställningen länge torde ha dominerat i de gamla fack med traditioner från det gamla regleringsväsendet, inom vilka de nya självregleringsmetoderna först utbildades — utan de starka motsättningar som sedan kommo att prägla förhållandena. Uteslutet är inte, att formliga avtal i enstaka fall ingåtts redan under förra hälften av 1800-talet, och från en sådan företeelse som den gamla sättartariffen i London av 1805, undertecknad av varje arbetsgivare och arbetare och därför ett exempel på den individuella kontraktsprincipen, var övergången inte lång till ett kollektivt avtalsförhållande.

Blott några viktigare och för det engelska kollektivavtalsväsendet karakteristiska drag av utvecklingen fram till den fullt utbildade kollektivavtalsformen kunna här anföras. Denna utveckling kan sägas vara fullbordad när, såsom synes ha blivit vanligt senast på 90-talet, det kollektiva avtalsförhållandet uttryckligen fastslogs i avtalstexten. För att ta ett exempel från typograffacket i London betecknades ett avtal av 1892 som

Memorandum of Agreement between the Economic Printing and Publishing Company, Limited, and the London Society of Compositors.[37]

infringement upon existing agreements, or rules of trade» (s. 163), varvid det är osäkert, om »agreements» åsyftar kollektivavtal eller individuella avtal (det senare är troligast). Vanligen angavs målet vid arbetstvister vara att nå »a settlement» (uppgörelse), ett ord som visserligen uttrycker ett tvåsidigt tillkomstsätt men inte i övrigt utsäger något om regleringsformen.

[35] Webb, Ind. Dem., s. 178. Jfr kap. VII under B, 1. slutet.

[36] Cit. efter målarförbundets stadgar, RCL Rules s. 163 under p. 10. Jfr motsvarande för murare och träarbetare s. 154 och 158. I murarförbundets stadgar hette det vidare bl. a.: »Members may not infringe the customs of the trade — — — under a penalty of not more than 21s.»

[37] Webb, Ind. Dem. uppl. 1902, s. 895.

Ett exempel från byggnadsindustrin med organisationer på ömse sidor är följande:

Memorandum of Agreement made between the undersigned representatives of the Leicester Master Builders' Association and of the Operative Society of Carpenters and Joiners, Leicester District, 6th day of June 1895.[38]

Ett tecken på detta nya betraktelsesätt är också, att termen collective agreement, använd bl. a. av 1892 års Royal Commission on Labour, nu började komma i bruk. (Jfr ovan under A, 2.)

Något för ett modernt kollektivavtal karakteristiskt är att det har viss *giltighetstid*, vanligen med bestämmelse om automatisk prolongation vid utebliven uppsägning. De gamla engelska prislistorna hade sällan några bestämmelser alls härom, ett drag som passade väl samman med sedvaneföreställningen.

Även om det torde ha varit undantagsfall, förekommo prislistor med bestämd giltighetstid redan före mitten av 1800-talet. Som exempel kan nämnas, att delegerade för mattfabrikanterna och deras arbetare efter 1839 under lång tid framåt vid årliga konferenser gemensamt fastställde de löner som skulle utgå under året.[39] Det är inte omöjligt, att reglerna om årlig lönesättning i Elisabeths lag och Spitalfields-lagarna efterbildats på detta sätt.

Av stor mönsterbildande betydelse blevo de bestämmelser, utformade av domaren Kettle, som antogos för byggnadsindustrin i Wolverhampton vid mitten av 1860-talet. De skulle gälla för ett år och därefter vid utebliven uppsägning automatiskt förnyas för ett år i sänder. Detta var troligen den första klausulen av detta slag i England i samband med dylika kollektiva arbetsnormer.

Ehuru denna klausul otvivelaktigt ger bestämmelserna en stark avtalsprägel och handlingen naturligtvis kan räknas som ett kollektivavtal, finns det inget annat i formuleringen, som tyder på att avtalsföreställningen varit aktuell. Man betecknade bestämmelserna som »rules» och betraktade dem sannolikt snarast som ett slags föreningsstadgar, varom mera strax. Som jurist räknade Kettle endast med individuella avtal, och genom publicitets- och formföreskrifter avsåg han att åstadkomma, att bestämmelserna och de i enlighet med dem avkunnade skiljedomarna skulle bli gällande som avtal, dvs. inkorporeras i alla arbetsavtalen.[40]

[38] The Labour Gazette 1895 s. 179.

[39] RCL Rules s. XXXV. Jfr också Conciliation et arbitrage, 1893, s. 24 f. och Raphael s. 40 (krukmakerifacket i Glasgow).

[40] Kettles bestämmelser i den mera definitiva utformningen av 1866 finnas på franska i Conciliation et arbitrage s. 178 ff. samt i väsentliga delar på tyska i Bren-

Dessutom är att märka, att de enskilda parterna kunde frångå bestämmelserna genom skriftliga avtal,[41] en eftergift åt den liberala kontraktsprincipen. Den enligt bestämmelserna upprättade nämndens beslut skulle visserligen vara »final and binding», men Kettle, som anlade ett strikt juridiskt betraktelsesätt, såg dem tydligen inte ens som utomrättsligt (eller moraliskt) obetingat bindande utan som något jämställt med en sedvänja eller en dispositiv lag. Reglerna voro m. a. o. icke tvingande, men sannolikt skulle det betraktas som missbruk att utan särskilda skäl frångå dem. (Jfr sid. 22.)

Bestämmelser om giltighetstid ha dock icke ens i våra dagar blivit ett genomgående drag i det engelska kollektivavtalsväsendet. I viss mån en ersättning härför var det maskineri för ändring och tillägg till prislistorna och för handläggning av tolknings- och tillämpningstvister, som upprättades i flera fack, i början dock ofta med endast kort varaktighet. Reglerna om *paritetiskt sammansatta organ för handläggning av arbetstvister* fastställdes ofta i en särskild handling, som utgjorde ett slags permanent konstitution för facket. Det är något för engelskt samhällsliv typiskt, att man var mera inriktad på att upprätta ett lämpligt förhandlingsmaskineri, som kunde sättas i funktion när en fråga blev aktuell, än att försöka genom abstrakta regler lösa alla tänkbara tvistefrågor.

Jag har redan nämnt exempel på sådana paritetiska nämnder bl. a. i typograffacket. En av de tidigaste var den som upprättades efter en strejk 1849 i sidenvävarfacket i Macclesfield (Cheshire). Den hade till uppgift främst att fastställa styckpriser för olika produkter och fungerade framgångsrikt några år. Den upplöstes enligt en uppgift av en sidenvävare på grund av att dess beslut inte voro rättsligt bindande (»solely for want of legal force»).[42] Den närmaste anledningen var att den ledande fabrikanten vägrade att foga sig och att betala de bestämda

tano II s. 276 ff. Jfr också Cole & Filson s. 510 f. (Kettles yttrande inför 1867 års kungl. kommission). Dessutom hade han i skiljedomsbestämmelsen en hänvisning till 1824 års Arbitration Act sec. 13, som stadgade om påföljder för ohörsamhet mot skiljedom (jfr Raphael s. 67 och RCL Rules s. XXXV).

[41] Se sista § i bestämmelserna (sannolikt oförändrat i versionen 1890 under p. 4 i RCL Rules s. 372, där det hette: »unless a special contract in writing has been entered into between the parties»). Jfr också Kettles i not 40 nämnda yttrande (»unless a contract in writing is shewn, these shall be taken to be the contract between the masters and the carpenters and joiners employed in that establishment». Cit. efter Cole & Filson s. 510).

[42] Uppgiften lämnad 1856 av en sidenvävare vid förhör inför en offentlig undersökningskommission, se Cole & Filson s. 505 ff., där även uppgifter av nämndens

böterna. Organisationen var ännu inte tillräckligt stark för att utan annat stöd uppbära detta system. Att använda strejk för ändamålet vore enligt nämnde sidenvävare att göra just vad nämnden var till för att hindra.[43]

På 1860-talet kom en verklig rörelse för upprättande av sådana nämnder igång, förknippad särskilt med Mundellas och nyssnämnde Kettles namn. Dessa utformade sina system till en början helt oberoende av varandra. Mundellas, som härrör från 1860, baserades på förlikningsprincipen, Kettles ursprungligen (1864) helt på skiljedomsprincipen men kompletterades 1866 med en bestämmelse om förlikning. Efterhand närmade sig systemen varandra och blevo mönster för det fackliga förlikningss- och skiljenämndsväsendet i många länder.[44]

Med sådana paritetiska organ blev ömsesidigheten, *tvåpartsförhållandet* mera klart framträdande, men varken för Kettle eller Mundella synes tanken på ett kollektivt avtalsförhållande ha varit aktuell utan snarare tanken att det var fråga om ett slags stadgar för en av arbetsgivare och arbetare gemensamt uppbyggd institution. Nämnden representerade de arbetsgivare resp. arbetare som utsett den, och åtminstone så som reglerna efterbildades på vissa håll var det fråga om anslutning till (resp. utträde ur) nämnden företagsvis genom att arbetsgivare och

---

ordförande finnas anförda. De franska arbetsdomstolarna, conseils des prud'hommes, anses ha varit mönstret för denna nämnd (se RCL Rules s. XXXV), vilket kan vara ganska naturligt med tanke på sidenindustrins nära förbindelser med Frankrike. När ordföranden i nyssnämnda yttrande beskrev nämndens sammansättning, hänvisade han direkt till denna franska institution. Omöjligt är emellertid inte att även traditionerna från de 1824 upphävda Spitalfields-lagarnas tid spelat in. Dessa gällde visserligen inte Macclesfield utan endast sidenmanufakturerna i och omkring London, men 1818 petitionerade bl. a. sidenvävarna i M. till parlamentet om att nämnda lagar skulle utsträckas att gälla även där, dock utan resultat (se Brentano, History, s. 193 f., Arbeitergilden I, s. 128).

[43] Cole & Filson s. 506 f., Conciliation et arbitrage s. 25 f. Jfr också ang. denna och andra tidigare nämnder Raphael s. 39 f. — Betr. en liknande händelse i Frankrike se ovan under B, 2. vid not 83.

[44] Enligt egna uppgifter skulle Mundella vid utarbetandet av sina regler ha haft en del ganska oklara föreställningar om de franska conseils des prud'hommes, se Brentano II s. 273.

Om dessa system, de ursprungliga och efterbildningarna, uppstod snart en stor litteratur. Se utom nämnda arbete t. ex. Conciliation et arbitrage s. 27 ff. och 177 ff., där bägges bestämmelser finnas i fransk översättning, samt Raphael (1888), det första svenska arbetet i denna fråga, som aktualiserats av en riksdagsmotion 1887 (se Westerståhl s. 255). Se i övrigt av Raphael anförd litteratur. Ang. Mundella och Kettle se Raphael s. 41 ff. och 66 f.

arbetare utsågo var sin representant. Detta sammanhänger med att varken Mundellas eller Kettles system byggde på fackorganisationerna, vilket dock inte hindrade att så blev förhållandet, när deras regler efterbildades.[45] Arbetarombuden skulle utses av och representera de anställda arbetarna i gemen på ifrågavarande arbetsplatser, men Mundella räknade med att arbetarna skulle vara organiserade i en förening för varje gren av det fackområde nämnden skulle omfatta, och båda framhöllo vikten av organisationer för ett effektivt genomförande av systemet.[46]

Utvecklingen i England började tidigt, men det mera fullständiga genomförandet av de fackliga strävandena dröjde länge. Den kollektiva regleringen av arbetsvillkoren under arbetarnas medverkan försiggick ännu på 1890-talet stundom utan samband med organisationer. I Webbs Industrial Democracy (s. 177) framhålles som ett intressant faktum, att »Collective Bargaining is neither co-extensive with, nor limited to, Trade Union organisation». Det var ibland endast kommittéer av oorganiserade, som fingo till stånd prislistor.

Under sådana omständigheter kunde knappast något fast kollektivt partsförhållande komma till stånd. Det är tydligt, att *endast fackföreningarna som förhandlings- och kamporganisationer kunde effektivt genomföra och uppbära ett kollektivt avtalssystem*, såsom också uttryckligen framhålles i Industrial Democracy.[47] Vad man saknade i fråga om rättsliga sanktioner måste ersättas av organisationernas maktmedel.

Det måste framför allt ha varit uppkomsten av ett sådant *organiserat aktivt partsförhållande, som givit upphov till en kollektiv avtalssituation* i samband med dessa regelkomplex av mer eller mindre obestämd karaktär. Det räckte inte för att skapa ett evident avtalsförhållande att

[45] Ex. på de bägge principerna finnas i RCL Rules s. 365 ff. (se under p. 3 i sammanfattningarna av de olika reglerna ang. nämndernas sammansättning):

a) utan uttryckligt erkännande av fackorganisationer, anslutning företagsvis s. 368 f. (järn- och stålmanufakturindustrin i norra England, 1890). Det heter där t. ex.: »The Board consists of an employer and one operative representative from each works joining the Board», och vidare (under p. 4): »Each representative is deemed fully authorised to act for the works which elected him». De enligt procedurreglerna fattade besluten voro »binding upon the employers and operatives of all works connected with the Board». Jfr Mundellas regler § 4 och Raphael s. 52 ff. (ex. på utträde s. 57 f.).

b) systemet byggt på fackorganisationer, vilka utsågo representanterna i nämnden, s. 365 ff., särskilt inom gruvindustrin. Jfr Raphael s. 63 och 69.

[46] Brentano II s. 275 och 296 f. samt Mundellas regler § 4.

[47] s. 178 f. »It is the Trade Union alone which can provide the machinery for any but its most casual and limited application».

arbetarna vid kritiska tillfällen reste sig till försvar av vad de ansågo vara sina hävdvunna eller välförvärvade rättigheter. Men i och med att arbetarna allt fastare sammanslutna verkade för upprätthållandet av prislistor och andra »working rules» och reagerade samfällt mot att dessa överträddes, uppkom en situation av den art, att man därtill kunde knyta föreställningen om kollektiva avtalskontrahenter. Denna situation i förening med den rättsprincipen, att föreningar såsom juridiska personer kunna vara avtalskontrahenter (låt vara att principen kanske inte juridiskt erkändes på ifrågavarande område), fick sitt uttryck i den fullt utbildade kollektivavtalsformen, då bestämmelserna upptogos i en handling, betecknad som avtal, vari fackföreningen angivits som part. När detta skett, kan det ha varit blott en bekräftelse på och ett fullständigande av vad som förut faktiskt varit läget eller ansetts gälla — och detta var nog ganska typiskt för de gamla traditionsbundna yrken, som undersökningen här till stor del koncentrerats på — men naturligtvis kunde användningen av kollektivavtalsformen också betyda övergången, ev. efter strid, till ett nytt förhållande mellan arbetsgivare och arbetare i ett fack, till ett erkännande av fackföreningen som förhandlande och avtalsslutande part.

I Industrial Democracy beskrivas dessa kollektivavtal som »formal treaties», »formal 'working rules', binding on all the employers and workmen of the town or district», och det talas vidare om »these elaborate codes, unalterable except by formal notice from the organisations on either side».[48]

Det har varit omöjligt att här i detalj följa utvecklingsförloppet: detta avsnitt är närmast att betrakta som en skiss. Men mot bakgrunden av det äldre regleringsväsendet och arbetarnas tidigare erfarenheter och med kännedom om slutpunkten, det moderna kollektivavtalet, synes enligt min mening formuleringen av de skriftliga handlingarna och andra här anförda omständigheter ge tillräckliga hållpunkter för att dra tämligen säkra slutsatser om utvecklingsförloppet i grova drag och påvisa ett omisskännligt samband mellan det gamla offentliga regleringsväsendet och det nya autonoma.

2. *Frankrike*

I Frankrike skedde omsvängningen från den gamla näringsregleringen till näringsfrihet genom revolutionen betydligt mera brådstörtat än i England, och de nya individualistiska idéerna blevo grundläggande för

[48] Samtliga citat s. 175 med not.

lagstiftning och över huvud den officiella inställningen till arbetarfrågan. Det radikala genomförandet av kontraktsprincipen var ett för den franska arbetsrättens utveckling utmärkande drag. Mera i skymundan, tillbakahållen av förbudslagstiftning, skedde utbildningen av en kollektiv avtalsform på ett mera definitivt sätt än i England. Härtill bidrog säkerligen kontraktsidéns makt över sinnena i Frankrike.

Händelserna under den korta perioden mellan näringsfrihetens genomförande i mars 1791 och koalitionsförbudet i loi Chapelier av juni samma år ställa arbetarnas situation vid övergången från regleringssystemet till näringsfrihet i blixtbelysning.[49] De ansatser till sammanslutning och reglering av arbetsvillkoren, som avskaffandet av det gamla regleringsväsendet omedelbart utlöste bland arbetarna, voro inte helt resultatlösa. Magistraten i Paris var inte alldeles avvisande mot kollektiv reglering av arbetsvillkoren, ehuru den framhöll, att »ces sortes de conventions devraient être faites de gré à gré». Den fattade t. o. m. själv ett beslut om höjning av daglönerna från 36 till 42 sous för stenhuggarna i stadens tjänst med anledning av en petition av dessa arbetare. Den tycks ha gjort det närmast i egenskap av arbetsgivare men i form av ett myndighetsbeslut.[50] Hattfabrikanterna i Paris utfärdade med anledning av »måttlösa krav» från arbetarnas sida och för att »förekomma stora olyckor» en tariff, som skulle garantera enhetlig lönesättning i alla företagen (une uniformité de prix dans toutes les maisons).[51] Det finns t. o. m. bevarade formulär till en förbindelse, som hovslageriarbetare försökte få undertecknade av sina mästare och som enligt Raynaud (s. 21) sannolikt undertecknades av några. En dylik förbindelse kan betecknas som ett rudimentärt kollektivavtal:

> Je certifie de donner à tous les garçons maréchaux qui travaillerons chez moi, la somme de 1 livre 16 sols par jour à condition qu'ils commenceront la journée à cinq heures du matin jusqu'à sept heures du soir.
> Fait à Paris, etc. . . . 1791.

Det saknas emellertid inte från tiden efter revolutionen exempel på regleringsformer, som ha ett starkt offentligrättsligt inslag såsom under l'ancien régime men som samtidigt förebåda de nya formerna. Man

[49] Se ovan under B, 2. och Raynaud s. 17 ff.

[50] Raynaud (s. 19) kallar detta ett kollektivavtal, vilket med den bestämning här givits begreppet är omöjligt, då det tydligt är fråga om ett ensidigt beslut. Raynaud laborerar nämligen med ett synnerligen vidsträckt kollektivavtalsbegrepp jämte det hävdvunna juridiska. Han innefattar i det förra *all* kollektiv reglering (tout arrangement relatif aux conditions du travail concernant plusieurs ouvriers), s. 1.

[51] Citaten ur ingressen efter Raynaud, s. 24. Prislistan var tryckt som affisch.

lättade efter hand något på de extrema principerna. Prislistor sanktionerade av myndigheterna förekommo t. ex. inom sidenindustrin i Lyon. En sådan tariff hade fastställts just före revolutionens utbrott 1789 och fick aldrig större betydelse på grund av de oroliga förhållandena. En liknande antogs år 1803 efter överläggningar inför prefekten, hos vilken originalet sedan förvarades. Om arbetarna voro representerade, framgår ej av det material, som stått mig till buds, men i alla fall sägas arbetarna ha godkänt tariffen, vilken säkerställde vissa minimipriser för arbetet. År 1806 upprättades just för denna industri i Lyon den första arbetsdomstolen, conseil de prud'hommes,[52] och denna uppmanades av fabrikanterna att vid avgörande av lönetvister tillämpa tariffen för alla företag inom branschen. En kompletterande tariff fastställdes 1811 på inrådan av arbetsdomstolen vid överläggningar under prefektens ordförandeskap. Då några fabrikanter 1817 klagade över att vissa kolleger underskredo tarifferna, ansåg sig arbetsdomstolen ej kunna tvinga de senare att följa tarifferna, som då under en mellanperiod på grund av prisstegringarna varit obsoleta, men tarifferna försattes åter, något förändrade, i kraft genom en förordning av stadens borgmästare.[53]

När arbetarna krävde en ny tariff 1831, kom en sådan till stånd efter verkliga förhandlingar under prefektens ledning mellan delegationer av arbetsgivare och arbetare och undertecknades av alla parter. De flesta fabrikanterna vägrade emellertid att följa tariffen. Arbetarna, hemligt sammanslutna, igångsatte ett upplopp, som föranledde inskridande av militär, och tariffen upphävdes.[54] Det dröjde sedan till 1869, innan en ny tariff kom till stånd genom förhandlingar inom denna industri.[55]

Ett annat liknande exempel erbjuder hattindustrin i Lyon. Ständiga arbetskonflikter förmådde år 1807 borgmästaren att sammankalla en konferens av arbetsgivare och arbetare och förmå dem att antaga en tariff, vilken han gav officiell stadfästelse. 10 år senare, då en ny tariff med lönesänkningar utfärdades på samma sätt, gingo arbetarna, organiserade under täckmanteln av en understödskassa, i strejk och lyckades utverka att 1807 års tariff åter stadfästes. Detta skedde genom

---

[52] I denna voro arbetarna ännu inte direkt representerade (Ass. prof. II s. 243). Annars kommo normalt les conseils de prud'hommes att bestå av lika antal representanter för arbetsgivare och arbetstagare. De äro specialdomstolar, avsedda att medla och döma i tvister om arbetsavtal.

[53] Uppgifterna om dessa äldre tariffer ur Ass. prof. II s. 242 ff.

[54] Ass. prof. II s. 251 f., Raynaud s. 37 f.

[55] Ass. prof. II s. 269 f., Raynaud s. 68.

en 'ordonnance' av den 12 november 1817, vilken godkändes av prefekten.[56]

Det är möjligt, att myndigheterna i Lyon voro ovanligt verksamma på detta område. Det var i varje fall sällsynt, att löner fastställdes på detta sätt. Däremot blev officiell reglementering av andra arbetsvillkor allt vanligare från början av 1800-talet.[57] De liberala laisser-faire-principerna vidhöllos mera ograverade på lönefrågans område, som ju också var det viktigaste ur liberal doktrins synpunkt.

Att lönetarifferna i Lyon i själva verket vilade på mycket tvivelaktig juridisk grund visar en förklaring från prefekten till inrikesministern 1819, vari rent ut säges:

Le maintien des tarifs est difficile à soutenir sous le rapport légal, car il n'existe aucune loi qui confère à l'autorité le droit de tarifer.

Tarifferna försvarades med det praktiska behovet, och prefekten hemställde, att ministern icke måtte återkalla dem uttryckligen utan låta dem småningom falla i glömska.[58]

Denna »halvofficiella» reglering av löner belyser på ett intressant sätt övergången från den gamla till den nya regleringsformen och kontinuiteten dem emellan. Jag skall nu övergå till att skildra, hur arbetarna i vissa fall utan att lita till officiella myndigheter trots koalitionsförbuden lyckades genomföra kollektiv reglering av arbetsvillkoren. Denna vilade emellertid på mycket osäker grund. Rättsliga sanktioner kunde inte tillgripas för att säkerställa efterlevnaden, och varje starkare motsättning mellan parterna medförde lätt ett sammanbrott för gemenskapen. Så skedde såsom nyss relaterats inom sidenindustrin i Lyon 1831. Om arbetarna tillgrepo strejk, och särskilt om denna fick ett oroligt förlopp, kunde arbetsgivarna påkalla straffrättsliga ingripanden. Kollektivavtal voro under sådana förhållanden möjliga endast då de voro grundade på bägge parters frivilliga samtycke (sålunda i överensstämmelse med principen »de gré à gré»). De kunde inte påtvingas arbetsgivarna. Vanligen stannade det därför vid ansatser. Man

[56] Ass. prof. I s. 200, II 540 f.

[57] Se Ass. prof. I s. 20 ff., särskilt om byggnadsindustrin s. 23 f., där det framhäves, att »le taux du salaire échappait seul à la réglementation officielle».

[58] Ass. prof. II s. 542. — Ett liknande exempel från Paris är följande. Ett reglemente ang. bageriarbetarnas arbets- och löneförhållanden, som tillkommit 1848 genom förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetare, stadfästes officiellt av polisprefekten men upphävdes efter två år av en efterträdare, som bl. a. fastslog:

Les rapports de maîtres à ouvriers continueront à être régis par les conventions qu'ils feront librement entre eux. (Ass. prof. I s. 34 f.)

finner inte samma breda kontinuerliga utveckling som i England. Av betydelse att konstatera är emellertid, att man i Frankrike, som förut antytts, *genast begagnade en otvetydig avtalsform* ('convention' var jämte 'engagement' den vanligaste termen, dock troligen ej helt liktydig med 'contrat').[59] Avtalsidén var sålunda aktuell från början.

År 1833 fingo timmermansgesällerna i Paris efter en strejk till stånd löneförhöjningar genom ett avtal, som ägde bestånd till 1845.[60] Detta år begärde arbetarna åter en löneförhöjning samt avskaffande av ackordsarbetet. Det senare uppnådde de ej men väl löneförhöjningen efter en strejk, som bl. a. föranledde ingripande av militär och åklagaremyndigheter. Enligt Raynaud skulle avtalsförhållandet därigenom ha blivit avbrutet, vilket dock motsäges av andra uppgifter.[61]

Ehuru ej de absolut första blevo typograferna även i Frankrike de verkliga pionjärerna på den kollektiva självregleringens område.[62] Deras första försök att få till stånd en tariff i Paris 1833 strandade på koalitionsförbudet, men 1839 bildades La Société typographique, en organisation som tack vare stor försiktighet och välvilja från motsvarande arbetsgivarorganisations sida [63] kom att bestå och få varaktig betydelse.

1843 blev en sättartariff fastställd efter förhandlingar i en gemensam kommitté, kallad la Conférence mixte. Arbetsgivarna hade själva tänkt utarbeta en tariff men gingo på arbetarnas begäran med på förhandlingar.[64]

I ingressen till denna tariff framhålles, att dittills fasta normer för lönesättningen saknats; allt i detta hänseende vilade på traditioner, vilkas äkthet man ej kunde garantera och vilkas innehåll var föremål för ständiga tvister. Man ansåg därför upprättandet av en enhetlig prislista

[59] Se närmare kap. VII under A, 2. b. särskilt not 24.

[60] Raynaud (s. 35) anger, att avtalet ('convention') ingicks på 10 år men likväl synes ha gällt till 1845. I Ass. prof. IV s. 19 anges ingen bestämd giltighetstid. 1843 uppstod en tvist om tillämpningen, vilken ledde till att en del av arbetarna blevo dömda för koalition (s. 22).

[61] Raynaud s. 36. Jfr Ass. prof. IV s. 25. Enl. arbetarnas förslag, som antagligen lades till grund för avtalet, skulle detta betecknas som 'engagement' och gälla 10 år (se s. 23).

[62] Uppgifterna om paristypograferna ur Ass. prof. I s. 706—716. Jfr också Raynaud s. 39 ff., som till största delen bygger på nämnda arbete.

[63] La Chambre des maîtres imprimeurs hade bildats strax förut. Exemplet hade manat typograferna till efterföljd (Ass. prof. I s. 707).

[64] I en broschyr framförde typograferna den synpunkten, att en tariff, uppgjord av båda parter gemensamt, skulle få betydligt ökad auktoritet och lättare vinna efterföljd (Ass. prof. I s. 708 f.).

eller taxa (un taux uniforme des prix de main d'œuvre) vara en viktig åtgärd för att förbättra förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare.[65]

Detta är alltså ett exempel på att lönesättningen under den »regleringsfria» perioden vilat på alltmer uppluckrad *sedvänja* och att man genom prislistan framför allt velat *fixera ett visst bruk*. Prisberäkningsgrunden hade växlat från företag till företag. De flesta hade tillämpat *n*-beräkningen, vilken också lades till grund för tariffen, andra hade räknat per 1000 *m* eller efter andra metoder.[66] För att uppnå sitt främsta mål, enhetlighet i prisberäkningen, gingo typograferna t. o. m. med på att priset sänktes vid de bäst betalande tryckerierna.

Paristypograferna kände till, att deras kolleger i London haft en tariff sedan 1785 och ha tydligen närmast fått ingivelsen därifrån. Detsamma torde ha gällt arbetsgivarna. En viktig skillnad var dock, att man inte såsom i England fastställde tariffen på obestämd tid utan stadgade, att den skulle vara underkastad revision vart 5:te år av en kommitté av samma slag som nu utarbetat tariffen, vilket nära nog är detsamma som att *bestämd giltighetstid* fastställts.

Förhållandet mellan organisationerna på ömse sidor var tydligen gott, men typografföreningen måste på grund av faran för rättsliga ingripanden hålla sig fullständigt i bakgrunden. Endast den gemensamma underhandlingskommittén, la Conférence mixte, syntes utåt. När arbetsgivare och arbetare vid årliga banketter gemensamt högtidlighöllo tariffens tillkomst, måste varje anspelning på arbetarorganisationen liksom ordet »tariff» undvikas, ty man vågade inte uppträda utmanande mot »le grand principe de la liberté du travail».

La Conférence mixte hade på arbetarnas förslag antagit en resolution om att en permanent skiljenämnd skulle upprättas för att slita tvister i samband med tariffen. Den kom emellertid inte till stånd utan la Conférence mixte blev permanent och fick tjänstgöra som skiljenämnd lika väl som förhandlingsorgan vid revision av tariffen.

1848 prolongerades tariffen för två år och 1850 genomfördes förändringar av i stort sett kodifierande natur. Nu upprättades den permanenta skiljenämnden (la Commission arbitrale permanente) och dess verksamhet reglerades i tariffen i nära överensstämmelse med det uttalande, som antogs 1843. Skiljenämnden skulle upptaga och avgöra alla tvister, som hänskötos dit, vare sig de gällde tariffens bestämmelser eller frågor, som ej förutsetts i tariffen men som hade anknytning

[65] Ingressen är tryckt i Raynaud s. 39.

[66] Se Ass. prof. I s. 707 f. Det kungl. boktryckeriet tillämpade sedan 1818 en tariff upprättad för internt bruk.

till dess grundläggande principer.[67] Även sättet för 5-årsrevisionen av tariffen fastställdes i detalj.[68]

Under en kort period efter februarirevolutionen 1848 upplevde kollektivavtalet en flyktig blomstringstid. Förenings- och koalitionsfrihet proklamerades tillika med rätten till arbete. För att handlägga arbetarfrågorna inrättades under Louis Blancs ledning La commission du gouvernement pour les travailleurs, kallad Luxembourgkommissionen efter sitt säte, Luxembourgpalatset. Den hade paritetisk sammansättning[69] och ägnade sig bl. a. åt medling i arbetstvister; det är den sidan av dess verksamhet som här skall beröras.[70] Av de kollektivavtal, som ingingos under denna tid, torde de flesta ha tillkommit under dess medverkan. Här följer i utdrag texten till ett av dessa avtal, vilket bl. a. innehöll bestämmelser om minimilön:

Convention entre les maîtres et les ouvriers paveurs.

Entre les délégués des maîtres et des ouvriers paveurs réunis au Luxembourg, le 1er avril 1848, sous la présidence du sécrétaire général de la Commission de gouvernement pour les travailleurs, a été convenu ce qui suit, à la satisfaction de toutes les parties.

A dater du 1er avril 1848, le prix des salaires sera fixé comme suit:

Pour les compagnons de relevé à bout, 4 fr. 50 au minimum ... etc.

Approuvé par toutes les parties intéressées.[71]

4 namn.

[67] Ass. prof. I s. 715.

Det är möjligt, att paristariffen i detta avseende blev mönsterbildande för typograferna i London, där en gemensam skiljenämnd inrättades först 1855 (jfr ovan vid not 14). Beskrivningen hos Brentano (II s. 270) på sättet för hur tvister handlades i London har många likheter med den i Ass. prof. I s. 710 f.

[68] Tariffen var avsedd att vara tvingande, såsom framgår av följ. bestämmelse: Tout règlement particulier portant décision ou interprétation relative au tarif est nul et non avenu (Ass. prof. I s. 716, Raynaud s. 44).

[69] Den bestod av flera hundra medlemmar, men det viktigaste arbetet utfördes inom ett paritetiskt arbetsutskott.

[70] Om Luxembourgkommissionen se Durand & Jaussaud s. 102 ff. och Conciliation et arbitrage s. 496.

[71] Cit. efter Conciliation et arbitrage s. 579 f. (även i Raynaud s. 45). Av de sju avtal, som där citeras s. 577 ff. synes blott det sista ha ingåtts icke inför kommissionen utan inför la Chambre syndicale (dvs. arbetsgivarsammanslutningen), nämligen ett avtal för stenhuggare: Convention entre les délégués des ouvriers scieurs de pierres et la Chambre des entrepreneurs de maçonnerie; men ett exemplar av avtalet skulle deponeras hos kommissionen och ett hos arbetsdomstolen. Man avsåg sålunda, att denna skulle tillämpa avtalet, vilket innehöll både tariff och 'reglemente', dvs. allmänna bestämmelser, bl. a. en organisationsklausul.

Det framhålles s. 496, att det blott var fråga om en kort blomstringstid för kollektivavtalet: mais ces résultats furent éphémères.

Ehuru blott ett flyktigt mellanspel hade det intensiva experimenterandet under denna period säkert betydelse för utformningen och spridningen av idéer på detta lika väl som på andra områden.

De fortsatta händelserna inom typograffacket visa tillbakagång. Schismer hotade att bryta den organiserade samverkan mellan arbetsgivare och arbetare. Den permanenta skiljenämnden upphörde att fungera 1858, då arbetsgivarna ansågo den onödig med hänsyn till att nu arbetsdomstolar (conseils de prud'hommes) inrättats även i Paris.[72] Typograferna däremot fruktade, att dessa domstolar ej skulle inrymma tillräcklig fackkunskap just på deras område, ty flera fack hade gemensam domstol.[73]

1860 utbröt en strejk, när parterna inte kunde nå enighet vid revision av tariffen. Flera arbetare häktades för brott mot koalitionsförbudet, men en ny tariff kom slutligen till stånd 1862.[74] 1878 bröts emellertid samarbetet för en lång tid framåt, och arbetsgivarna tillämpade därefter en av dem ensidigt fastställd tariff.[75]

Rättegångarna mot arbetarna under typografkonflikten 1860 bidrogo till att bereda marken för upphävandet av koalitionsförbudet 1864. Napoleon III påverkades av strömningarna för en mera arbetarvänlig politik och sände bl. a. officiella arbetardelegationer till världsutställningarna i London 1862 och 1867. Delegationernas entusiastiska rapporter om den engelska fackföreningsrörelsen och förhållandet mellan fackförening och arbetsgivare i England väckte till liv en ny facklig rörelse i Frankrike.[76] Man diskuterade mycket idén om samarbete mellan s. k. chambres syndicales, dvs. fackorganisationer på bägge sidor, eventuellt förenade i en chambre syndicale mixte,[77] och den kollektiva

[72] Ass. prof. I, s. 717.

[73] Se Ass. prof. I s. 713 ff.

[74] Ass. prof. I s. 725 ff.

[75] a. a. s. 737 ff.

[76] Se Raynaud s. 53 o. 59 ff., Ass. prof. I s. 223 ff., betr. typografernas delegation s. 728 f.

[77] Betr. termen »chambre syndicale» (jfr »chambre de commerce») upplyses i Larousse du XX:e siècle, Paris 1929, att den ursprungligen betecknade en arbetsgivarorganisation. Efter 1848 började uttrycket även användas om motsvarande arbetarorganisation. Det upprättades även några chambres syndicales mixtes.

Ch. synd. torde snarare beteckna ett utskott, en styrelse, ett förhandlingsorgan än själva föreningen. När typografiska föreningen i Paris 1867 beslöt krypa ur sitt skal som blott självhjälpsförening och framträda som fackorganisation genom att antaga stadgar om en chambre syndicale, skedde det på så sätt, att föreningens styrelse fick överta denna nya funktion (se Ass. prof. I s. 732).

förhandlingsmetoden vann förespråkare även utanför arbetarkretsarna.[78] Det engelska inflytandet var påtagligt, men man följde inte mönstren i allt. De franska arbetarna sökte mera än sina engelska kolleger lita till rättsliga sanktioner.[79] Arbetarkongresserna debatterade i slutet på 70-talet livligt förslag om rättslig reglering av kollektivavtalet. Många ville göra detta bindande som kontrakt för alla medlemmar av de avtalsslutande organisationerna, men kritikerna hade åtminstone till en början övertaget.[80]

Den franska fackföreningsrörelsen förmådde inte eller eftersträvade inte att bygga upp ett autonomt system av samma fasthet som det engelska. De rättsliga hindren voro större, men inte ens efter 1884, då full organisationsfrihet (la liberté d'association) genomfördes, fick kollektivavtalet någon allmän spridning. Blott i ganska få fack utvecklade sig ett mera fast avtalsförhållande. Arbetsgivarnas motstånd var hårt, men av ännu större betydelse var sannolikt, att den franska fackföreningsrörelsen i stor utsträckning blev syndikalistiskt och revolutionärt inriktad.

Reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal var under hela

[78] Intressant är en resolution, antagen av ingenjörssällskapet 1872, som synes ha blivit mycket uppmärksammad. Den hade utarbetats av en kommitté, bland vars medlemmar även funnos företagschefer. I resolutionen utvecklas den kollektiva förhandlingsmetoden i termer, som föregripa Webbs uttryck »collective bargaining» (se ovan under A, 2. vid not 16). Det bestrides, att denna förhandlingsmetod skulle stå i motsättning till principen »arbetets frihet». Tvärtom: »La collectivité seule garantit la vraie liberté du travail basée sur la liberté de la discussion des prix.» Som exempel anföres en arbetsgivare med 1 000 anställda, vilka var och en för sig icke kunna hävda sig mot arbetsgivaren. »Si, au contraire, les 1 000 ouvriers peuvent *discuter collectivement*, l'équilibre est rétabli. Au lieu de conditions et de prix imposés, il y a conventions librement acceptées» (kurs. här). Resolutionen förordade full föreningsfrihet, och arbetsinställelse förklarades stundom vara det enda medlet att lösa en tvist. (Conciliation et arbitrage s. 499 f., jfr även Raynaud s. 63 f.)

[79] Som exempel må nämnas, att ett kollektivavtalsförhållande, som 1875 upprättades mellan bandfabrikanterna och deras arbetare i Saint-Etienne under de gynnsammaste auspicier, redan följande år bröt samman, då en arbetsgivare vägrade erlägga det bötesbelopp, som i avtalet stadgats för avtalsbrott, och vederbörande domstol vägrade att utdöma beloppet (se ovan under B, 2. vid not 83, Raynaud s. 71 f. och Ass. prof. II s. 351 f.).

[80] Se Raynaud s. 65 ff. — Ett lagförslag, som diskuterades av en arbetarkongress i Paris 1876 (men ej vann majoritet), innehöll bl. a. följande bestämmelse:

Les Chambres syndicales d'une même industrie composées l'une de patrons, l'autre d'ouvriers pourront conclure entre elles des conventions ayant pour objet de régler les rapports professionnels des membres d'une Chambre syndicale avec ceux de l'autre. — Ces conventions auront force de contrat et engageront tous les membres des sociétés contractantes pour la durée stipulée.

1800-talet en sporadisk företeelse i Frankrike. Den franska modellen för lösande av tvistefrågorna mellan arbetsgivare och arbetare blev snarare les conseils de prud'hommes. Trots detta har säkerligen den franska utformningen av de från England hämtade mönstren haft betydelse för utvecklingen av kollektivavtalsväsendet på kontinenten och därmed åtminstone indirekt för Sverige. Mycket tyder på att en mera medveten avtalsform på hithörande område först utbildades i Frankrike. Av de här anförda exemplen på tidiga kollektivavtal har visserligen inget haft en organisation som uttryckligt angiven part på arbetarsidan — först och främst lade föreningsförbudet hinder i vägen härför — men i och med att en tydlig avtalsform kommit till användning och avtalen avsågo en krets av icke individuellt bestämda arbetstagare, voro de dock att räkna som kollektivavtal såsom begreppet här bestämts. Det torde stå i samklang med den franska benägenheten för ett mera juridiskt präglat system, att de franska domstolarna, såsom närmare skall beskrivas i kap. VII, troligen som de första i världen erkände kollektivavtalet som ett omedelbart rättsligt bindande avtal.

3. *Tyskland* [81]

Om kollektivavtalsväsendets uppkomst i Tyskland är föga av betydelse att säga. Utvecklingen försiggick på en ännu mycket smalare front än i Frankrike. Den var länge begränsad till ett fack; även här voro typograferna pionjärer.

Vid en stor konferens inom boktryckarefacket i Mainz sommaren 1848, frihetsidéernas år, utarbetades och proklamerades det första programmet för en kollektiv reglering av arbetsvillkoren genom organisationer, Redan dessförinnan hade inom detta fack sporadiska ansatser förekommit. Det dröjde emellertid till 1870, då organisationer bildats på ömse sidor, innan det blev något resultat. Då upprättades en paritetisk skiljenämnd, som fastställde en sättartariff.[82] År 1873, efter en stor arbetsstrid, fastställdes en tariff genom ett avtal på 3 år, enligt Nipperdey det första betydelsefulla kollektivavtalet i Tyskland. Tariffen var landsomfattande och tog hänsyn till olika lokala förhållanden. Den innehöll bestämmelser om gemensamma organ för biläggande av tvister, och i nästa tariff, av 1876, föreskrevs uttryckligen, att domstolsvägen var ute-

[81] Uppgifterna i Gossmann s. 4 ff., Hueck-Nipperdey II s. 32 f., art. Tarifvertrag i Handwörterbuch der Rechtswissenschaft.

[82] Se om denna NBT 1870 s. 25. Det är möjligt, att det fanns tidigare ensidigt fastställda tariffer, och att skiljenämnden blott fastställde vissa förhöjningar. Notisen tycks utgå från denna uppfattning.

sluten, när dessa fackliga instanser fällt avgörande. År 1891 inträdde avtalslöst tillstånd, som varade till 1896, då »tariffgemenskapen» återställdes i nytt och mera utvecklat skick.

Att typograffacket så länge var ensamt om kollektivavtalet berodde inte endast på arbetsgivarnas motstånd utan framför allt på att fackföreningarna, med få undantag, voro ovilliga att binda sig på detta sätt. Man ansåg detta vara ett hinder för klasskampen. Först 1899 kom omsvängningen, då en fackföreningskongress antog en resolution, vari »tarifliche Vereinbarungen welche die Lohn- und Arbeitsbedingungen für eine bestimmte Zeit regeln» förklarades vara eftersträvansvärda i de fack, där starka organisationer på ömse sidor kunde garantera upprätthållandet och genomförandet av avtalet.

Byggnadsarbetarna kommo närmast efter typograferna 1899, och från och med sekelskiftet spreds kollektivavtalet i allt vidare kretsar.

4. *Danmark*

Den allmänna skråordningen av 1681 för köpstäderna i Danmark och Norge innehöll koalitions- och mötesförbud för såväl mästare som gesäller. En förordning av den 21 mars 1800 om hantverksämbetena i Köpenhamn, närmast föranledd av en timmermannastrejk 1794, innehöll nya mot arbetarnas fackliga strävanden riktade stränga bestämmelser, som upphävdes först när skråtvånget avskaffades genom Næringsloven av den 29 december 1857. Enligt denna lag, som trädde i kraft 1862, kunde de gamla »skråmässiga» organisationerna kvarstå som frivilliga sammanslutningar eller nya sådana bildas. Stadfästelse å stadgarna skulle meddelas av inrikesministern (§ 69). Föreningsfriheten garanterades i Grundloven av 1849 § 92, och sedan gammalt ansågs förening med lagliga syften besitta rättskapacitet utan offentlig sanktion.[83]

Redan i slutet av 1600-talet under enväldets första tid började efter hand den offentliga regleringen av gesällernas löner avskaffas. Det hette i vid denna tid utfärdade skråartiklar, att mästare och gesäller skulle träffa ackord med varandra.[84] Sannolikt blev lönesättningen ganska enhetlig; mästarna hade ju i ämbetet en samarbetsorganisation. Åtminstone synas murargesällerna i Köpenhamn ha utgått från att det fanns en enhetlig lönenivå, när de år 1799 begärde förhöjd daglön. På detta svarade mästarna, att det icke fanns något stadgat i skråartiklarna om fast

[83] Skeie s. 208 f.

[84] Nyrop, Khvns Murerlav, s. 76 f. och 86 samt Nyrop, Khvns Tømmerlav, s. 187.

daglön utan blott att man skulle »træffe akkord med sine svende i forhold til deres duelighed».[85]

Det var sålunda ingen principiell nyhet som infördes, när genom nämnda förordning den 21 mars 1800 kontraktsfriheten fastslogs inom skråväsendets ram beträffande lön, uppsägningstid och »alle andre bestemmelser, der mellem dem lovligen kan finde sted», samtidigt som koalitionsförbudet skärptes. Under den dyrtid som följde efter Napoleonskrigen lyckades gesällerna över lag pressa upp lönerna. Murarmästarna gingo sålunda på gesällernas alltsedan 1799 ständigt upprepade framställningar slutligen 1809 med på en löneförhöjning, dock enligt Nyrop »ikke som nogen lov, kun som en indbyrdes midlertidig vedtægt».[86] Det var sålunda endast fråga om en form av arbetsgivarreglering, och blott en provisorisk sådan. I olika fack klagade mästarna över gesällernas lönepress, vilken de skyllde på kontraktsfriheten i 1800 års förordning. Deras klagomål, som vunno gehör hos myndigheterna, ledde beträffande byggnadsfacken till ett kungligt plakat av 1813, vilket noggrant reglerade arbetsvillkoren. Bl. a. fastställdes daglön och en taxa för ackordsarbete. Varje år förnyades lönesättningen, men det visade sig särskilt på grund av penningvärdets fluktuationer mycket svårt att nå ett tillfredsställande resultat.[87]

Slutligen upphävdes 1826 den gällande taxan, och lönesättningen överlämnades åter till fri förhandling mellan de berörda parterna. I praktiken fasthöllo mästarna vid den i sista plakatet av 1822 fastställda daglönen.[88]

När murargesällerna genom en vördsam petition 1845 fått denna daglön förhöjd, ville mästarna få magistratens stadfästelse å den nya lönen — närmast för att skydda sig mot ytterligare krav. Även gesällerna vände sig till magistraten med sina klagomål. Denna vägrade emellertid numera konsekvent att ta befattning med lönefrågan; den förklarade sig sakna myndighet därtill. Här föreligger sålunda en direkt motsvarighet till vad som hände i Paris 1791 och till de engelska fredsdomarnas vägran att fastställa löneskalor.[89]

[85] Nyrop, Khvns Murerlav, s. 226.

[86] Ibid.

[87] Nyrop a. a. s. 228 ff., där ackordsprislistan finns tryckt, och Nyrop, Khvns Tømmerlav, s. 186 och 327 ff., där det sedermera fastställda förslaget till prislista för timmerarbete är avtryckt. Jfr också Bruun, Den faglige arbejderbevægelse, s. 31. Motsvarande tendens medförde i skomakarfacket, att ämbetet år 1818 fastställde en prislista (Nyrop, Khvns Skomagerlav, s. 122).

[88] Nyrop, Khvns Murerlav, s. 231 och 257.
För det följande se Nyrop a. a. s. 257 ff. och Bruun a. a. s. 57 ff.

[89] Jfr sid. 31, 56, 63 f. och 77.

När mästarna vägrade höja lönerna, nedlade gesällerna i januari 1851 arbetet efter att i laga ordning ha sagt upp sig 14 dagar i förväg. Polis ingrep men inte minst murarämbetets ingripande till gesällernas förmån medförde, att rättsliga påföljder uteblevo. Resultatet av aktionen blev en av murarämbetet fastställd prislista, med vilken gesällerna läto sig nöja. Dess rubrik lydde:

Priis-Courant

paa murarbeide, som murlaugets interessentere under dags dato have vedtaget indtil videre at betale murersvendene i dagløn og i accord.

Därefter följde en tabell över daglöner, olika för olika månader, samt en tabell över ackordspriser, vilken mycket påminner om den i plakatet av 1813.[90]

Slutligen förklarades, att mästare och gesäller kunde träffa avvikande uppgörelser med varandra allt efter arbetets beskaffenhet. Prislistan var sålunda upprättad mera »till ledning» än för att vara en tvingande norm.

Prislistan var undertecknad av ämbetets ålderman.

»Det var altsaa mesterne der ensidigt fastsatte lønnen», skriver Nyrop.[91] Detta betraktades fortfarande som en självklar sak.

Något senare samma år (1851) lyckades timmermännen, vilkas fackliga historia nära ansluter sig till murarnas, förmå mästarna att höja daglön och ackordspriser. Den av en mästarkommitté utarbetade priskuranten, den första i facket som blev tryckt, översändes till gesällerna med beskedet, att ytterligare förhöjning »ej finder sted».[92]

Under 1850-talet höjdes lönerna i bägge facken, men 1860, då konjunkturerna fallit, sänktes de åter. Det är tydligt, att mästarna både i ena och andra fallet fattat ensidiga beslut: något kollektivt avtalsförhållande var det ännu inte fråga om.[93]

Trots allt synas gesällerna inte ha uppgivit föreställningen, att magistraten hade något med lönerna att skaffa. När efter Næringslovens genomförande 1857 mästare och gesäller skulle omorganisera sig efter nya

[90] Jfr prislistorna i Nyrop a. a. s. 228 f. och 258 f.

[91] Nyrop, Khvns Murerlav, s. 259.

[92] Nyrop, Khvns Tømmerlav, s. 214.

[93] När Bruun a. a. s. 108 talar om att *avtalen* icke respekterades, i det mästarna 1860 satte ned lönen, gör han sig troligen skyldig till en anakronism. Nyrop, som är den ende auktoritet han åberopar och hänvisar till, ger inget belägg därför utan framhäver tvärtom i Khvns Murerlav s. 274, att det sätt, varpå lönefrågan i dessa fall löstes, visade, att makten och myndigheten i det stora hela ännu var hos mästarna. Om avtalsbrott talar han inte.

principer, antog gesällföreningen Mursvendelauget följande bestämmelse, som enligt Nyrop [94] trots sin konservativa avfattning blev en betydelsefull utgångspunkt för den följande utvecklingen:

För att undvika tvister var det enligt § 47

lavets ønske, at der av Kjøbenhavns magistrat eller som hidtil af mesterne hersteds fastsættes tidssvarende, men bestemte arbejdstider og dagløn for saadant arbejde, som ikke er eller kan akkorderes, og at det tillige fastsættes akkordpriser for alt arbejde, som kan opmaales.

Som en eftergift åt de liberala idéerna tillfogades följande slutbestämmelse, som dock efter några år utgick:[95]

Til disse priser behøver dog ingen af parterne at være bunden, naar de ved et arbejdes paabegyndelse ere enige om at fravige samme.

Föreningen uttalade sålunda som ett önskemål, att magistraten skulle fastställa lön och arbetstid, i andra hand att mästarna skulle göra det »som hidtil». Bestämmelsen är tydligen en kodifikation av förfarandet under den lönerörelse, som resulterade i prislistan av 1851. Men varken magistrat eller mästare visade sig intresserade. Mästarna förklarade för sin del, att det var lönlöst att fastställa en priskurant, som ingen ändå brydde sig om. Genom en strejk 1865 lyckades gesällerna dock slutligen förmå mästarna att återgå till 1855 års priskurant (en senare upplaga av den av 1851) och att skriftligen erkänna densamma. Det torde vara första gången, som ett tvåpartsförhållande formellt kom till uttryck.[96] Till yttermera visso försökte gesällerna att få magistraten att stadfästa resultatet av uppgörelsen. Denna vidhöll emellertid sin tidigare negativa ståndpunkt, och gesällföreningen såg sig nödsakad att tillgripa egna sanktionsformer, nämligen svartlistning av mästare och gesäller, som underskredo priskuranten.[97] En timmermannastrejk strax efteråt för samma ändamål ledde till att 24 mästare på ett ämbetsmöte förklarade, »at de uden noget forbehold vilde slutte akkorder med deres svende efter den nævnte (1851 års) priskurant».[98]

I båda facken antogos våren 1875 nya priskuranter, utarbetade av gemensamma kommittéer, men redan 1877 fastställde murarmästarna

[94] Nyrop, Khvns Murerlav, s. 286.

[95] Bruun a. a. s. 109 not 1.

[96] Priskurantens daglöner voro fastställda 1855 och ackordspriserna 1856. I en upplaga tryckt 1872 av denna priskurant heter det såvitt angår själva erkännandet:

Ovanførte priiscourant er af de Herrer muurmestere ved deres haandunderskrivt til Svendelaugets bestyrelse anerkjendt i sin helhed i juli 1865. (Handl. i ArbA Khvn.)

[97] Nyrop, Khvns Murerlav, s. 287 f., Bruun s. 109.

[98] Nyrop, Khvns Tømmerlav, s. 223. Jfr Bruun s. 110.

ensidigt en ny priskurant med lägre priser. Gesällerna förmådde under rådande dåliga tider inte göra motstånd. Behovet att skapa mera effektiva organisationer gjorde sig allt starkare gällande bland byggnadsarbetarna; de gamla gesällsammanslutningarna räckte icke till. Timmermännen hade redan 1872 eller 1873 fattat beslut om en understödskassa för fackliga ändamål, vilket dock ej ledde till resultat, men tanken därpå mognade alltmer när 1875 års priskurant råkade i fara. 1880 fattades ett nytt beslut om understödsfond, vars ändamål skulle vara

at overholde den mellem mestere og svende vedtagne og gjældende priskurant og hæve arbejdslønnen, som ved mulige nedadgaaende konjunkturer er bleven trykket, samt støtte arbejdsnedlæggelser, som maatte blive nødvendige for at hævde disse formaal.[99]

Samma år trädde även i murarfacket en verklig fackförening vid sidan av den gamla gesällföreningen, i det att stadgar antogos för Mursvendenes Understøttelseskasse (senare vanligen kallad Murersvendenes Understøttelsesforening).[1] Även för den var huvuduppgiften att verka för »priskurantens overholdelse» (§ 1 i stadgarna). De nya organisationerna vuxo sålunda fram till skydd för redan existerande prislistor; de skapade förutsättningar för ett funktionsdugligt kollektivt tvåpartsförhållande. 1880 fastställdes en ny priskurant i murarfacket, fortfarande utfärdad av åldermannen i Muurlauget men försedd med slutmeningen: »Saaledes vedtaget af mestre og svende».[2] I timmarmannafacket däremot nöjde man sig med föresatsen, att den gamla priskuranten skulle »overholdes i sin helhed».[3] 1883 fastställdes genom paritetiska kommittéer nya priskuranter i bägge facken. Det var fortfarande de gamla gesällföreningarna, som representerade arbetarna. Men när 1885 en permanent skiljedomstol upprättades i murarfacket genom antagandet av »Grundbestemmelser for Voldgiftsretten i murerfaget», stod den nya understøttelsesforeningen som uttryckligen erkänd part på arbetarsidan.[4]

[99] Nyrop, Khvns Murerlav, s. 295 f. och Khvns Tømmerlav, s. 227 f., From-Petersen s. 128 ff., Murerforbundet i Danmark 1887—1937, s. 75 f.

[1] Love. Mursvendenes Understøttelseskasse. Vedtagne paa Generalforsamlingen den 16de Septbr. 1880 (Khvn 1880, ArbA Khvn). Stadgarna äro av särskilt intresse för Sveriges del, då de lagts till grund för Malmö murarefackförenings första stadgar av 1883, se kap. IV under A, 2. vid not 47.

[2] ArbA Khvn. Denna priskurant kopierades helt och hållet av Malmö murarefackförening 1883, se kap. V under A, 2. vid not 46.

[3] From-Petersen s. 132, jfr s. 134.

[4] Nyrop, Khvns Murerlav, s. 296 f. och 346 f. samt Murerforbundet i Danmark s. 76 f.

Arbetarsidan kom sålunda alltmer med i spelet. Man kan här tydligt märka en utveckling mot ett avtalsförhållande ur äldre regleringsformer. Kontinuiteten i dessa bägge fack från överhetlig lönesättning via ensidig arbetsgivarreglering till reglering under fackförenings medverkan är påtaglig. Plakatet 1813, vilket egentligen betydde återfall i ett äldre system — mästarnas fasthållande vid det sista plakatets lönebestämmelser efter dess upphävande — lönehöjningarna 1845 på arbetarnas framställning — priskuranterna av 1851, som ehuru formellt ensidiga betecknade en eftergift åt arbetarna — murarmästarnas skriftliga erkännande av en äldre priskurant 1865 — de paritetiska lönekommittéerna 1875 och 1883 och tillkomsten av effektivare fackföreningar 1880 samt slutligen upprättandet av den permanenta skiljenämnden i murarfacket — dessa äro viktiga moment i en utveckling från överhetlig reglering till ett fast kollektivavtalsförhållande.

Även typograferna och särskilt sättarna voro fackliga pionjärer i Danmark. Organisationer av understödskaraktär funnos redan på 1700-talet, 1839 bildades »De forenede hjælpekasser for typografer i København» och 1846 en sångförening, som också blev samlingspunkt för fackliga frågor.

1848, februarirevolutionens år, gjorde typograferna i likhet med sina tyska kolleger (jfr under C, 3.) en framstöt för att få till stånd en reglering av arbetsvillkoren. På ett möte i november, föranstaltat av den enligt Bruun otvivelaktigt direkt från Tyskland återvände typografen William Dau, fixerades kraven i 10 punkter. Bl. a. krävdes begränsad arbetstid (12 timmar), särskild övertidsersättning, väntpengar, lärlingsregulativ, vissa satspriser pr 1000 *n* av olika stilsorter, fixerad minimilön per vecka samt upprättande av en skiljedomstol, i vilken arbetarna skulle vara representerade. Bruun påpekar den påfallande överensstämmelsen med de av de tyska typograferna vid Mainzmötet i juni samma år framförda kraven. Principalerna, som till en början ställde sig tämligen välvilliga, ändrade snart sin inställning och svarade med en gemensam skrivelse, helt präglad av den nya liberala ideologin. Omslaget visar att man befann sig i en brytningstid, då näringsidkarnas traditionspräglade intresse för ordning och reglering alltmer vek undan för frihetsidéerna. I svaret hette det bl. a.:

Vi maa paa det bestemteste protestere imod enhver indblandning af typograferne in pleno i vore specielle anliggender, hvorimod det maa staa enhver principal frit for i denne retning at handle efter sin bedste overbevisning og med hensyn til sit personals tarv. Vor tids løsen er frihed saavel i politisk som

materiel henseende, man søge at løsne lovene saa meget som muligt, for at enhver haandværker eller fabrikant kan arbejde saa frit som muligt. Vort fag har den fordel ikke at være noget lav, men d'Hrr. typografer komme nu med forslag, som, hvis vi gik ind derpaa, vilde gjøre os mere end lavsbundne.

Det kom efter en tid till strejk, som arbetarna förlorade, men vissa förbättringar vunno de dock.[5]

Sedan Den typografiske forening bildats 1869, utarbetades inom denna ett förslag till sättartariff, som tillställdes principalerna i november 1871 med inbjudan till ett möte för diskussion av förslaget. Genom en rask manöver övertogo emellertid 16 boktryckare initiativet. I stället för att infinna sig till mötet sände de till typografiska föreningens kommitté en skrivelse, vari de sade sig ha blivit ense om att dels höja satspriset per 1000 *n*, dels ge särskild ersättning för författarens ändringar i korrektur, vilka bestämmelser för deras del skulle träda i kraft från den 1 januari 1872. Blott mycket få principaler infunno sig till mötet. Arbetarna, villrådiga inför de 16:s motdrag, gåvo upp sina krav. De framförde i en resolution sitt tack för vad som beviljats dem och uttalade blott lamt en förhoppning om att principalerna skulle taga även andra påpekade brister under övervägande samt att deras exempel skulle följas av övriga principaler.[6]

År 1874 kom den första mera utförliga sättartariffen till stånd, byggd på alfabetsberäkningen. Den hade utarbetats av en paritetisk kommitté[7] och var den första i facket, som kan betecknas som kollektivavtal. Den uppsades 1876 av arbetarna,[8] vilka därvid icke lyckades genomföra någon ny. Först 1884 antogs åter en tariff, »Sætter-Tarif vedtagen paa generalförsamlingen den 30 Marts 1884 i Foreningen af Danske Bogtrykkere og Den typografiske forening». Den innehöll bl. a. bestämmelse om en permanent skiljedomstol, vilken skulle avgöra tvister mellan principaler och arbetare angående tolkningen av tariffen.[9]

Det sagda må räcka för att beskriva kollektivavtalets uppkomst i Danmark och påvisa det starka beroendet under denna utvecklingsprocess av traditionerna från den gamla näringsregleringens tid. Det återstår att behandla det märkligaste kollektivavtalet, Septemberforliget, vilket haft

[5] Danske typografers organisationshistorie I s. 96 ff. (cit. s. 98) och Bruun a. a. s. 54 ff.

[6] Danske typografers organisationshistorie I s. 129 f., NBT 1872 s. 3, Bruun a. a. s. 168.

[7] Förslaget, som antogs oförändrat, finns delvis tryckt i NBT 1874 s. 39. Jfr i övrigt Bruun s. 211 f. och Danske typografers organisationshistorie I s. 151 f.

[8] A. a. s. 172.

[9] ArbA Khvn. Omtalad i a. a. s. 195 f.

stor betydelse för utbildningen av det svenska kollektivavtalssystemet. Dessförinnan måste dock något nämnas om organisationsbildningen särskilt på arbetsgivarsidan.

Den direkta kontinuiteten i vissa fack mellan skråämbeten och arbetsgivarorganisationer, som i någon mån framgått redan av vad ovan sagts, är något för Danmark tämligen enastående. De vid 1857 års Næringslovs ikraftträdande år 1862 ombildade ämbetena, t. ex. Murer- och Tømrerlaven, blevo ehuru motvilligt småningom ombildade till verkliga arbetsgivarföreningar.[10] Från hantverks- och industriföreningarna utgick initiativet till bildandet av Fællesrepresentationen for dansk industri og haandværk, som dock egentligen först på 1890-talet kom att spela någon roll i arbetsgivarfrågor och då verkade för tillkomsten av en effektiv allmän arbetsgivarorganisation.[11] Sedan 1885 fanns Foreningen af fabrikanter i jærnindustrien i København, den enligt Bruun »første fuldt moderne, virkeligt kampdygtige og varigt respektindgydende arbejdsgiverforening».[12] 1895 tillkom Foreningen af fabrikanter i jærnindustrien i provinserne.[13] Den egentliga utgångspunkten för de fortsatta sammanslutningssträvandena blev dock den huvudsakligen av organisationer inom byggnadsindustrin i Köpenhamn, såsom Murer- och Tømrerlaven, bildade Arbejdsgiverforeningen af 1896. Järnindustrins fabrikantföreningar anslöto sig till denna 1897, och efter förhandlingar mellan Arbejdsgiverforeningen och Fællesrepresentationen tillkom så i november 1898 slutstenen i organisationsbyggnaden, Dansk mester- og arbejdsgiverforening, som följande år antog namnet Dansk Arbejdsgiver- og mesterforening.[14] Denna blev motpolen till den i januari 1898 upprättade fackliga landsorganisationen De samvirkende fagforbund (DsF).

Redan 1899 kom en kraftmätning till stånd mellan de båda centralorganisationerna. Konflikten bilades genom ett avtal, *Septemberforliget* av år 1899,[15] vilket ännu kvarstår oförändrat och i själva verket blivit en den kollektiva arbetsrättens grundlag i Danmark.[16]

Septemberforliget var inte den första centrala uppgörelsen i Danmark. Den 26 april 1898 träffades mellan Arbejdsgiverforeningen af 1896 och

[10] Bruun i Bidrag s. 353 ff., 380 och 389. — I Sverige kan endast boktryckerisocieteten uppvisa någon motsvarighet.

[11] A. a. s. 370 m. fl.

[12] A. a. s. 381.

[13] A. a. s. 397.

[14] A. a. s. 402 ff., Agerholm & Vigen s. 46.

[15] Framställningen är huvudsakligen baserad på Skrubbeltrangs uppsats om Septemberforliget 1899 i Sociale studier s. 169 ff., Illum s. 10 ff. och Jensen passim.

[16] Jfr Illum s. 12 och förordet i Jensen s. 9.

DsF en överenskommelse om att tillsätta ett Fællesudvalg, en permanent paritetiskt sammansatt skiljenämnd, som skulle avgöra, i vad mån bestående överenskommelser brutits i ifrågavarande fack. Denna skiljenämnd fick en viss betydelse under striden 1899, då den upplöstes.

Den utlösande orsaken till storstriden 1899 var ganska obetydlig. Snickarfackföreningarna i 7 jylländska städer förkastade genom omröstning ett vid förhandlingar mellan centralorganisationerna antaget förslag till uppgörelse med mästarföreningen. De gjorde därmed ingenting, som stred mot vad som avtalats, men mästarföreningen och särskilt Arbejdsgiverforeningen uppfattade, enligt en skrivelse till DsF, förkastandet som »tilintetgørende for den autoritet, som vort og formentlig ogsaa deres forretningsudvalg maa søge at opretholde, saafremt dette paa nogen maade skal kunne løse sin opgave».[17] Här låg en av de principiella motsättningarna: arbetsgivarna ville pressa fram ett mera centralistiskt system på arbetarsidan för att få möjlighet till centrala uppgörelser, och de togo nu tillfället i akt att försöka genomdriva sin ståndpunkt. Deras taktik under striden var ett uttryck för centralismen i deras egen organisation. Storlockouten, den successivt utvidgade lockouten, blev arbetsgivarnas huvudvapen. Det började med snickarfacket omkring den 1 maj och fortsatte med samtliga byggnadsfack den 24 maj. Därmed var storstriden igång.

Av organisationerna i några av dessa fack hade bestämmelser tidigare antagits om behandling av tvister genom förlikning och skiljedom. Fråga uppkom nu, om sympatilockouten var förenlig med dessa bestämmelser. De organisationer, som deltagit i ovannämnda överenskommelse 1898, hänsköto denna fråga till Fællesudvalget.

Dennas dom var tvetydig. Lockouten var enligt dess mening inte »et retsbrud, der kunde medføre erstatning eller bøde», men ansågs likväl ha stritt mot de förutsättningar, som arbetarparten kunde ha haft anledning att utgå ifrån vid slutandet av avtalet.[18]

De olika försöken att bilägga striden skola här inte beröras utan endast stridens resultat i belysning av särskilt Arbejdsgiverforeningens krav. Dessa hade på ett tidigt stadium preciserats i 8 punkter, som sedan kompletterades med ytterligare 11.[19] De ange tydligt de principer, arbetsgivarna ville få genomförda. Septemberforliget, eller som det egentligen hette, Overenskomst mellem Dansk Arbejdsgiver- og Mesterforening og

[17] Cit. efter Skrubbeltrang s. 171.

[18] Skrubbeltrang s. 176.

[19] De finnas tryckta i Skrubbeltrang s. 190 f. och Jensen s. 35 f. och 38.

De samvirkende Fagforbund, indgaaet den 5 September 1899,[20] blev en kompromiss, uppgjord på grundval av nämnda punkter, vilka enligt arbetarsidans uppfattning gåvo alltför ensidigt uttryck åt arbetsgivarnas intressen. Många av dessa bestämmelser hade omedelbart samband blott med konfliktens avveckling. Här skola endast beröras sådana punkter av principiell betydelse, som ha intresse särskilt för en jämförelse med förhållandena i Sverige.

Först några ord om medlen att upprätthålla efterlevnaden av Septemberforliget. Frågor om brott mot avtalet skulle i sista hand avgöras på rättslig väg, till att börja med vid en allmän domstol i Köpenhamn, sedan — så snart den upprättats — vid »Den permanente voldgiftsret», bestående av 3 av vardera parten utsedda representanter, vilka gemensamt skulle välja en 7:de bland landets jurister till ordförande (pp. 10 och 11 samt tilläggsbestämmelsen 2). I en särskild lag av år 1900 stadgades om vittnesplikt vid dylik skiljedomstol.[21] 1910 avlöstes den av Den faste voldgiftsret, upprättad enligt lag samma år.[22] — Om tvisten gällde avtalsbrott av underordnad organisation skulle dock förhandlingar dessförinnan äga rum mellan centralorganisationerna (p. 10).[23]

Frågan i vad mån centralorganisationerna skulle bära ansvar för medlems avtalsbrott var en svår tvistepunkt, som löstes med en tämligen vagt formulerad bestämmelse. Arbetsgivarna hade i enlighet med sina centralistiska organisationsprinciper krävt fullt ansvar, men i Septemberforliget p. 3 stadgades mera obestämt:

> Overenskomster, der maatte blive afsluttede imellem de to hovedorganisationer, skulle respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.[24]

Det stadgades i p. 13, att ingen genom utträde ur centralorganisationen skulle kunna frigöra sig från förpliktelserna enligt Septemberforliget.[25] Detta kunde uppsägas å sådana f. d. medlemmars vägnar endast av parterna.

I p. 2 fastslogs sympatistrids tillåtlighet under vissa förutsättningar. Särskilt med hänsyn till Fællesudvalgets ovannämnda dom var det för arbetsgivarna, som hade sitt främsta fackliga vapen i storlockouten,

[20] Texten bl. a. i Illum s. 383 ff.

[21] Se Jensen s. 40.

[22] Se vidare kap. VII under B 4. b. (slutet).

[23] Ang. påföljderna se närmare kap. VII under B. 4. särskilt vid not 54.

[24] Jfr p. 1 av arbetsgivarnas 8 punkter in fine, Jensen s. 38, samt betr. praxis Jensen s. 85 ff., jfr även s. 42 ff.

[25] Dessförinnan ansågs i facklig praxis medlem kunna frigöra sig från ett kollektivavtal genom utträde, se Illum s. 122.

av stor vikt att få tillåtligheten av sympatiåtgärder under avtalsperioden fastslagen. Det stadgades nu helt allmänt beträffande stridsåtgärder, att centralorganisationerna hade rätt att påbjuda eller godkänna arbetsinställelse, men det krävdes härför beslut med $^3/_4$ av avgivna röster i därtill enligt vederbörande organisations stadgar kompetent församling. Punkten innehåller också utförliga regler om varsel.

Bland övriga bestämmelser skall blott p. 4 nämnas. Här fastslogs i enlighet med arbetsgivarnas krav som huvudregel »arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet samt til at anvende den efter deres skøn til enhver tid passende arbejdskraft». Dock fingo de förhållanden, under vilka ackordsarbete utfördes, icke ändras till arbetarnas nackdel utan vederlag. Det stadgades särskilt, att tvist i senare fallet såväl som fråga om brott mot huvudregeln eller missbruk av den skulle avgöras genom förhandlingar och eventuellt skiljedom. Såsom missbruk har i praxis betraktats avsked, som inneburit kränkning av föreningsrätten. Detta klargjordes i ett fall år 1912,[26] då Den faste voldgiftsret förklarade, att Septemberforligets »forudsætning netop er anerkendelse af organisationsretten paa begge sider». Dessförinnan var frågan nog inte helt klar. Det finns ingen uttrycklig bestämmelse om föreningsrätt i Septemberforliget.

Det bör till sist framhållas, vad som redan antytts, nämligen att Septemberforligets bestämmelser tolkats och utlagts genom praxis på ett sätt, som inte alltid torde ha överensstämt med den ursprungliga uppfattningen av deras innebörd.[27] Det är nog inte minst därför, som det kunnat kvarstå genom tiderna utan formella ändringar. Det faller dock utanför ramen för denna framställning att gå in på detta.

[26] Se Jensen s. 89 f.

[27] Jfr Jensen, förordet s. 9 och s. 88.

Kap. III

DEN SVENSKA HISTORISKA BAKGRUNDEN

I vissa länder kan man, såsom visats i föregående kapitel, finna direkta samband mellan de gamla offentligrättsliga regleringsformerna och den kollektiva självregleringen i kollektivavtalets eller dess förelöpares form. Uppgiften i detta kapitel är att för Sveriges del teckna den historiska bakgrunden till kollektivavtalets uppkomst för att eventuellt kunna påvisa ett liknande samband här men också för att eljest ställa de moderna förhållandena i historisk belysning. Uppgiften blir närmare bestämt att undersöka, hur arbetsvillkoren — och då särskilt lönen — reglerades före fackföreningsrörelsens tid.

Framställningen uppdelas i två avsnitt:

A. den merkantilistiska näringsregleringens period, särskilt dess senare skede innan den gamla näringslagstiftningen vid mitten av 1800-talet till största delen undanröjdes, och

B. tiden därefter till fackföreningsrörelsens framträdande under 1800-talets sista årtionden, vilken kan kallas det liberala skedet.

Beträffande det äldre skedet skall särskilt anläggas synpunkten, i vad mån arbetsförhållandet var ett status- eller ett kontraktsförhållande, dvs. i vad mån det fanns avtalsfrihet på detta område.[1] Legal avtalsfrihet är en förutsättning för den kollektiva självregleringen och därmed för kollektivavtalet, som ju sedan i sin tur inskränker eller utesluter möjligheten till individuell avtalsuppgörelse om arbetsvillkoren. För det fall att lönen och andra arbetsvillkor reglerades genom särskilda taxor eller direkt i författningarna för respektive näringsgren, finns det anledning att fråga, om kollektivavtalsregleringen haft sitt mönster i dessa regleringsformer. För det fall att lönen och andra arbetsvillkor voro fria för individuell avtalsuppgörelse, kan man fråga sig, i vad mån eljest förutsättningar funnos för kollektiv självreglering av arbetsvillkoren och om kanske rent av uppgörelser liknande kollektivavtal kommit till stånd. Detta kan inte a priori uteslutas.

[1] Jfr kap. II under A, 1. not 4.

Det finns därför anledning att undersöka förekomsten av både lönereglering i offentligrättslig väg och stadganden om avtalsfrihet vid lönebestämningen, i och för sig uttryck för motsatta principer. Särskilt i senare fallet skall beaktas, i vad mån arbetarna hade möjligheter att göra sitt inflytande gällande vid lönebestämningen samt förekomsten av kollektiv självreglering i olika former.

Under det liberala skedet blev avtalsprincipen och därmed självregleringen helt dominerande i lagstiftningen. För denna period skall uppmärksammas, i vad mån likväl traditionerna från den äldre näringsregleringen levde kvar och i vad mån arbetarna före fackföreningsrörelsens genombrott kunde hävda sig genom kollektivt uppträdande. Detta avsnitt ger också samtidigt en skildring av den miljö, i vilken fackföreningsrörelsen framträdde och satte in sin aktivitet.

A. DEN MERKANTILISTISKA NÄRINGSREGLERINGENS SKEDE

1. *Allmänt*

Den gamla näringsregleringen utgjorde en del av det system av privilegier och förordningar med ursprung i medeltiden, som byggde upp ståndssamhället. Detta regleringssystem utbildades i Sverige mera fullständigt först under Vasatiden och nådde sin höjdpunkt på 1700-talet under inflytande av de merkantilistiska idéerna. Motiven för denna regleringsverksamhet voro icke hela tiden desamma. Man kan peka på medeltidens länge fortlevande idéer om att var och en skulle ha sin ståndsmässiga bärgning i sitt yrke och om ett rättvist pris (justum pretium),[2] på de högre socialgruppernas, särskilt adelns, intresse av billig arbetskraft och billiga och goda hantverksprodukter och, särskilt under merkantilismens period, på statens intresse att nå en maximal produktion till låga kostnader för att gynnsamt påverka handelsbalansen.[3] De statliga ingreppen inneburo att yrkeskorporationernas bestämmanderätt alltmer inskränktes. Den underström av »frihetsidéer», som fanns t. o. m. under merkantilismens skede,[4] gjorde sig dock från slutet av 1700-talet alltmera gällande.

Det är typiskt för det gamla regleringssamhället med dess privilegiesystem, att det inte fanns någon enhetlig arbetslagstiftning. Regleringen av arbetsförhållandet ingick som en del av näringslagstiftningen på olika

[2] Jfr Lindberg s. 214, Boëthius s. 21 och Montgomery s. 131.

[3] Se betr. legostadgorna Winroth s. 46 ff. och 95 ff.; betr. merkantilismen Heckscher, Svenskt arbete och liv, s. 144, Lindberg s. 225 f.; betr. skråpolitiken Söderlund, Hantverkarna II, s. 133 ff., 186 och passim.

[4] Heckscher a. a. s. 145 och Lindberg s. 201 f.

områden. Det fanns dock på sätt och vis en arbetsrättslig grundstadga, nämligen legostadgan, vid olika tidpunkter utfärdad i ny upplaga. Denna gällde den okvalificerade arbetskraften, framför allt i lantbruk och husligt arbete men också inom t. ex. bergshanteringen och manufakturerna i den mån inte speciallagstiftningen var tillämplig. I samband med legostadgan reglerades långt fram i tiden också tjänstetvånget eller plikten att förskaffa sig laga försvar. Var och en arbetsför, som inte försörjde sig på annat sätt, var skyldig att taga tjänst enligt stadgan, annars skulle han som försvarslös behandlas som lösdrivare och uttagas till krigstjänst eller till tvångsarbete av olika slag.[5] På så sätt låg legostadgan i botten av all arbetslagstiftning. Annan arbetsrättslig reglering kunde betraktas som undantag därifrån.[6]

För de privilegierade näringsgrenarna, som i allmänhet krävde yrkesutbildad arbetskraft, gåvos sålunda särskilda arbetsrättsliga föreskrifter. De voro avfattade mer eller mindre efter skråordningarnas mönster. Omsorgen om yrkesutbildningen var ett starkt framträdande drag i dessa författningar. Uppdelningen i gesäller och lärlingar med föreskrifter om utbildningstider och prov var genomgående. I allmänhet fanns också en mästarekategori. Mästarna intogo, åtminstone inom hantverket, ställningen som arbetsgivare, som hade rätt att anställa folk och giva dem laga försvar och som hade säte och stämma i yrkeskorporationerna. Men de voro samtidigt den högst utbildade kategorin bland arbetarna. De voro inte blott arbetsledare utan deltogo själva i produktionsprocessen. I författningarna inbegrepos de stundom bland »arbetarna».[7] Deras ställning var ganska komplicerad och kan inte klargöras med en enkel rubricering under arbetsgivare/arbetstagarebegreppen. Den växlade från fack till fack, stundom även inom samma fack. De kunde vara självständiga producenter, vilket ursprungligen var regel åtminstone i hantverksyrkena, oberoende eller beroende uppdragstagare eller anställda förmän och verkmästare.[8] Endast när så särskilt angives komma mästarna här att inbegripas bland arbetarna.

Det ingick i den merkantilistiska näringspolitikens principer, att de

[5] Ännu 1833 års legostadga inleddes med stadganden om laga försvarsplikten. Behandlingen av de försvarslösa reglerades dock i en särskild lag (jfr Winroth s. 91). Ang. påföljderna, se Winroth s. 88 ff. Genom ett kungl. brev 1824 avskaffades krigstjänst som tvångsmedel, och endast allmänt arbete kvarstod.

[6] Jfr 1664 och 1686 års Lst, bägge § 9, 1723 års Lst § 14 och 1739 års Lst art. IX.

[7] Se t. ex. 1766 års MmästO § 9.

[8] Förlagssystemet (varom se vidare nedan under 2, d.) medförde lätt en beroende ställning, och övergången till ett rent anställningsförhållande följde med utvecklingen till stordrift.

privilegierade näringarnas arbetare skulle hållas strängt.[9] Lagstiftningen tillgodosåg framför allt produktions- och konsumentintressena. Att yrkesarbetarna, dvs. egentligen gesällerna, i viss mån stodo i särklass berodde knappast på myndigheternas inställning utan snarare på en inrotad yrkesstolthet och självständighet, stödd på gamla sedvänjor och ett organisationsväsen med internationella förbindelser, som myndigheterna under den merkantilistiska perioden, sedan beroendet av utländsk utbildad arbetskraft i stort sett upphört, i möjligaste mån försökte kväsa.[10]

De privilegierade näringsgrenarna stodo under olika myndigheters administration, och dessa hade också att avgöra uppkommande tvister, bl. a. sådana som rörde förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare. Varje näringsgren hade sin instansordning.

Här kunna blott de viktigare arbetarkategorierna behandlas, varvid de olika näringsgrenarnas administrativa och judiciella organisation får utgöra indelningsgrund. Först skall en översikt göras över det författningsmaterial, varpå den följande framställningen främst bygger.

1. *Tjänstehjonen.* Legostadgornas ställning i arbetslagstiftningen har redan omnämnts. Sådana utfärdades 1664, 1686, 1723, 1739, 1805 och 1833.[11]

2. *Järnhanteringens yrkesutbildade arbetare* [12] lydde under bergsordningarna, med bergstingsrätterna och bergskollegium som administrerande organ och domstolar. Masmästareordningen av 1766 reglerade tackjärnsframställningen vid de fristående hyttorna, hammarsmedsordningen av samma år, 1823 ersatt av en ny, reglerade stångjärnsframställningen vid bruken.[13]

[9] Vissa förmåner tillkommo dock i allmänhet arbetarna i de privilegierade näringsgrenarna, såsom befrielse från att utskrivas till krigstjänst och stundom befrielse från vissa pålagor (se 1739 års manufakturprivilegier p. 5 och 1752 års boktryckerireglemente art. V, jfr Boëthius s. 217 och 295). De voro givetvis förestavade av bristen på utbildad arbetskraft.

[10] Se betr. gesällskapen Söderlund, Stockholms hantverkarklass, s. 239 ff. och Hantverkarna II, s. 315 ff., särskilt s. 317 f., och betr. boktryckeriarbetarna nedan under 2, e.

[11] Författningarna återfinnas, förutom i årstrycket, Lst 1664 i Stiernman III s. 242 ff. och i Schmedeman s. 381 ff.; Lst 1686 i Stiernman IV s. 683 ff.; Lst 1739 i Modée II s. 1582 (dock saknas där taxorna); Lst 1833 SFS nr 43. Om de olika stadgornas tillkomst se Winroth s. 36 ff.

[12] Dessutom sysselsattes i järnhanteringen en mängd okvalificerad arbetskraft till kolning, transporter o. dyl. Se Montgomery s. 81.

[13] Författningarna av 1766 i Bergsordningar, Forts. II s. 224 ff. — 1823 års HsmedsO i Forts. III s. 607 ff. — De förra även i Modée VIII s. 137 och 153.

3. *Hantverkarna under skrå.* Hantverksämbetena började tidigt söka stadfästelse på sina stadgar hos lokala myndigheter eller hos konungen och fingo i gengäld underkasta sig allt starkare kontroll från det allmännas sida.[14] Den stora hantverksreformen på 1620-talet ledde till en genomgripande revision av skråordningarna efter mera enhetliga riktlinjer.[15] Den första allmänna skråordningen var 1669 års »allgemene ordning och skrå för hantverkarna i Sverige och Finland».[16] Den efterträddes 1720 av en ny,[17] som kvarstod ända till 1846. Sedan de särskilda skråordningarna reviderats i anslutning till den allmänna, voro de ganska innehållslösa. De utfärdades av kommerskollegium.[18] Gesällernas förhållanden reglerades utom i skråordningarna i de s. k. gesällartiklarna eller gesällskapsskråna, under 1700-talet likaledes utfärdade av kommerskollegium.[19] Slutligen komma här att behandlas reglerna om byggnadshantverkare i byggningsordningarna för Stockholm av 1736 och 1763.[20]

Ämbetena, som själva utövade viss jurisdiktion, stodo närmast under uppsikt av magistraten. I Stockholm handhades denna uppsikt av en särskild avdelning av magistraten, ämbets- och byggningskollegium. Ämbetets styrelse, ålderman och bisittare, utsågos enligt 1720 års skråordning på så sätt, att ämbetet upprättade ett förslag om två, av vilka magistraten utsåg den ene (art. II § 1). En ledamot av magistraten, rådsbisittaren, skulle alltid närvara vid sammankomsterna (art. I § 4). Närmast över magistraterna i deras befattning med ämbetenas angelägenheter stod kommerskollegium.

Det fanns utöver de fristående bergsmanshyttorna även hyttor vid vissa bruk, men för dem gällde i viss mån andra regler, se t. ex. Boëthius s. 330.

Om bakgrunden till uppdelningen i tackjärns- och stångjärnsframställning se a. a. särskilt s. 112 ff.

[14] Lindberg s. 91 ff., särskilt s. 96.

[15] Lindberg s. 178 ff.

[16] Stiernman III s. 733. Som en tidigare allmän skråordning kan på sätt och vis betraktas den år 1621 i samband med nyssnämnda hantverksreform utfärdade General ämbetes skrå (Stiernman I s. 781), i vilken den av konungen tillsatta kommissionen uppdrog vissa riktlinjer för skråreformen. Se Lindberg s. 185.

[17] Modée I s. 199. Tryckt även som bilaga i Söderlund, Hantverkarna II s. 405 ff. och i Ambrosiani s. 67 ff. (något annan version).

[18] Se t. ex. skråbrevet för målareämbetet i Norrköping av år 1757, tryckt Ambrosiani s. 89 ff.

[19] Ambrosiani s. 18. Ex. se s. 127, Ordning eller reglor, varefter snickargesällerna hava sig att rätta, av 1754. De tidigare gesällartiklarna, av 1662 (a. a. s. 118), voro utfärdade av borgmästare och råd.

[20] Modée II s. 1275 och VII s. 5555.

4. *Arbetarna under hallrätt.* Under hallrätt sorterade inte blott manufakturerna i egentlig mening utan även en del yrkesgrenar, som i fråga om produktionens omfattning och organisation inte skilde sig från skråhantverken.[21] Med ett gemensamt namn kallades de ofta manufakturerna. Dessa näringar voro föremål för statsmakternas särskilda omsorg och uppmuntran. De gynnades bl. a. genom en mindre sträng reglering beträffande kompetenskrav o. dyl. än som gällde för skråhantverken. Skråmästarna klagade ofta över intrång från manufakturmästarnas sida, och manufakturlagstiftningen bidrog till att småningom uppluckra skråtvånget.[22] Stränga regler gällde dock ifråga om kvalitetskontroll o. dyl.

Viktigast av näringarna under hallrätt var textilindustrin. Det är särskilt arbetsförhållandena vid den i större skala vid manufakturerna bedrivna textiltillverkningen, som här komma att behandlas.

Grundläggande bestämmelser gåvos dels i manufakturprivilegierna av 1739,[23] dels och framför allt i hallordningen av samma år, 1770 ersatt av en ny.[24] En specialförfattning, den av kommerskollegium 1753 utfärdade »ordning, varefter idkare och arbetare vid siden- och halvsidenhanteringarna hava sig att rätta»,[25] kommer också att beröras.

Hallrätt, som i princip skulle finnas i varje stad, där behov av sådan förelåg, skulle enligt 1770 års hallordning bestå av en ordinarie magistratsledamot som preses, utsedd av fabriksidkarna, samt två grosshandlare, två fabrikörer och två manufakturister, likaledes valda av fabriksidkarna. Dessutom funnos särskilda befattningshavare anknutna till hallrätten.[26] Behovet av sakkunskap var sålunda tillgodosett.

Överinstans var här liksom för näringarna under skrå kommerskollegium.[27]

5. *Boktryckeriarbetarna.* Boktryckeriverksamheten intog en särställning dels på grund av att den räknades som en »fri konst», dels på grund av dess samband med tryckfriheten. Förhållandena vid boktryc-

[21] Jfr Lundell s. 9 ff. och Gerentz s. 175 f.

[22] Jfr Lindström I bl. a. s. 33—38, s. 81 ff., 216 ff. och 276 ff.

[23] Modée II s. 1539.

[24] Modée II s. 1496 och IX s. 332. En tidigare HallO, av 1722, finns i Modée I s. 324.

[25] Modée V s. 3504, här kallad 1753 års reglemente för sidenhanteringen.

[26] 1770 års HallO art. I. För Stockholm gällde vissa särbestämmelser, bl. a. skulle valen förrättas av fabrikssocieteterna och genom elektorer. I stad där ingen hallrätt upprättats, skulle uppgifterna handhavas av magistraten.

[27] Vissa mål gingo dock från hallrätt till rådhusrätten (1770 års HallO art. IX § 5).

kerierna reglerades i Kungl. Maj:ts nådiga förordning och reglemente för boktryckerierna i riket av 1752,[28] vanligen kallad boktryckerireglementet. Boktryckerisocieteten (BS) var närmast ansvarig för reglementets efterlevnad. Över denna stod kanslikollegium, efter 1801 hovkanslern.

Beträffande urvalet av arbetargrupper är följande att anföra. Eftersom tjänstehjonen utgjorde den största arbetargruppen men främst med hänsyn till legostadgornas allmänna betydelse som arbetsrättsliga grundstadgor är det skäl att något beröra dessa. Hantverkarna och boktryckeriarbetarna blevo pionjärer för fackföreningsrörelsen och den kollektiva självregleringen av arbetsvillkoren under arbetarnas medverkan, vilket ger anledning att särskilt beakta dessa arbetargrupper, ehuru de voro numerärt relativt fåtaliga. Lärlingarnas mera speciella förhållanden förbigås i stort sett. Gesällerna utgjorde den viktigaste arbetarkategorin. De voro dock i allmänhet icke att betrakta som lönearbetare i vanlig mening. Utsikten för dem att själva bli mästare påverkade deras ställning och tänkesätt. I vissa yrken voro dock möjligheterna till dylikt avancemang små eller nästan obefintliga. Främst gällde detta boktryckeri- och byggnadsarbetarna. Bland hantverken intog byggnadsverksamheten en särställning i det avseendet, att antalet gesäller per mästare var jämförelsevis stort, varjämte en mängd outbildad arbetskraft krävdes för hantlangning o. dyl.[29] Bergshanteringen erbjuder exempel på en obruten övergång från gamla tiders produktionsmetoder till den moderna stordriften.[30] Dess yrkesarbetare voro i likhet med hantverksarbetarna högt kvalificerade, självmedvetna och traditionsbundna. Manufakturerna visa försök till stordrift med delvis tämligen okvalificerad arbetskraft utan fasta traditioner. Det är inte minst med hänsyn till sistnämnda båda näringsgrenars relativt höga arbetarantal per driftsenhet betydelsefullt att ha dem med för att få jämförelsematerial.

De här behandlade arbetarkategorierna (jag bortser från tjänstehjo-

[28] Modée V s. 3295. Även i Klemming & Nordin s. 299 ff. och delvis i Wessel s. 96 ff.

[29] Söderlund, Stockholms hantverkarklass s. 239, Montgomery s. 126, Wessel, Typ. föreningen., s. 6 f. Jfr också sifferuppgifterna betr. hantverkarna i Stockholm i Söderlund a. a. s. 302 ff. och betr. Malmö i I. Svensson s. 82. Särskilt ang. byggnadshantverkarnas förhållanden se Söderlund a. a. s. 198 ff.

[30] De intressanta och mycket omskrivna arbetarförhållandena vid Stora Kopparberget lämnas i stort sett utanför (jfr dock sid. 142 not 54), då de synas ha varit ganska speciella, bl. a. på grund av den där särskilt påtagliga sammanblandningen av offentlig förvaltning, rättskipning och företagsledning (se Boëthius särskilt s. 155 och 303 ff.). Även gruvdriften lämnas därhän.

nen) höra också till de mest uppmärksammade — detta gäller inte endast dåtidens näringspolitiska strävanden utan även senare tiders vetenskapliga undersökningar. Den följande framställningen kan utöver författningsmaterialet till stor del bygga på uppgifter i andra författares arbeten. Det har med hänsyn till det begränsade syftet med detta avsnitt endast på vissa punkter, såvitt angår hantverks- och boktryckeriarbetarna, synts motiverat att tränga djupare i arkivmaterialet.

Innan jag går in på formerna för reglering av arbetsvillkoren och särskilt lönen för dessa olika arbetargrupper, skola några för hela denna lagstiftning gemensamma frågor behandlas i ett sammanhang.

Vilken ställning intogo arbetarna i allmänhet i förhållande till sina arbetsgivare? Lagstiftningen innehöll en åtminstone på vissa punkter detaljerad reglering av arbetsförhållandet. Den var sedd med senare tiders ögon utomordentligt hård mot arbetarna; tonvikten var lagd på deras skyldigheter. Straffrättsliga sanktioner, vanligen böter, stundom kompletterade med skadeståndsbestämmelser, voro genomgående. Arbetarna stodo, åtminstone om de åtnjöto kost och logi hos arbetsgivaren, under dennes husbondevälde och voro därmed underkastade en vittgående lydnadsplikt. Andra typiska uttryck för detta patriarkaliska system voro allehanda regler, som ingrepo i arbetarnas personliga förhållanden.[31] Dock funnos även bestämmelser om arbetsgivarnas skyldigheter mot sina arbetare, och ehuru myndigheterna, som främst hade att tillse statens produktionsintressen, stodo arbetsgivarsynpunkterna närmast, ingrepo de även till arbetarnas skydd. Arbetarna voro trots sin mycket underordnade ställning icke rättslösa.[32]

På vilka punkter fanns då möjlighet att reglera arbetsförhållandet på överenskommelsens väg? Hade arbetarna möjlighet:

1. att välja arbetsgivare och sluta sin anställning?
2. att träffa uppgörelse om arbetsvillkoren?

Ett nekande svar på båda dessa frågor skulle betyda, att det förelegat ett komplett statusförhållande, m. a. o. livegenskap, slaveri eller vad man vill kalla det. Jag skall behandla frågorna var för sig.

1. Laga försvarsplikten innebar ett tvång för arbetaren att söka anställning, vilket visserligen s. a. s. försämrade hans förhandlingsläge men inte uteslöt möjligheten att välja och byta arbetsgivare. Den genomgående principen var frihet i detta avseende: anställningen skedde ge-

[31] Se t. ex. boktryckerireglementet art. VI § 7 om att gesäll, som åtnjöt logi hos arbetsgivare vid straffansvar måste vara hemma vid viss tid på kvällen, och 1833 års Lst §§ 16 f. Betr. SkråO jfr nedan.

[32] Jfr Söderlund, Stockholms hantverkarklass, s. 267.

nom avtal.[33] Anställningsperioden var dock ofta fastställd och tämligen lång. Man motverkade på så sätt arbetskraftens rörlighet men gav också ett visst skydd mot säsongmässig arbetslöshet. Legostadgorna utgingo från årstjänst som det normala. Tjänstehjonet anställdes genom ett särskilt förfarande, städsel, för ett år, och flyttningsdag liksom uppsägningstid voro fixerade.[34] På liknande sätt lagstadda för år voro normalt också hyttearbetarna och smederna.[35] I 1823 års hammarsmedsordning hette det: »Avtal och städja för längre tid än ett år vare ogill, och hindre ej någon att å laga tid ifrån tjänst uppsäga» (§ 22. Jfr även §§ 21 och 23).

Boktryckerigesäll ägde

frihet efter vanligheten att ombyta kondition två gånger om året, nämligen 14 dagar före påsk och 14 dagar före Michaelis, såframt han icke annorlunda med patronen betinget, då han redeligen bör uthålla den tid, han åtagit sig att i tryckeriet arbeta (art. VI § 2).

I den allmänna skråordningen och i hallordningarna funnos däremot inga särskilda anställningsperioder fastslagna. Gesällerna voro angelägna om så korta sådana som möjligt för att bevara sin rörelsefrihet.[36] I 1720 års skråordning förutsattes, att mästaren med gesäll skulle »göra visst avtal — — huru lång tid han skall vara på hans verkstad och arbeta». »Men när gesällen haver sin tid hos mästaren uthållit», hette det vidare, kunde han söka »sig arbete hos vilken mästare honom behagar».[37] Endast för den gesäll, som införskrivits på mästares bekostnad från annan ort, föreskrevs en minsta anställningstid om ett halvt år, men även på denna punkt förefanns viss avtalsfrihet. I praxis gällde mycket olika regler inom olika fack. Det förekom anställning för år likaväl som med blott 14 dagars uppsägningstid.[38]

1770 års hallordning innehöll i denna fråga:

Lika som mästare kunna ombyta gesäller, så äga ock gesäller att ombyta mästare. Är viss tid, som ej må sträckas över sex år, avtald, förblive därvid. Är ej viss tid betingad, vare uppsägning en månad förut. (Art. VI § 5.)

[33] Att bergskollegium på sitt område åtminstone i allmänhet höll styvt på denna princip framgår av Boëthius s. 159 och 295 f.

[34] Se 1833 års Lst § 35 jämförd med § 1, samt §§ 39 och 44. I Stockholm var legostämman $^1/_2$ år (§ 1). Jfr Winroth s. 123 f.

[35] Enl. 1766 års MmästO § 11 kunde dock hyttearbetare städjas även »för varje blåsning».

[36] Söderlund, Stockholms hantverkarklass, s. 264. Ursprungligen staddes de för halvårsperioder (Lindberg s. 81), vilket enl. Winroth (s. 119 f.) tidigare också varit brukligt med tjänstehjonen.

[37] Art. V § 1. Se också art. VIII § 11: »— — — men efter berörde tid stånde var och en fritt att söka sig om det bästa han gitter».

[38] Betr. detta hänvisas till Söderlund a. a. s. 264 ff. och Hantverkarna II, s. 375 f.

I det av kommerskollegium 1753 utfärdade reglementet för sidenhanteringen fastställdes för gesällerna i silkes-, tröje-, strump- etc. väverierna en ömsesidig uppsägningstid om 14 dagar (art. III, kap. III § 3).

Beträffande arbetare, som ej voro att hänföra till gesäller eller lärgossar, skulle enligt hallordningen (art. VI § 12) »med deras uppsägning förhållas efter tjänstehjonsordningen». Det förekom, att dessa arbetare voro lagstadda (jfr nedan under 2. d). Enligt nyssnämnda författning för sidenhanteringen var det för vinderskor och träckerskor, som antagits till ständigt arbete, »icke tillåtit att ömsa husbonde eller mästare inom ett år». Uppsägningstiden var två månader (art. II, kap. V § 1). Arbetarna vid silkesrederierna skulle vara i tjänst i minst två år, där de blivit upplärda, annars ett år (art. I, kap. VI § 2).

Det fanns emellertid andra omständigheter än långa fixerade anställningsperioder, som kunde begränsa arbetarnas möjligheter att byta tjänst och välja arbetsgivare. Inom skråhantverken kunde den s. k. omskådningen, ett i olika författningar reglerat arbetsanvisningsförfarande, medföra sådana konsekvenser. Visserligen var omskådningen även till fördel för gesällerna, som på detta sätt blevo omhändertagna och anvisade arbete, men eftersom anvisningen skedde i bestämd ordning och gesällen vanligen måste antaga det erbjudna arbetet, var hans valfrihet ganska inskränkt. Stundom förelåg omskådningstvång blott vid första anställningen. Det kan påpekas, att omskådningstvånget även inskränkte mästarnas frihet att anställa folk.[39]

Värre ur arbetarnas synpunkt var det beroende, som följde av den i vissa fack ytterst vanliga skuldsättningen hos arbetsgivaren. Skuldsättningsfrågan påkallade sådan uppmärksamhet, att särskilda regler därom intogos i flera av de nämnda författningarna. Skulden uppkom normalt genom förskott på lönen eller genom inköp på kredit i arbetsgivarens bod — det senare särskilt vanligt vid bruken, där skuldsättningen nästan var satt i system. Delvis på grund av att lönerna vid bruken voro fastställda i författningarna [40] och alldeles otillräckliga, utgick en del av den reala lönen i form av kredit i bruksboden. Det förutsattes i allmänhet — och det är det viktiga i detta sammanhang — att en arbetare icke fick lämna sin tjänst hos en arbetsgivare, om han inte betalat eller avarbetat sin skuld eller någon annan arbetsgivare, som önskade anställa

[39] Grundläggande var bestämmelsen i 1720 års SkråO art. V § 2. Se i övrigt Söderlund, Stockholms hantverkarklass, s. 79 ff., och Hantverkarna II, s. 372 ff. De gesällskapsskrån, som utfärdades vid mitten av 1700-talet, innehöllo strängare bestämmelser om omskådningen än den allmänna skråordningen (s. 373 f.).

[40] Se härom nedan under 2, b.

honom, likviderade skulden och på så sätt inträdde i den gamle borgenärens ställe. Kreditgivningen var ett enkelt medel för en arbetsgivare att kvarhålla arbetare och försäkra sig om en fast arbetarstam. Friheten att byta arbetsgivare blev under sådana förhållanden tämligen illusorisk. Även om författningarna fastslogo eller förutsatte, att gälden skulle regleras före avflyttning, innehöllo de dock vissa regler till arbetarnas skydd.[41]

2. Kunde arbetarna träffa uppgörelse med arbetsgivaren om arbetsvillkoren?

I den mån arbetsvillkoren voro fastslagna i författning, såsom fallet var i stor utsträckning, förelåg ingen sådan möjlighet. Regleringen av arbetsvillkoren var dock icke så ingående, att den uteslöt avtalsmässiga uppgörelser. Arbetarnas skyldigheter och lydnadsplikt poängterades; reglerna voro till stor del sådana som motsvaras av senare tiders arbetsreglementen och ordningsregler. För arbetsgivarnas del inskärptes särskilt plikten att betala ut lönen i rätt tid.[42] Men i stort sett saknades bestämmelser om lön och arbetstid, de två grundläggande arbetsvillkoren. Detta var kanske naturligt i fråga om författningar, som avsågo en stor mängd varierande yrkesområden, såsom allmänna skråordningen och hallordningen. Det är självklart, att regleringen i författningar, som avsågo en viss bestämd näringsgren eller kanske blott ett visst företag kunde vara, och i verkligheten också ofta var, mera detaljerad.[43]

På metoderna för reglering av lönen tar den kommande mera detaljerade framställningen huvudsakligen sikte, och där kommer då också

---

[41] Rörande skuldsättningen vid hyttor och bruk, se 1766 års MmästO § 12, 1766 års HsmedsO §§ 19—22 och 1823 års HsmedsO § 23. Det stadgades bl. a., att skulden skulle införas i orlovssedeln. Om skuldsättningens utbredning och betydelse vid bruken se Munktell i Fackföreningsrörelsen 1935 (bd II) s. 224 f. och 301 f., Heckscher, Sveriges ekon. hist. II, s. 467 ff., och Boëthius s. 213 ff. och 331 ff.

För hantverkarna funnos inga dylika bestämmelser. Praxis var vacklande. Se härom Söderlund, Stockholms hantverkarklass, s. 267 f., och Hantverkarna II, s. 377 f.

1770 års HallO föreskrev i art VI §§ 5 och 12, att arbetare var skyldig att avarbeta sin skuld innan han lämnade tjänsten. I 1753 års reglemente för sidenhanteringen förekom bl. a. regler om högsta tillåtna förskott på lön (art. II, kap. III §§ 4 och 5). Jfr också Montgomery s. 141 f.

[42] HallO 1770 art. VI § 13 (där stadgades även om väntepengar i 8 eller 14 dagar), SkråO 1720 art. VIII § 4.

[43] 1753 års reglemente för sidenhanteringen, som är mycket detaljerad, är att betrakta som en tillämpningsförfattning till HallO. Kungl. Maj:ts reglemente för glasbruket i Stockholm år 1683 (Stiernman IV s. 548 ff., tryckt även i Baeckström, Fyra reglementen, s. 8 ff.) innehöll en tämligen fullständig reglering av både lön och arbetstid.

att ges ett fylligare svar på den ställda frågan. Här skola blott några ord sägas om regleringen av arbetstiden.

Även om uttryckliga bestämmelser om arbetstiden ofta saknades, torde denna ha varit mer eller mindre fixerad, genom sedvänja eller på annat sätt,[44] vilket nog inte hindrade arbetsgivarna från att påfordra arbete utöver den normala arbetstiden. Ambrosiani uppger (s. 15), att arbetstiden för hantverksgesällerna räckte från kl. 5 om morgonen till kl. 7 om aftonen. Åtminstone var detta den arbetstid, som fastställdes i de av kommerskollegium år 1754 utfärdade artiklarna för snickaregesällerna.[45] Att det fanns en bestämd tid på morgonen, då gesäller i allmänhet skulle börja sitt arbete, synes framgå av en instruktion för kvartersuppsyningsmännen, utfärdad Stockholms rådhus den 21 april 1722, i vilken dessa ålades att »med all flit efterspana — — — om gesällerna i rätta tider ej infinna sig på sina verkstäder»,[46] en bestämmelse, som också belyser andan i den tidens arbetslagstiftning. Slutligen kan framhållas, att det stundom i samband med bestämmelser om daglön eller annan tidlön angavs, hur lång arbetstid denna avsåg.[47]

Arbetstiden var genomgående mycket lång, men den hölls i praktiken inte så strängt. Särskilt om arbetet utfördes på ackord, kände sig arbetarna fria att lägga sitt arbete ungefär som de behagade. Gesällerna voro vana att ta sig fridagar, ett bruk som man lagstiftningsvägen försökte stävja. Förbudet mot »frimåndag, spatsergång eller annan fåfänga» förekom i flera författningar.[48]

Det synes som om frågan om en reglerad begränsning av arbetstiden, en av de viktigaste när fackföreningsrörelsen började sin verksamhet, inte varit aktuell under detta skede.

[44] Jfr följande yttrande i ÄBK:s mem. till magistraten nr. 3501 år 1751, som rörde byggnadsverksamheten:

»En hel arbetsdag räknas efter vanligheten och efter alla tiders bruk till 12 timmar eller ifrån kl. 6 om morgonen till samma tid om aftonen, och det ifrån den 1 april till september månads slut.»

Byggnadsverksamheten var ju säsongbetonad och starkt beroende av dagsljuset.

[45] Art 15. Se Ambrosiani s. 133 f. Det är troligt, att denna bestämmelse var typisk för de gesällartiklar som utfärdades vid denna tid och som enl. Söderlund, Hantverkarna II, s. 357, i detalj fixerade arbetsvillkoren utom lönen.

[46] § 6 i nämnda instruktion (Årstrycket).

[47] Se sid. 110 och 119 samt Boëthius s. 203.

Som exempel på bestämmelser om arbetstid utöver de anförda kan nämnas 1753 års reglemente för sidenhanteringen art. I, kap. VI § 4 och art. IV, kap. I § 1. Exempel på äldre bestämmelser finnas bl. a. i Ambrosiani s. 114 och 125.

[48] Se fr. a. 1720 års SkråO art. VIII § 2, 1770 års HallO art. III § 9, 1752 års boktryckerireglemente art. VI § 6.

2. *Olika arbetarkategorier*

a. Tjänstehjonen[49]

1664 års legostadga (§ 7) utgick från att lönen skulle fastställas genom överenskommelse husbonde och tjänstehjon emellan:

> Lego- och hjänstehjons lön skall bestå i kläder och penningar eller penningevärde, och skola de så lönas, som de kunne göra tjänsten till, och som husbonden och dem bäst åsämber.

Man utgick dock från förekomsten av en normal lön; variationerna skulle väl bero på tjänstehjonets kvalifikationer. Eftersom tjänstefolkets löner vid denna tid ansågos vara oskäligt höga (jfr ingressen) »och på somliga orter i riket gives mer än på somliga», föreskrevs i stadgan, att häradstingen på landet vid behov skulle förordna »sålunda att både husbonden må hava skäl för lönen och legohjon njuta rätt sin tjänst till godo». Stadgandet påminner starkt om bestämmelserna om lönesättning genom fredsdomare i Elisabeths lag av 1563,[50] ty formuleringen gör det sannolikt, att kollektiv reglering avsågs, ej blott avgörande av individuella tvister. Om däremot husbonde och tjänstehjon i stad ej kunde komma överens om lönen, då — föreskrevs det — »rätte sådant borgmästare och råd att bägge varda behållna». Här var det nog närmast fråga om fastställelse i det enskilda fallet.

Nästa legostadga, den av 1686, utgick helt från principen, att lönerna skulle fastställas genom taxor. Det framhölls i § 7, att en gemensam hela riket omfattande förordning om tjänstehjons lön ej kunde utfärdas utan att i stället med det snaraste befallning skulle utgå till alla guvernörer och landshövdingar,

> att var i sitt guvernement och län, efter en skälig och noga avhandling med borgmästare och råd i städerna och allmogen å landet, författar däröver en viss förordning, vilken vi sedan med vår underskrift vele gilla och stadfästa, förblivandes, varest sådant allaredan är efterkommit samt en viss taxa antagen och inrättad, alldeles därvid.

Därmed fastslogs vad som redan förut gällt sedan början av 1680-talet på grund av resolutioner på adelns och allmogens besvär, och det framgår av stadgandet, att vissa taxor redan utfärdats.[51] Att tjänstehjonen

---

[49] Beträffande legostadgorna och tjänstehjonens förhållanden i allmänhet hänvisas till Winroth, Montgomery, Tjänstehjonsstadgan och äldre svensk arbetarpolitik, (Hist. T. 1933) samt Braconier, Svensk tjänstehjonspolitik fram till 1800-talet (Stv. T. 1945).

[50] Se ovan kap. II under B, 1.

[51] Se närmare härom Braconier a. a. s. 371 f., som också hänvisar till en taxa av

själva ingenting skulle ha att göra med denna lönesättning var i överensstämmelse med den tidens arbetarpolitik.

Lönesättning genom taxor föreskrevs likaledes i 1723 och 1739 års legostadgor, och samtidigt med dem utfärdades taxor för olika områden i landet. Det föreskrevs i 1723 års stadga § 10:

Med lego- och tjänstefolks fästepenning och lön, huru stor den skall vara, förbliver hädanefter alldeles såsom den härhos för varje hövdingedöme stadgade taxa och förordning innehåller.

Överskreds taxan, kunde bägge parter straffas. Redan krav på högre lön var straffbelagt.[52]

I taxorna fastställdes årslön, städsel och naturaförmåner för fyra kategorier arbetare: bättre och sämre (i vissa fall vuxen och halvvuxen) dräng eller piga. Större differentiering förekom i vissa taxor. Variationerna mellan de olika länen voro betydande.

För daglönare fastställdes likaså ersättning för en dags arbete, räknat från kl. 4 f. m. till kl. 9 e. m.[53] Det poängterades särskilt i 1723 års stadga, men ej i 1739 års, att dagspenningen »efter överenskommande» kunde vara mindre.

Taxorna framstodo som krampaktiga försök att hålla lönerna nere. De voro typiska uttryck för den tidens näringspolitik, som utgick från en statisk samhällsuppfattning. Man väntade sig att löne- och prisnivåerna skulle kunna kvarhållas eller återgå till vad man ansåg normalt. Inflationens tryck var emellertid under 1700-talet alltför starkt. Någon procedur för revision av taxorna hade man inte föreskrivit. Deras effektivitet torde ha varit ringa, och det klagades mycket över att de inte kunde hållas. Principiellt skulle de ange maximilöner, men redan formuleringen i taxorna tyder på att man inte räknade med att de skulle underskridas. Det hette vanligen: »taxa varefter tjänstefolket kommer att städjas och lönas» i vederbörande län eller stad.[54]

Systemet avskaffades med 1805 års legostadga. Det konstaterades däri, att »i anseende till orternas skiljaktiga beskaffenhet, plägseder och rörelse, samt tjänstehjonens olika förmåga och skicklighet jämte varuprisernas omväxling, någon viss lön icke kan för tjänstehjonen bestämmas,

1684 (Stiernman IV s. 607 f.), Montgomery a. a. s. 258 och Boëthius s. 149 (enl. B. utfärdades dock endast en taxa (1687) enl. den nya legostadgan).

[52] Motsvarande i 1739 års Lst art. V § 3, dock något mildrad.

[53] 1723 års Lst § 11, 1739 års Lst art. V § 6 samt de särskilda bestämmelserna därom i 1739 års taxor.

[54] Montgomery a. a. s. 259 ff., Braconier a. a. s. 377, Heckscher, Sveriges ekon. hist. II, s. 275. I ett förslag till ny legostadga 1794 avsåg man att införa periodisk revision av lönetarifferna. se Montgomery a. a. s. 259.

som icke bleve för särskilda ställen i olika mån betungande». Det ansågs därför skäligast, »det var och en må äga tillfälle, att efter råd och villkor samt tjänstehjonens egenskaper härom ställa och i billigaste måtto med varannan jämka». Det skulle sålunda

få ankomma på vederbörandes fria avtal och överenskommelse vid städslans givande och emottagande, huru mycket må tjänstehjon bestås i årlig lön, vilken dock endast i penningar och klädespersedlar må beräknas och utsättas (art. V § 1).

Därmed fastställdes den fria eller individuella lönebestämningens princip på detta område. Samma princip uttalades i 1833 års legostadga § 31. 32 § innehöll en bestämmelse om hur lönen skulle bestämmas, då avtal därom ej kunde styrkas: »— — — utsätte då domaren tjänstehjons lönevillkor, efter vad åt sådant tjänstehjon, som är i fråga, i orten vanligen gives».

b. Järnhanteringens yrkesutbildade arbetare

De arbetsrättsliga bestämmelserna i bergsordningarna bära prägel både av legostadgorna — städsel och årstjänst var normalt — och av skråväsendets principer, det senare på grund av arbetets kvalificerade beskaffenhet. Det fanns masmästareämbete och hammarsmedsämbete,[55] och arbetarna voro indelade efter mönstret mästare-gesäll-lärling,[56] med noggranna instruktioner angående vars och ens uppgifter och skyldigheter. Mästarna voro dock icke självständiga företagare. Deras ställning motsvarade närmast nutida verkmästares, vilkas direkta föregångare de naturligtvis äro. De anställdes — av hytteägare eller -lag resp. bruksägare — genom städsel och voro löntagare. Det var dock mästaren, som i sin tur anställde underordnade arbetare, ehuru med arbetsgivarens samtycke. Det ålåg t. ex. hammarsmedsmästare »att, med husbondes minne och bifall, smedsdräng antaga, städja, föda och kläda».[57] På

[55] Dessa omfattade alla yrkesarbetarna, ej blott mästarna. Se MmästO 1766 § 1 och HsmedsO 1766 § 2. De skilde sig dock ganska mycket från skråämbetena. Jfr i övrigt beträffande organisationen Boëthius s. 290 ff. och betr. 1600-talet s. 184 ff. samt Munktell i Fackföreningsrörelsen 1935 (bd II) s. 223 f. I 1823 års HsmedsO talas ej mera om hammarsmedsämbete, blott om ålderman.

[56] Detta mönster var dock inte helt genomfört i MmästO. De arbetarkategorier, som där omtalas utöver mästare (inkl. stegresare), nämligen i första hand hyttedrängar och uppsättare, voro yrkesarbetare med lärobrev, och därför närmast jämförbara med gesäller (§§ 5 och 6, se även § 7), men det talas inte om någon lärlingskategori. Rostbrännare och bokare intogo en mellanställning (se § 7, 2 st. och de nedan citerade lönebestämmelserna).

[57] 1823 års HsmedsO § 17, 1766 års HsmedsO § 5. Motsvarande i 1766 års MmästO § 5. I senare fallet talas om hyttedräng. Smedsdrängen var lärling, hyttedrängen

grund av produktionens anordning och lönesystemet (se nedan) hade åtminstone hammarsmedsmästaren en tämligen självständig ställning.

Lönen var fastslagen direkt i bergsordningarna.[58] 1766 års masmästareordning innehöll i huvudsak följande därom (§ 9):

> Med hyttearbetares avlöning skall förhållas som följer: ålderman uppbär såsom årlig lön av varje masugn och hytta fyra daler vid hyttebesiktningen — — — etc.
>
> Masmästare vid bergsmans hyttor skall av hyttelaget, så länge blåsningen påstår, njuta en d. s. m. om dygnet, samt fri kost — — — etc.
>
> Hyttedräng och uppsättare bestås 20 öre vardera; en rostbrännare 14 öre — — — etc., allt silvermynt, för varje dygn, samt fri kost under den tid de vid hyttan således arbeta.

Tidlön var sålunda det normala för hyttearbetarna. Stegring av arbetslönerna var straffbelagd, men till arbetarnas uppmuntran kunde utöver daglönen utgå en extra ersättning per skeppund tackjärn, som framställdes utöver den vanliga kvantiteten. »Denna belöning», hette det,

> bör på det sättet hyttefolket emellan fördelas, att masmästare därav njuter hälften, och den övriga hälften skiftas hyttedräng, uppsättare och rostbrännare emellan till lika del vardera.

Lönebestämmelserna i 1766 års hammarsmedsordning voro baserade på ackordslöneprincipen i gruppackordets form. Normalt skulle det finnas tre arbetare vid varje härd, en mästare, en mästersven och en smedsdräng (§ 4). Lönen beräknades för dem gemensamt per skeppund framställt stångjärn och fördelades så, att mästaren fick $^{5}/_{12}$, mästersvennen $^{4}/_{12}$ och smedsdrängen $^{3}/_{12}$ (§ 15). Från på annat sätt sammansatta arbetslag och andra varierande omständigheter bortses här. Lönen per skeppund stångjärn var sålunda fixerad, dock med någon möjlighet till variation efter järnets kvalitet och salupris. Här föreligger en viss ansats till glidande löneskala (§ 14). Denna lön utgick för s. k. ordinarie järn. Det hörde till mästarens skyldigheter att tillse, att det framställdes 20 lispund stångjärn av 26 lispund tackjärn (=1 skeppund), och härför beräknades åtgå viss kvantitet kol. Mästaren hade att mottaga kol och tackjärn på räkning.[59] Om nu mera stångjärn utvanns ur tackjärnet,

---

däremot utlärd, men, såsom framgår av not 56, vid hyttorna saknades någon egentlig lärlingskategori.

Den citerade bestämmelsen antyder ett dubbelt husbondeförhållande, dels mellan arbetsgivare och mästare, dels mellan mästare och underordnad arbetare.

[58] Till dessa hänvisade t. ex. ett smedskontrakt av 1782 för Persbo bruk (tryckt i Norberg, Högfors bruk s. 329).

[59] Se § 8. Dessa kvantiteter infördes i motboken. Jämför härom nedan, bl. a. slutet på den cit. best.

s. k. överjärn, eller om kol sparades, s. k. överkol, utgick extra ersättning härför efter vissa normer, varav mästaren fick hälften, de övriga arbetarna resten »var och en efter sitt arbete» (§ 8).[60]

Enligt både masmästare- och hammarsmedsordningarna skulle motbok och/eller s. k. karvstock hållas med varje arbetare (§ 10 resp. § 18). Härigenom skulle avlöningen kunna kontrolleras. Det stadgades i hammarsmedsordningen:

> Dessa motböcker bliva grunden vid förefallande tvister och utredningar emellan husbonden och arbetarna, och äge den förre ingen rätt att fordra något, som i motboken ej finnes infört.

Fixeringen av lönerna på detta sätt, utan revision vid växlande penningvärde, medförde under dyrtider antingen att bestämmelserna överträddes eller kringgingos eller att arbetarna blevo utarmade. Även om man ej bör överskatta regleringens effektivitet, ha dessa bestämmelser troligen bidragit till att hålla lönerna nere. Heckscher framhåller, att »bestämmelserna om ackordlönernas penningbelopp voro sådana att den så gott som oavbrutna prisstegringen uteslöt möjligheten av deras efterlevnad».[61] Att lönerna voro otillräckliga visar den omfattande skuldsättningen i bruksbodarna. Krediten blev ett medel att kompensera arbetarna men också, som ovan framhållits, att binda dem till företaget.[62]

När en ny hammarsmedsordning, den sista, utfärdades 1823, frigavs lönesättningen. Särskilda skriftliga avtal om lönen skulle träffas med varje smed:

> § 10. Bruksägare ävensom delägare i bergsmanshammare vare pliktiga att, vid städslandet, med smed uppgöra skriftlig överenskommelse, varav vardera ett exemplar tager, om:
>
> 1) huru mycket tackjärn och kol för tillverkning av 1 skeppund stångjärn smed bestås,
>
> 2) arbetsförtjänst och övriga lönevillkor,
>
> 3) betalning av överjärn och överkol, varmed förstås det stångjärn och de kol, som smed bespar av vad till smidet bestås,
>
> 4) ersättning för bortsmitt tackjärn och kol över det belopp därav, som honom enligt överenskommelse bestås.

---

[60] Om smedsdrängen var i mästarens kost, blev dock fördelningen en annan.

En närmare fixering och anpassning av avlöningsbestämmelserna till de särskilda förhållandena vid de olika bruken torde ha varit behövlig. Jfr ett i Malmberg, Strömsbergs bruk s. 289 ff., avtryckt »Reglemente för smedernas avlöning vid Leufsta bruk ifrån den 1 november 1813 och framgent».

[61] Sveriges ekon. hist. II s. 450.

[62] Se ovan under A, 1. Jfr i övrigt för hela avsnittet om lönerna enligt HsmedsO Heckscher a. a. s. 450—474.

Subsidiärt skulle dock gälla vissa om de gamla starkt påminnande regler:

§ 11. Finnes ej sådant avtal, som uti föregående § påbjudet är, rörande något i denna 11 § upptaget fall, och uppkommer i anledning därav tvist emellan bruksägare och smed, vare lag därutinnan, som följer:

I mom. 1 fastslogs så den vanliga kvantiteten stångjärn, som smed var skyldig leverera ur råmaterialet.

Arbetslönen per skeppund stångjärn var här satt till $^1/_{12}$ tunna spannmåls värde efter markegångspriset och skulle sålunda variera efter levnadskostnaderna. Denna lön liksom den extra ersättningen för överjärn och överkol fördelades inom arbetslaget efter samma norm ($^5/_{12}$—$^4/_{12}$—$^3/_{12}$) som i den äldre hammarsmedsordningen, med den skillnaden, att bestämmelsen där blott gällde »ordinarie järn».

Lönen fastställdes sålunda principiellt genom individuella avtal. Skriftliga kontrakt torde ha varit vanliga vid bruken. Exempel på gemensam lönereglering ger en smidesordning av år 1848 för Stabecks smedjelag, upprättad i form av ett protokoll vid sammanträde mellan delägarna, av vilka en brukspatron Timm ensam innehade $^{11}/_{16}$. Det hette i protokollet bl. a.:[63]

§ 3. Beträffande smedernas avlöning, har herr brukspatron Timm med dem uppgjort särskilt kontrakt för sin smidestid och 11/16 uti smedjan. Men för de övriga intressenterna 5/16 uti densamma, bestämdes uti smedernas närvaro smideslönen till 1 rdr 12 sk. för ämnesjärn och 1 rdr 24 sk. för stångjärn per skeppund samt för överjärn 10 rdr jämte arbetslönen för skeppundet; lika mycket ersätter smederna om något bortsmides av järnet. Överkol betalas icke, då smederna ej heller emottaga kolen på ansvar. Uti allt övrigt gäller 1823 års Kungl. hammarsmedsordning.

Vid sidan av det avtal, som huvudintressenten upprättat med smederna, fastställde sålunda här de övriga intressenterna för sin del enhetliga arbetslöner. Smederna voro närvarande och hade antagligen viss möjlighet att påverka lönesättningen. Likväl framstå dessa »överenskommelser och beslut», vilka enligt protokollets slutord skulle »gälla för detta och följande smidesår» och sedan år 1850 prolongerades »tills vidare», som en form av ensidig reglering.

c. Skråhantverkarna

Till skillnad från tidigare praxis innehöllo många av de under den stora hantverksreformen 1621—22 utfärdade skråordningarna bestäm-

[63] Norberg, Engelsbergs bruk s. 523 ff.

Ex. på individuella avtal se Norberg, Högfors bruk, s. 362 (kontrakt med masmästare 1845) och s. 368 (kontrakt med hyttedräng 1858).

melser om maximilöner för gesällerna.[64] 1669 års »allgemene ordning och skrå» fastslog däremot inga fixa löner utan antyder en metod för officiell löneregleringsmentering, som tillämpats även sedan denna bestämmelse upphävts och över huvud synes ha stått i nära överensstämmelse med den vanliga metoden att fastställa taxor av olika slag.[64a] I art. VIII § 3 stadgades:

Ingen ämbetsmästare give sin gesäll mer uti veckolön än som av ämbetet med borgmästare och råds vetskap slutit är, vid bot 3 d. s. m. i lådan, och 1 d. till de fattiga, och gesällen som mera tager have bot mindre.

Det förutsattes alltså, att lönen — det gällde här veckolönen (jfr nedan) — skulle fastställas av ämbetet. Uttrycket »slutit» anger, att det var fråga om en överenskommelse mästarna emellan eller ett majoritetsbeslut. Detta skulle åtminstone anmälas för magistraten, som f. ö. alltid var representerad vid ämbetenas sammankomster. Närmast till hands ligger, att magistraten skulle godkänna, ev. stadfästa, ämbetets beslut.

Beträffande ackordslön hade dock mästarna en friare ställning. Bestämmelsen fortsätter:

Dock må icke vara betaget att en mästare, välförståendes i de ämbeten, som det härtill varit övligt, må ock stycketals betinga med sin gesäll, som de bäst kunna åsämjas.

Skråordningen tog alltså hänsyn till bruken särskilt inom vissa ämbeten och fastslog beträffande ackordslön den individuella lönebe-

[64] Lindberg s. 211 f.

Ex. härpå är skrået för konterfeje och målareämbetet av 1622 art. III § 6 (tryckt i Ågren, Ett yrkes historia, s. 30). Mästaren skulle ge gesällen i veckolön 2 mark, 20 öre eller 3 mark »efter som de kunna sig därom förlika, och han kan vara flitig att arbeta till, och högst en daler de allra bäste, samt mat och öl». Visst utrymme för variationer avtalsvägen lämnades sålunda.

Skräddargesällernas skrå av 1629, art. 17 (tryckt i Ambrosiani s. 112 ff.) innehåller likaledes en bestämmelse om fixerad veckolön (art. 17).

En lönebestämmelse av annan typ är art. 17 i skomakargesällernas skrå av 1638 (tryckt S. Hansson, Ur skomakareyrkets historia, s. 172). Enl. denna bestämmelse »skall en mästersven veta fordra sin lön, som han kan göra arbetet till. Gör han så gott arbete som sin stallbroder och mästersven, så få de båda lika lön, gör han sämre arbete, så tage mindre lön».

Ett äldre exempel från medeltiden nämnes av Lindberg (s. 73). Det gamla timmermansskrået (jfr a. a. s. 62) innehöll en bestämmelse om daglön. Ovanligt nog var det här fråga om minimilön. Det var antagligen först senare, när den offentliga pris- och löneregleringen satte in mera intensivt, som maximilöner blevo huvudprincipen.

Om försök under vasakonungarnas tid till allmän reglering av priser och löner, se Lindberg s. 129 ff.

Exempel på äldre taxor finnas i Klemming, Skråordningar.

[64a] Jfr nedan not 67.

stämningens princip. Detta hindrade naturligtvis inte, att mästarna sinsemellan kommo överens om vissa ackordspriser eller att på annat sätt fasta priser stabiliserade sig.

1720 års skråordning, som annars i så mycket bygger på den äldre, fastslog däremot helt den fria lönebestämningens princip. Det hette i motsvarande bestämmelse, art. VIII § 3:

Angående gesällernas dag- eller veckolön, samt kost, kan mästaren med dem överenskomma och tinga det bästa han gitter.

Bestämmelsen är oväntad med tanke på den stränga reglementering av tjänstehjonens löner, som genomfördes 1723. Den kan möjligen sättas i samband med kommerskollegii strävanden vid denna tid, dock icke särdeles framgångsrika, att lätta på skråtvånget.[65]

Betydde denna bestämmelse, att vägen till ett fritt förhandlingsväsen mellan mästare och gesäller nu var öppen? Antagligen var bestämmelsen icke tänkt som ett frihetsbrev för gesällerna utan snarare för den enskilde mästaren i förhållande till ämbetet, varpå formuleringen och en jämförelse med bestämmelsen i 1669 års skråordning tyda.[66] Trots detta kunde naturligtvis gesällerna tänkas dra nytta av bestämmelsen, om de hade möjligheter att hävda sig. Innan jag går in på denna fråga, skall emellertid den andra undersökningslinjen fullföljas på detta område. De officiella lönetaxornas historia inom hantverksyrkena var inte slut med 1720 års skråordning.

Först må påpekas en annan bestämmelse i 1720 års skråordning, som vid ytligt betraktande synes handla om arbetslön, nämligen art. X § 23:

Ingen må taga mera för sitt arbete, än det skäligen är värt, efter magistratens, åldermännens och bisittarnas vitsord, när däröver klagas.

Bestämmelsen avser emellertid förhållandet mellan mästare och kund och är därför ett stadgande om priskontroll. Mästarna utförde ju arbete själva, om de än normalt icke stodo i subordinationsförhållande till en arbetsgivare, och stadgandet torde ha avsett även fall av avyttring av färdiga produkter utan föregående beställning (jfr art. VII § 7). Ehuru kanske närmast avfattad med sikte på tvister om prissättning i enskilda fall (jfr »när däröver klagas») är det förmodligen med stöd av denna bestämmelse (kanske efter kollektiva klagomål) som t. ex. den »Taxa, varefter skräddareämbetet för nedannämnda kläder sin arbetslön hava

[65] Om skråordningens tillkomst se Söderlund, Stockholms hantverkarklass, s. 27 ff. och Hantverkarna II, s. 195 f.

[66] Braconier synes i Studier tillägnade Fredrik Lagerroth, s. 106 f., i viss mån vara av annan uppfattning.

att undfå, dat. Stockholms rådhus den 8 augusti 1722»,[67] blev utfärdad. Eftersom det här var fråga om ett typiskt beställningshantverk, där kunden normalt bestod materialet, är termen »arbetslön» förklarlig.[68]

Det är emellertid lönetaxor i egentlig mening, som här skola behandlas. Sådan reglementering förekom inte inom många skråyrken. Såvitt jag kunnat finna, var det endast inom byggnadshantverken. I en klagoskrivelse från murmästareämbetet i Stockholm till Riksens ständer, daterad till 1766, framhölls att ämbetet på grund av att dess flesta arbeten ställts »under tvång av taxor» försatts »i olikhet emot de flesta av hantverkerierna».[69]

Någon taxa för murarbete och andra byggnadshantverk i Stockholm före 1767 känner jag inte till,[70] men frågan hade länge varit på tal. Ett bevis härför är det memorial till magistraten, vari ämbets- och byggningskollegium år 1751 framlade ett av stadsarkitekten J. E. Carlberg utarbetat förslag till taxa för mur- och timmerarbete.[71] Anledningen var

[67] Årstrycket. Jfr också Modée I s. 348. — Det finns en viss likhet mellan denna bestämmelse och art. VIII § 3 i 1669 års skråordning (jfr ovan).

Liknande taxor för slaktare av 1622 finnas tryckta i Stiernman I s. 861 f.: »Ordning vad slaktaren bör hava i lön för det han slaktar åt köttmånglarna» resp. »åt en borgare, eller annan stadsens invånare».

Taxor förekommo också i stor utsträckning på bröd och andra viktigare livsmedel, samt på transporttjänster. Se t. ex. taxor 1763 för hyrkuskar och åkare i Stockholm i Modée VII s. 5474 och 5478. Sådana taxor för Stockholm finnas i årstrycket ända tills det upphör 1833. Ett annat exempel är den »Taxa varefter Hemförare Båtegillet i Göteborg ifrån 1824 års början och tills vidare kommer att uppbära dess båtfrakter, upprättad till följe av Handels-Societetens överenskommelse med Båte-Gillet, samt Magistratens stadfästelse däråa av 19 december 1823» (Gbgs landsarkiv, Rådhusrättens samt Magistratens arkiv, serie K, diverse handl.). Ang. Hemförarebåtegillet, se Hjern, Hamnarbetare, s. 20. — Se numera betr. »reglementen eller taxor för åkare, hyrkuskar, — — — stadsbud — — —» etc. 1868 års ordningsstadga för rikets städer, § 23.

[68] Om olika typer av hantverk se Söderlund, Hantverkarna II, s. 270, som skiljer mellan beställningshantverk och försäljningshantverk (efter tysken Büchers termer Lohnwerk och Preiswerk). Ang. skräddarna se a. a. s. 271 f. och Stockholms hantverkarklass s. 235 f.

[69] Tryckt som bil. 20 i Alm s. 179 ff. Datum 12/12 1766 är enl. Alm tillskrivet med blyerts. De taxor inom andra yrken, som skrivelsen syftar på, kunna givetvis ha varit sådana som anges i not 67.

[70] 1762 fastställdes dock löner för timmerkarlar. Se Söderlund, Stockholms hantverkarklass, s. 274.

I 1736 års byggningsordning fanns ingen bestämmelse om taxor. Däremot innehöll en tidigare byggningsordning, av 6 juli 1725 (årstrycket), art. III § 4, en bestämmelse om att magistraten årligen skulle föreskriva maximipriser för olika byggnadsarbeten.

[71] ÄBK mem. till mag. nr 3501 d. 22/10 1751. I Carlbergs mem. omnämnas även tidigare överläggningar om taxor.

klagomål från allmänheten över de höga byggnadskostnaderna. Initiativet hade kommit från justitiekanslern. Innan jag går in på detta förslag och taxorna inom yrket, måste några ord sägas om hur byggnadsproduktionen var anordnad vid denna tid.

Huvudsakligen två kategorier hantverksmästare sysslade med husbyggnad, murmästarna och byggmästarna, vilka senare hade träbyggnader och annat timmerarbete på sin lott.[72] Byggningsordningarna för Stockholm, både den av 1736 och den av 1763, angåvo två former för överenskommelse angående uppförande av hus. Dels kunde en viss summa ett för allt avtalas, dels kunde hantverksmästare åtaga sig att uppföra byggnad mot dagspenning, varvid det särskilt föreskrevs, att mästaren skulle

> hava kunnigt och försvarligt folk till det antal, som nödvändigt fordras; men icke påstå eller taga av husägaren lika betalning för lärodrängar eller ynglingar som för gesäller.[73]

Endast denna senare form, som troligen i allmänhet var den enda möjliga för de föga kapitalstarka mästarna, finns det här anledning att syssla med.[74]

Mästarna anskaffade arbetsfolket och höllo sig efter förmåga med en fast arbetarstam. Byggherren (i byggningsordningarna kallad husägaren), som normalt bestod byggnadsmaterialet själv, hade att erlägga dagspenningen för arbetarna, men enligt 1744 års skråordning för murmästarämbetet var det dock mästarna, som i förhållande till sina gesäller svarade för utbetalningen av lönen.[75] Mästarens ersättning utgick i form av andel i hans arbetares dagspenning, de s. k. mästarpengarna. Det var därför naturligt, att han försökte hålla sig med så stor arbetarstam som möjligt.[76]

[72] I andra städer benämndes det senare ämbetet ofta timmermansämbetet, liksom tidigare i Stockholm och även senare (se 1842 års byggnadsordning art. VII. SFS nr 44).

Ang. byggnadshantverkarnas förhållanden hänvisas till Söderlund, Stockholms hantverkarklass, s. 198 ff., varifrån de flesta av uppgifterna här äro hämtade.

[73] 1736 års byggningsordning art. VII §§ 1 och 2.

1763 års byggningsordning art. VI §§ 1 och 2. Cit. efter den senare § 2.

Jfr § 3 (i bägge), enl. vilken mästare sedan icke utan byggherrens samtycke fick byta ut arbetarna mot sämre.

[74] Ofta fungerade mera kapitalstarka entreprenörer som mellanhänder och voro väl i så fall att räkna som byggherrar. Obs. att § 1, som behandlar entreprenadkontrakt, i motsats till § 2 inte talar om hantverksmästare som kontrahent. I sin tur hade sedan entreprenören avtal med hantverksmästare, varför båda avtalsformerna ofta torde ha använts samtidigt.

[75] Se § 19. Skråordningen finns tryckt i Håkanson s. 80 ff.

[76] Jfr ovan vid not 29.

Systemet med arbete mot dagspenning medförde, att byggnadskostnaderna voro tämligen svårberäkneliga och att byggena tenderade att dra ut på tiden.

Stadsarkitekten Carlberg ansåg nu i sitt ovan berörda utlåtande av 1751, att arbetarnas lättja var »huvudroten till dyrheten genom tidens utdräkt och dryga dagspenningar». Själv föreslog han ett ackordssystem. Han utgick från hur lång tid ett visst arbete normalt borde taga och satte därpå ett pris, grundat »på den dagspenning, som nu för tiden allmänt bestås». Mästarpengarna voro som vanligt inräknade. Förslaget synes i varje fall inte ha lett till något omedelbart resultat.[77]

Frågan var emellertid inte därmed avfärdad. 1763 års byggningsordning upptog, i motsats till den av 1736, en bestämmelse om att dagspenningen borde fastställas i en årligen av överståthållaren och magistraten utfärdad taxa. Ovan citerade bestämmelse om att mästaren icke fick taga lika mycket betalt för lärlingar som för gesäller fortsätter:

— — — ej heller över den taxa, som överståthållaren och magistraten bör årligen utsätta, och vilken bör vara inrättad efter dagarnas av- och tilltagande.

Eftersom lönen utgick i form av dagspenning gåvos stränga bestämmelser om att arbetarna måste noga iakttaga arbetstiden och »med all flit så många timmar arbeta, som vanligen räknas för en dag, nämligen från klockan sex om morgonen till klockan sex om aftonen», däri inräknat en kvart för frukost och en timme för middagsmålet (§ 2).

Ett förslag år 1767 från ämbets- och byggningskollegium »angående taxas utsättande på mur- och timmergesällernas samt bemälte ämbetens lärodrängars arbetslöner»,[78] som närmast föranletts av växelkursens fall och därav följande prissänkningar,[79] synes ha varit det första efter den nya byggningsordningen. Det var åter allmänheten, som begärt lönesänkningar, och med hänsyn till nyss citerade bestämmelse ansåg kollegiet det »nödigt att detta ärende till verkställighet befordra». Mur- och

I viss mån begränsande verkade möjligen bestämmelserna i 1736 och 1763 års byggningsordningar (resp. VII: 5 och VI: 5) om att mästare måste noga övervaka alla byggen han åtog sig.

Att avlöningssystemet med dagspenning och mästarandel förekom även på 1600-talet framgår av dokument, tryckta i Alm som bil. 5 och 7, s. 163 ff.

[77] Enl. memorialboken blev memorialet endast uppläst, men något beslut i anledning därav anges icke.

[78] Mem. till överståthållaren och magistraten den 8 dec. 1767, ÄBK registratur 1767 s. 252 ff.

[79] Situationen var såtillvida en annan än 1751 som taxeförslaget den gången framkom under en inflationsrörelse. Här var det 1760-talets deflationsrörelse, som ledde till krav på lönemaximering genom taxor.

byggmästareämbetena hade blivit hörda och inkommit med skrivelser, som uppenbarligen voro avfattade i samarbete. Efter en redogörelse för vilka löner, som voro gängse och som sades ha sjunkit något sedan »de dyraste åren», hemställde ämbetena, att lönerna skulle bibehållas oförändrade. De höllo före, att växelkursens fall ännu mycket obetydligt påverkat priserna.

Denna mästarnas omsorg om arbetarnas löner, i ämbetenas skrivelser motiverad med yrkets säsongkaraktär, arbetarnas särskilda behov av kläder etc., var en ganska vanlig företeelse åtminstone under senare hälften av 1700-talet och in på 1800-talet. Den har sin förklaring i att lönesystemet knappast ledde till intressemotsättning utan snarare till intressegemenskap mellan mästare och arbetare. Eftersom mästarna avlönades med andel i dagspenningen, visserligen till en början med fixa belopp, inte kvotdelar (jfr nedan), hade de ingen anledning att påyrka lönesänkning, som rimligtvis skulle drabbat även mästarepengarna.[80]

Ämbets- och byggningskollegium ansåg dock i olikhet med ämbetena, att prisfallet motiverade någon lönesänkning, och dess förslag blev fastställt med en mindre justering uppåt för »kvinnfolk och hantlangerskor».

Dessa första taxor, en för murmästar- och en för byggmästarämbetet, utfärdade Stockholms rådhus den 11 december 1767,[81] hade följande ingress, citerad efter den förstnämnda:

TAXA, varefter enligt Kungl. Maj:ts förnyade byggningsordning, dat. den 22 Martii 1763, och dess 6 artikels 2 §, Murmästareämbetet här i staden, för dess gesäller och lärodrängar, samt de kvinnfolk, som vid murarbete brukas, komma hädanefter att undfå deras dagspenning för sommar- och vinterdagar, vilka förstnämnda efter vanligheten räknas ifrån den 1 Martii till den 1 Novembris och de senare ifrån den 1 Novembris till den 1 Martii årligen; varandes mästarelönen i berörde dagspenning även inbegripen.

För fem olika arbetarkategorier fastställdes så dagspenning för sommar- och för vinterdag.

Följande år, då ytterligare lönesänkningar genomfördes, sammanslogos taxorna till en gemensam för bägge ämbetena. Murarna fingo nu och så

[80] Jfr Söderlund, Stockholms hantverkarklass, s. 201, särskilt not 8 och 9.

I ett diarium över byggnadsmemorial i SSA angives ett mem. daterat den 27 sept. 1803, föranlett av att byggmästare ansökt »om tillökning uti taxan». Memorialet har ej kunnat återfinnas.

Betr. fördelningen kunde givetvis intressemotsättningar förekomma. Intressegemenskap torde ha förelegat endast när lönerna fastslogos officiellt på detta sätt, knappast under fri konkurrens, när mästarna tävlade om arbetstillfällena. En lönekonflikt inom facket behandlas nedan.

[81] Årstrycket.

länge dessa taxor funnos nöja sig med samma lön som timmermännen. Nya taxor utfärdades, tidvis med flera års mellanrum, ända till 1805.[82] För Göteborg finns en liknande taxa från år 1817, benämnd »Arbetsordning och taxa för murgesällers och murgossars, timmermäns och timmergossars samt stenhuggares arbetstimmar och daglön, med mästareprovision inberäknat, för år 1817».[83] Den var utfärdad enligt Kungl. Maj:ts byggnadsordning för staden av den 29 mars 1803, vars 8 § hänvisade till de arbetsrättsliga bestämmelserna i art. VI av 1763 års byggningsordning för Stockholm.[84] Enligt byggnadsordningen för Linköpings stad, stadfäst av Kungl. Maj:t den 15 april 1818, skulle magistraten årligen utsätta taxa för stadens timmermän och arbetskarlar, och arbetstiden under sommarsäsongen angavs noggrant.[85]

Det är inte känt, hur länge man i olika städer fortsatte att utfärda taxor för byggnadsarbetare eller hur länge man tog hänsyn till kvarstående taxor. Det är troligt att bruket småningom upphörde utan särskild lagändring. I den nya byggnadsordningen för Stockholm av år 1842 [86] voro i varje fall alla bestämmelser som rörde förhållandet mellan mästarna och deras arbetare uteslutna. Där reglerades blott förhållandet mellan mästaren och byggherren (se art. VII), vilket ju också var utgångspunkten i de äldre byggningsordningarna.

Taxorna angåvo sålunda, vad mästarna fingo uppbära av byggherren för sina arbetare. Till vilket belopp mästareandelen uppgick, angavs icke i de första taxorna för Stockholm, men från och med den taxa, som utfärdades den 2 juni 1797 inrycktes i texten en kungl. resolution av den 25 april samma år, enligt vilken mästarelönen skulle beräknas till $^1/_8$, för vissa arbeten $^1/_{16}$, av dagspenningen för gesäller och drängar.

Enligt de gamla byggningsordningarna för Stockholm kunde även ackordsarbete förekomma. Ackordssättningen var fri: mästaren ägde »uti arbete, som styckevis göres, — — — frihet att sätta sitt arbetsfolk, så gesäller som drängar, på prov och därefter med dem betinga».[87]

---

[82] Enl. årstryckets register utfärdades taxor för Stockholm, utöver de nämnda, åren 1771, 1775 (2 st.), 1776, 1780, 1794, 1797, 1801, 1803 och slutligen 1805. Den sista finns tryckt i Brunius, Byggnadsindustriförbundet, s. 36.

[83] Ett exemplar finns i ArbA. Tryckt i Brunius a. a. s. 37.

[84] 1803 års byggnadsordning för Gbg är tryckt i Arvid Bæckström, Studier i Göteborgs byggnadshistoria, Sthlm 1923, s. 189 ff.

[85] Årstrycket. Se art. 2 § 13).

[86] SFS nr 44.

[87] 1763 års byggningsordning art. VI § 4; 1736 års byggningsordning art. VII § 4.

Hur reglerades lönen i de skråyrken — de allra flesta — för vilka officiell löneregleme ntering ej var föreskriven?

1720 års skråordning (art. VIII § 3) utgick som nämnts från den fria lönebestämningens princip. Det framhålles av Söderlund, att lönerna under 1700-talet visserligen »kunde växla avsevärt hos olika mästare och för olika gesäller inom samma yrke, främst beroende på mästarnas ordertillgång och gesällernas duglighet», men att man dock tydligt märker »en viss normalisering av lönerna inom de olika ämbetena».[88] Man hade vanligen en vedertagen lön att utgå ifrån, den som »allmänt bestås».[89] Det fanns naturligtvis möjligheter att variera. Mästarna hade inte så många anställda, att de inte kunde väl lära känna vars och ens duglighet, och det föreskrevs ibland en viss prövotid innan lönen skulle bestämmas.[90] När det stundom talades om gesällön som en given storhet, innefattade denna troligen en viss latitud, så att endast de bästa uppnådde topplönen.[91]

Ofta hade denna normalisering sitt upphov i ett därpå inriktat samarbete mästarna emellan. Ämbetena fungerade i flera avseenden som karteller. Beträffande inköps- och försäljningspriser var sådant samarbete förbjudet i skråordningen som »olovlig sammansättning» (art. VII § 1), ehuru det förekommit i troligen ganska stor omfattning.[92] Något liknande förbud fanns inte i fråga om lönesättningen. 1669 års skråordning innehöll tvärtom ett stadgande om sådant samarbete (se ovan), och 1720 års skråordning gav visserligen mästarna frihet att överenskomma med sina gesäller om lönen men stod inte i vägen för en samordnad lönepolitik. Den tidvis svåra konkurrensen mästarna emellan om utbildad arbetskraft var ett starkt incitament till en sådan. Söderlund uppger, att ämbetenas protokoll ganska sällan innehålla något om löneöverenskommelser men att dylika samråd torde ha hört till vanligheten, när prisfluktuationer gjorde lönefrågan aktuell.[93]

[88] Söderlund, Hantverkarna II, s. 132.

[89] Detta uttryck, en ofta använd fras, förekom t. ex. i hallordningarna (se sid. 130) och i ÄBK:s mem. 1751, cit. ovan sid. 119.

[90] I »Ordning och reglor» för snickargesällerna i Stockholm år 1754 (tryckt hos Ambrosiani s. 127 ff.) § 4 föreskrevs t. ex. en prövotid av minst 12 dagar »innan om veckolönen avhandlas».

[91] Jfr ovan not 64 bestämmelsen ur 1622 års skrå för målareämbetet.

Se också dokumentet, tryckt som bil. 7 i Alm s. 165 f., och § 18 i de av kommerskollegium 1744 fastställda artiklarna för murargesällerna i Sthlm (tryckta i Håkanson s. 79 ff.).

[92] Om ämbetenas kartellfunktioner se Söderlund, Stockholms hantverkarklass, s. 96 ff., och Hantverkarna II, s. 111 ff.

[93] Hantverkarna II s. 112 och 131, Stockholms hantverkarklass s. 115.

Överenskommelserna om lönen mästarna emellan innebar en form av ensidig kollektiv självreglering. Då ämbetena voro offentliga institutioner,[94] kunde åtminstone formellt antagna och protokollförda beslut därom ev. betraktas som en form av offentligrättslig reglering. Om man fattade det så, må vara osagt;[95] i varje fall nöjde man sig stundom inte med dylika beslut utan sökte stadfästelse därpå hos magistraten. Om sådan erhållits, kan man med större fog tala om en form av officiell löneregelering, som förvisso stod mera i överensstämmelse med skråordningen av 1669 än med den av 1720. Söderlund omnämner några fall av dylik stadfästelse i Stockholm från tiden strax efter den sista skråordningens antagande.[96]

Hade gesällerna någon möjlighet att påverka lönesättningen? Alldeles utan förutsättningar härför voro de kanske inte. I viss mån kan ju 1720 års skråordning sägas ha givit gesällerna möjlighet att köpslå med mästarna om lönen. Gesällerna, särskilt de utländska, voro ett självständigt släkte, ytterst måna om sina fri- och rättigheter. Det sociala avståndet mellan dem och mästarna var trots allt inte så stort.

För att börja med deras möjligheter till *individuell påtryckning* må först och främst erinras om tvånget för gesällen att skaffa sig laga försvar. Därjämte hade mästaren husbondevälde över gesällen »i sitt hus» (art. VIII § 5).[97] Normalt hade gesällen kost och logi hos sin mästare och var i så fall förbjuden att ha sin kista och våtsäck på annan plats (art. V § 3). Han hotades med straff, om han försummade »sin mästares arbete utan laga förfall» (art. VIII § 4). Förbudet mot »spatsergång» hade samma innebörd. Sådan arbetsvägran, vare sig den berodde t. ex. på lättja eller var avsedd som påtryckningsmedel, var straffbelagd, varjämte gesällen skulle arbeta två dagar för varje försummad dag och till yttermera visso skulle ersätta mästaren för »all därigenom skedd bevislig märkelig skada». Mästaren hade i sådana fall t. o. m. åtalsplikt (art. VIII § 2).[98]

Hur ställde det sig sedan med gesällernas möjligheter att genom *kollektivt uppträdande* påverka arbetsvillkoren, den enda metod som kunde leda till mera avsevärda resultat ur facklig synpunkt?

I gesällskapen hade gesällerna organisationer, som dock voro bildade

[94] Jfr Lindberg s. 91.

[95] Någon formell kompetens på detta område hade ämbetena icke efter 1720 års SkråO.

[96] Stockholms hantverkarklass s. 116.

[97] Jfr S. Hansson, Skråtidens gesäller, s. 146.

[98] Jfr Söderlund, Stockholms hantverkarklass, s. 259, Hantverkarna II s. 329.

för helt andra ändamål än att tillgodose deras fackliga intressen gentemot mästarna. Dessa föreningar voro nära anknutna till ämbetena och voro organiserade efter deras mönster. De fyllde förutom vissa sällskapliga och disciplinära funktioner närmast uppgiften som understödsföreningar. Gesällskapen stodo under ämbetenas uppsikt, deras stadgar voro vanligen utfärdade av myndighet på ämbetets förslag, och deras sammanträden måste försiggå i närvaro av två mästare. Det fanns inte stora möjligheter att använda dessa organisationer för fackliga aktioner mot mästarna. Icke desto mindre måste gesällskapen ha spelat stor roll för att stärka sammanhållningen mellan gesällerna.[99]

Om »sammansättningar», dock ej i fråga om löner, voro förbjudna på mästarsidan, var detta i än högre grad fallet beträffande gesällerna. Något lika uttryckligt förbud mot sammansättningar »i uppsåt att orsaka stegring i arbetslönerna» som det hallordningarna (se nedan under 2. d.) innehöll visserligen inte skråordningen, blott ett förbud mot »sammankomster av gesäller, utan tvenne mästares närvaro» (jfr ovan angående gesällskapens sammanträden), men detta betydde sannolikt i huvudsak detsamma.[1]

Trots alla hinder finns det exempel på kollektiva löneaktioner, förbundna med arbetsnedläggelse och andra stridsåtgärder, även från denna tid. De moderna fackliga stridsmetoderna, strejk och bojkott, hade sina dåtida motsvarigheter, om än åtminstone strejkerna i fråga om omfång och varaktighet ej kunde mäta sig med senare tiders.[2] Söderlund framhåller, att man i källmaterialet från 1700-talet finner så många strejker omnämnda, att det tydligen var »frågan om en normal stridsåtgärd».[3] Arbetsnedläggelse användes mest som reaktion mot förändringar i arbetsvillkoren — ofta betraktade som intrång i gesällernas fri- och rättigheter — men även i syfte att genomföra lönekrav. Gesällernas ställning var dock svag; man torde kunna säga, att den tidens strejker snarare

[99] Om gesällskapen se fr. a. Söderlund, Hantverkarna II, s. 317 ff., särskilt s. 319, och Stockholms hantverkarklass s. 240 ff.

[1] Förbudet i SkråO art. VIII § 8 att »locka drängar och pojkar med sig uti krogar och olovliga samkväm» hade kanske ett liknande syfte.

År 1813 utfärdades i Stockholm av överståthållarämbetet en särskild kungörelse om att gesällskapen icke utan tvingande skäl fingo hålla sammankomster mer än två gånger om året, och det alltid under strängaste kontroll (se Danckwarth s. 31).

[2] Om löneaktioner och stridsåtgärder se Söderlund, Hantverkarna II, s. 325 (samt om äldre bojkottmetoder även s. 322 ff.), Stockholms hantverkarklass s. 259 ff., Lundell s. 74 f. och S. Hansson, Skråtidens gesäller, s. 40 ff.

[3] Hantverkarna II s. 330.

voro vanmäktiga protester än ett effektivt fackligt medel.[4] Myndigheterna ingrepo med stränghet, och arrest eller böter drabbade strejkledarna. 1700-talets senare hälft utmärkes särskilt av att myndigheterna lade sin hand allt tyngre över gesällerna, vilkas gamla sedvänjor och relativt fria ställning man sökte avveckla, bl. a. genom att avskära deras internationella förbindelser.[5]

Gesällerna togo sålunda stundom gemensamt initiativ genom framställning om ökade löner o. dyl. Å andra sidan uteslöt naturligtvis inte mästarnas metod att ensidigt fastställa lönerna, att de därvid togo hänsyn till gesällernas önskemål. Det var tydligen inte så ovanligt, att gesällernas uppfattning inhämtades. Tämligen god kännedom om denna torde de enskilda mästarna f. ö. ha fått genom sin dagliga kontakt med gesällerna. Kollektiva förhandlingar på jämställd fot kan det dock inte ha varit fråga om,[6] men redan möjligheten att framställa synpunkter och önskemål var givetvis värdefull.

Kunde det under sådana förhållanden bli fråga om avtal på kollektiv basis mellan mästarna och gesällerna om arbetsvillkoren?

Det har nämnts ovan (under A, 1.), att man kan spåra motsvarigheter till kollektivavtal i medeltidens Tyskland. Lindberg omnämner (s. 80) en överenskommelse mellan mästare och gesäller från 1437 i Sverige, vars avtalskaraktär dock verkar mera tvivelaktig.[7] I och med att myndigheterna alltmer ingående reglerade näringslivet måste utrymmet och förutsättningarna härför ha blivit mindre. Vid mitten och under senare hälften av 1700-talet torde de ha varit särskilt små.

Söderlund omnämner emellertid ett avtal från frihetstidens början på ett sätt, som lätt inger föreställningen att det var fråga om ett slags kollektivt löneavtal mellan murmästare och deras gesäller. Omständigheterna kring detta avtal illustrera mycket av vad ovan sagts.[8]

Bland murargesällerna i Stockholm utbröt i april 1721 en strejk med anledning av att mästarna vägrade bifalla ett krav på löneförhöjning. Mästarna drogo saken inför ämbets- och byggningskollegium, inför vilket gesällerna kallades till förhör. Det är protokollet häröver, som bevarat episoden till eftervärlden. Gesällerna förklarade, att de inte kunde leva på den lön, som bestods dem, nämligen 2 $^1/_2$ d. k. m. Som motive-

[4] Jfr särskilt Söderlund, Hantverkarna II, s. 337.

[5] A. a. s. 350 ff., 361 ff.

[6] Jfr Söderlund, Stockholms hantverkarklass, s. 115.

[7] Se härom närmare sid. 23.

[8] Händelsen behandlas i Stockholms hantverkarklass s. 259 f. och i Hantverkarna II s. 331 f.

ring för sitt lönekrav anförde de bl. a., att en mästare betalade den lön de begärde, nämligen 3 d. k. m. Söderlund fortsätter sin skildring: »Kollegiet ställde sig dock alldeles avvisande till kravet och citerade *ett avtal av 1719, enligt vilket gesällerna hade nöjt sig med endast 2 d. k. m.* Detta avtal ansåg kollegiet fortfarande äga bindande kraft, och det uppmanade därför gesällerna att omedelbart återgå till arbetet».[9] Gesällerna gåvo sig inte så snart utan stodo solidariska bakom sin talesman, »visandes i så måtto emot Collegium en studsighet och givandes anledning till myteri». Först sedan tre av dem arresterats, gåvo de med sig.

Var det avtal, som Söderlund här framdragit i ljuset, ett kollektivavtal mellan mästare och gesäller? För att komma denna fråga närmare, skall jag först citera protokollstexten (20/4 1721) ordagrant:

> Collegium föreställde gesällerna, att såsom ett överenskommande förledit år är upprättat, för gesällerna uppläsit och uti Collegio bekräftat, då de enhälleligen sig med 2 d. åtnöjt, ehuru tiden då var svårare än nu, så böra de ställa sig detsamma till efterlevnad,

Här talas om en överenskommelse »förledit år», alltså 1720, ej 1719. Den hade upplästs för gesällerna, men det säges icke, att den ingåtts med dem. Gesällerna hade dock förklarat sig nöjda därmed, och kollegiet ansåg därför att de borde rätta sig efter överenskommelsen. Dessutom hade kollegiet givit denna sin stadfästelse. Det var sålunda närmast fråga om ett myndighetsbeslut.

Det må tyckas vara en hårfin skillnad mellan att ingå ett avtal och att biträda ett avtal genom nöjdförklaring. Inhämtandet av den senare verkar f. ö. snarast ha varit en förberedande åtgärd till myndighetens stadfästelse. Att sedan kollegiet trycker på gesällernas eget medgivande var givetvis psykologiskt motiverat; bidragande kan också ha varit, att man inte så noga skilde mellan avtalsmässiga och administrativa regleringsformer. Vad kollegiet än haft för tankar om gesällernas avtalsbundenhet, åsyftades säkerligen här ett avtal, som ingåtts *icke med dem utan mästarna emellan.* Mycket tyder på att det varit det som omnämnes i ett protokoll för den 23/6 1720, som Söderlund visserligen nämner[10] men troligen på grund av ovan påpekade feldatering till 1719 icke sammanställer med denna episod.

I detta protokoll omtalas, att åldermannen i murämbetet för kollegiet uppvisade »*en av samtliga ämbetesmästarna ingången föreningsskrift*» av den 18 mars

[9] Cit. efter sist a. a. s. 331 (kurs. här).

[10] Stockholms hantverkarklass s. 115 vid not 7, Hantverkarna II s. 131.

angående det en god gesäll, *vid 100 d. k. m. vite*, hädanefter icke mer än 2 1/2 d. k. m. samt en av de yngre icke mer än 2 1/4 d. k. m. om dagen uti dessa svåra tider skall bestås, helst emedan på annan händelse byggherrarna icke allenast bliva avskräckta att bygga, utan mästarna jämväl medelst överbud och större dagspennings utlovande kunna draga större delen av gesällerna till sig, *alltså blev detta överenskommande*, vilket befinnes vara nödigt och nyttigt, *uppå begäran nu av Collegio konfirmerat och stadfästat*.[11]

Här förelåg sålunda ett typiskt ringavtal mellan mästarna, t. o. m. förstärkt med en vitesklausul, vilket avtal vid ifrågavarande tillfälle blev stadfäst av ämbets- och byggningskollegium. Siffran för full gesällslön, 2 1/2 d. k. m., stämmer väl med den som enligt protokollet 1721 faktiskt utgick (se ovan). Att gesällerna då ev. vid något tillfälle »förledit år» (1720)[12] skulle ha förklarat sig nöjda med endast 2 d. k. m., förefaller med hänsyn till dessa sammanstämmande uppgifter egendomligt och är förmodligen ett misstag eller felskrivning. Det är därför trots denna inkongruens och även avsaknaden av uppgift i protokollet av 1720 om att gesällerna blivit hörda[13] sannolikt, att detta ringavtal är identiskt med det som kollegiet 1721 drog fram för gesällerna.

d. Manufakturarbetarna

Textiltillverkningen, den viktigaste av näringarna under hallrätt, bedrevs dels i fabriker, manufakturer i egentlig bemärkelse, dels och framför allt i form av hemindustri.[14] Tekniken stod ännu på en hantverksmässig ståndpunkt, varför produktionen i allmänhet lika bra och billigare kunde försiggå i hemmen. Kombinationen fabriks- och hemarbete var ganska vanlig. Enligt Heckscher måste manufakturerna »i första hand uppfattas som ett med yrkesarbetare och redskap utrustat centrum för de kvalificerade uppgifter, som skulle supplera hemarbetet i den omgivande trakten».[15]

Manufakturen eller fabriken förestods av en fabrikör, normalt ägaren, som inte behövde ha någon yrkeskompetens. Yrkeskunnigheten representerades av mästarna, som under sig hade gesäller och lärlingar. Även beteckningen manufakturist avsåg en yrkeskunnig arbetsledare, som

[11] Kurs. här. Förenklingar ha genomförts vid angivandet av penninglönerna.

[12] Såvitt jag kunnat finna, förekommer ingen uppgift om något sådant i ÄBK:s prot.

[13] Denna avsaknad är inte egendomlig, om såsom ovan antagits gesällernas hörande var blott en förberedande åtgärd.

[14] Betr. manufakturerna se Heckscher, Sveriges ekon. hist. II, s. 621 ff., och Svenskt arbete och liv, s. 240 ff. samt Montgomery s. 129 ff.

[15] Sveriges ekon. hist. II, s. 629. Jfr också Montgomery s. 129 ff. och 137 ff.

tillika ofta torde ha varit fabrikör eller åtminstone driftsledare.[16] I 1739 års hallordning funnos bestämmelser om lärotid o. dyl. efter mönster från skråordningen, men i 1770 års hallordning krävdes i allmänhet blott visad skicklighet i yrket för att bliva gesäll och mästare.[17] Dessutom kunde vid manufakturerna i mån av behov anställas outbildad arbetskraft, både män och kvinnor, vilka inte skulle inskrivas »i läran». Ibland voro de fast anställda och erhöllo städja och årslön utöver sitt ackord och kunde dessutom vara kasernerade vid fabriken. Även hemarbetarna kunde vara ganska fast anknutna till sin arbetsgivare.[18]

Dessa olika kategoriers inbördes relationer kunde vara ganska komplicerade och växlade säkerligen mycket på olika håll. Mästarna framstodo ursprungligen närmast som arbetsgivare i förhållande till arbetsfolket; de skulle antaga och tydligen också avlöna sina underordnade arbetare.[19] Manufakturerna voro nämligen föga centraliserade. De kunde enligt Heckscher i många fall betraktas »som en samorganisation av ett större eller mindre antal hantverksföretag eller verkstäder under var sin mästare».[20] Emellertid trädde på många håll fabrikören i direkt förhållande till arbetarna, både vid anställning och avlöning.[21] Förhållandena varierade, men en genomgående tendens torde dock ha varit, att mästarna nedsjönko till en mindre självständig ställning som arbetsförmän. Även när de i viss mån fungerade som arbetsgivare, stodo de i beroende av fabrikören, vilken i sin tur ofta stod i beroende av en förläggare, som fungerade som avnämare av varorna samtidigt som han bestod det nödiga rörelsekapitalet.[22]

Förläggare voro enligt 1770 års hallordning »de som rudimaterier och penningar till fabrikörer försträcka, och däremot taga deras tillverkade varor i betalning».[23] Men förlagssystemet inskränkte sig inte till detta stadium. Fabrikören fortsatte och gav på samma sätt förlag åt sina

[16] I 1770 års HallO art. V § 2 sammanställas manufakturist och mästare.

[17] 1739 års HallO art. VI § 3, 1770 års HallO art. VI § 7.

[18] 1739 års HallO art. VI § 7, 1770 års HallO art. VI § 12. Heckscher a. a. s. 629 f.

[19] Se Heckscher a. a. s. 624, 1739 års HallO art. II § 3, där det talas om tvister (ang. material och tillverkning) dels mellan fabrikör eller förläggare och mästare, dels mellan mästare och deras arbetsfolk. Direkt kontakt mellan fabrikör och arbetare förutsåg man sålunda inte.

[20] a. a. s. 626. Ex. se s. 627 f.

[21] Heckscher a. a. s. 625 f.

[22] Detta var under rådande produktionsordning av större betydelse än det fasta kapitalet (Heckscher a. a. s. 621 f.).

[23] Art. V § 3. Jfr också 1739 års manufakturprivilegier § 23.

mästare, dessa eller fabrikörerna utan mellanhänder till hemarbetarna. Så kunde stundom hela kedjor av kreditförhållanden uppkomma.[24] Förlagssystemet, som för manufakturernas del reglerades just i hallordningen — enligt Munktell (s. 8) i nära anslutning till 1748 års förordning om förlag vid bergs- och brukshanteringar — gav i mycket sin prägel åt rättsförhållandet mellan de olika personalkategorierna.

Förlagsavtalet är närmast att betrakta som ett kombinerat försträcknings- och uppdragsavtal. Det förutsätter principiellt en ganska fri ställning hos förlagstagaren, sådan som kanske åtminstone till en början var typisk för en mästare eller en hemarbetare. Den fasta förbindelsen med en förläggare, som finansierade driften, normalt med förskott, bestod råvarorna och övertog produkterna till försäljning kunde emellertid lätt leda till ett sådant subordinationsförhållande, som utmärker tjänsteavtalet. Det har antagits, att förlagssystemet på så sätt bidragit till uppkomsten av det fria arbetsavtalet, dvs. ett rent kontraktsrättsligt och vanligen formlöst avtalsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vilken betydelse det haft därvidlag, är dock ännu outrett.[25]

Inte blott förlagssystemet utan i viss mån även den merkantilistiska manufakturlagstiftningen beredde marken för den liberala produktionsordningen. »Den skråmässiga hierarkien, fördelningen i mästare och gesäller, fick allt mindre praktisk betydelse inom dessa näringsgrenar», skriver Montgomery (s. 130). Redan från början inriktades lagstiftningen på att bryta ner »skråandan», särskilt vad gesällerna beträffade. De sedvänjor (gewohnheiter m. m.), som brukade utgöra ett förenande band gesällerna emellan, förbjödos och straffbelades i hallordningen,[26] och medan skrågesällerna åtminstone hade rätt att sammanträda i tvenne mästares närvaro, var det enligt hallordningen gesällerna »alldeles förbjudet att anställa och hålla någon allmän sammankomst med eller utan mästarens bivaro».[27]

I hallordningarna förutsattes som löneformer både vecko- och ackordslön (»lön stycketals» eller »styckevis»).[28] Ackordssystemet torde ha övervägt. Åtminstone måste förlagstagare och i synnerhet hemarbetarna, vare sig de hade förlag eller inte, alltid ha utfått sin ersättning

[24] Jfr betr. bergsmans- och bruksförlaget Munktell s. 23. Om förlagssystemets betydelse inom textilindustrin se Montgomery s. 135 ff.

[25] Munktell s. 9. Se härom vidare nedan under 3. a.

[26] 1739 års HallO art. II § 11, 1770 års HallO art. III § 8.

[27] I motsvarande bestämmelse i 1770 års HallO art. III § 9 talas om »olovliga samkväm».

[28] 1739 års HallO art. V § 9, 1770 års HallO art. VI §§ 2 och 4.

enligt ackordsprincipen. Mästarna torde ofta ha uppburit lönen för hela sitt arbetslag (alltså i form av gruppackord).[29]

När det i 1770 års hallordning art. III § 5 stadgades, att »ingen må taga mer för sitt arbete än skäliga värt är», torde detta ha gällt alla dylika ackord jämte avyttringen av den färdiga varan. Bestämmelsen hade sin motsvarighet i 1720 års skråordning (jfr sid. 116), vilken otvivelaktigt avsåg den färdiga produkten. Fortsättningen lydde:

> Sammansättningar till prisens stegring vare förbjudna, och böte den eller de, som därmed beträdas, var sina 20 d.

Beträffande »gesäller och andra arbetare» fanns en särskild bestämmelse. Deras arbetslöner »må idkare icke höja vid 20 d. bot» (art. III § 7). Man utgick här som i allmänhet från en vedertagen lön. Bestämmelsen fortsatte:

> Fordrar någon gesäll eller annan arbetare högre arbetslön än allmänt bestås, böte 10 d. Begär han för sådan orsak avsked, vare skyldig att kvarbliva dubbelt så länge som eljest föreskrives, om husbonden det önskar. Sammansätta sig gesäller eller andra arbetare, i uppsåt att orsaka stegring i arbetslönerna, plikte var sina 20 d., men upphovsmannen och den, som med skrifters uppsättande deras förehavande befordrar, böte dubbelt.

Individuella såväl som kollektiva löneaktioner förbjödos sålunda här uttryckligare än i någon annan författning. De låga lönernas ekonomi var en central princip i merkantilismens näringspolitik.[30]

e. Boktryckeriarbetarna

Intill mitten av 1700-talet reglerades boktryckeriarbetarnas ställning genom från Tyskland härstammande sedvänjor, ofta sammanfattade under benämningen postulatet. Dessa sedvänjor, som utgjorde en motsvarighet till hantverksgesällernas gewohnheiter, bidrogo starkt till att skapa sammanhållning — även över landets gränser — och yrkesmedvetande hos utövarna av denna som »fri konst» betecknade verksamhet. Brukligt var att gesällerna tillhörde samma organisation som boktryckarna. Den inofficiella boktryckerisocietet, som fanns innan den officiella grundades 1752, omfattade även gesällerna. Dessa intogo sålunda

[29] Jfr 1753 års regl. för sidenhanteringen art. II, kap. II § 10 och Heckscher a. a. s. 626.

[30] Se E. Heckscher, Merkantilismen, II, Sthlm 1931, särskilt s. 146. Jfr också Montgomery s. 131 f. Ett uttryck för denna princip är stadgandet i 1739 års HallO art. II § 4 om att arbetsfolket skulle »väl och redeligen samt för billigaste arbetslön förfärdiga sin gärning».

en jämförelsevis aktad ställning, som bl. a. fick uttryck i den av dem själva med förkärlek begagnade beteckningen konstförvant.[31]

Det år 1752 av Kungl. Maj:t utfärdade boktryckerireglementet,[32] som ägde bestånd under närmare 100 år, byggde delvis på dessa gamla sedvänjor, men framför allt var syftet med detsamma att avskaffa dem i den mån de ansågos skadliga för boktryckerinäringen. Ehuru tillkommet på initiativ av boktryckare, är detta reglemente att se som ett led i statsmakternas allmänna strävanden vid denna tid att främja, reglera och kontrollera de olika näringsgrenarna och få bukt med gesällernas »självsvåld och egenmäktigheter».[33] Det sistnämnda voro givetvis boktryckarna lika angelägna om. Det konstaterades i ingressen till reglementet, att »det vid boktryckerierna här i riket åtskilliga missbruk och oredor skola sig inritat, vilka bragt dem uti ett beträngt och avtagande tillstånd». Reglementet betydde ur arbetsrättslig synpunkt framför allt en försämring i gesällernas läge, medan boktryckarnas maktställning i motsvarande grad ökades.

Boktryckerisocieteten (BS) blev genom reglementet en officiell institution, som alla boktryckare borde tillhöra (art. I § 1). Organisationsgemenskapen med gesällerna upphörde. Societeten skulle »hålla hand över boktryckerierna» och särskilt vinnlägga sig om att boktryckerikonsten förkovrades. Den hade också till uppgift att avgöra tvister inom yrket, bl. a. mellan boktryckarna och deras arbetare. Societeten stod till en början under uppsikt av kanslikollegium och ett kansliråd tjänstgjorde som ordförande (art. I §§ 1 och 3). Efter 1801 sorterade BS under hovkanslersämbetet.[34] Ordföranden utsågs av Kungl. Maj:t.

Reglementets arbetsrättsliga bestämmelser påminna om skråordningarnas. Såsom utövare av »en fri konst» skulle boktryckerigesällerna »billigt föregå andra uti goda seder och ärbart leverne; sökandes genom sin skicklighet och färdighet att befordra denna konsten uti allt vad på dem ankomma kan» (art. VI § 1). Man ville bevara, uppmuntra och utnyttja gesällernas yrkesmedvetande, däremot inte deras speciella sedvänjor:

Således varda härmedelst alla så kallade cornutskaper, postulater, depositioner, välkommor, ceremonier och flera slika självtagna och ogrundade, samt

[31] Betr. tiden före 1752 års boktryckerireglemente må hänvisas till Bring s. 9 ff. och Wessel, Typ. fören., s. 1 ff.

[32] Dess tillkomst behandlas av Wessel a. a. s. 22 ff. och av Bring s. 23 ff.

[33] Cit. ur kanslirådet von Stenhagens tal till boktryckerigesällerna i anledning av reglementets införande, tryckt i Wessel a. a. s. 23 ff.

[34] Se instruktion den 23/2 1802 för hovkanslern (tryckt i Klemming & Nordin s. 332).

till självsvälds och skulds åsamkande tjänande sedvanor, av vad namn de äro, alldeles förbjudna och avskaffade (art. VII § 5).[35]

Många av reglerna voro strängare än i 1720 års skråordning, så t. ex. art. VI § 6: »Visar gesäll eller gosse ovett och olydnad emot patronen själv, äge han då husbonderättigheten såväl inne som utom huset».[36] De vanliga förbuden mot frimåndag och spatsergång funnos med. Förbudet mot sammankomster var, liksom i hallordningarna, absolut (art. VI § 6), men om det uppehölls med stränghet, är tvivelaktigt. Det skulle principiellt innebära, att varje organisation bland gesällerna var utesluten. Redan 1754 grundades emellertid under BS:s medverkan en understödsförening, Boktryckerikonstförvanternas sjuk-, begravnings- och understödskassa, vars reglemente t. o. m. stadfästes av Kungl. Maj:t. Visserligen behövdes kanske inga »sammankomster» i denna förening, som stod under förvaltning av en boktryckeripatron och två av gesällerna bland dem själva utsedda representanter, men den kom faktiskt att representera konstförvantskapet som kollektivitet och spelade viss roll i fackliga sammanhang.[37]

Någon mästarkategori fanns inte, blott gesäller och lärgossar.[38] Boktryckeriarbetarna kunde därför knappast som hantverksarbetarna räkna med att en gång bli egna företagare.[39] Dock kunde boktryckeriägare antaga en gesäll som faktor »till verkets förestående» (art. VIII § 2). Denne stod då »i husbondens ställe» (art. VIII § 4).

BS hade ungefär samma funktioner som ett hantverksämbete beträffande uppsikt över yrkesutbildningen, utfärdande av lärobrev o. dyl. (se bl. a. art. VII § 5).

Beträffande anställningsavtalet stadgades, såsom förut nämnts (sid. 105), att gesäll kunde byta kondition två gånger om året, vid vår- och höstmässan, men även annan anställningsperiod kunde avtalas. Det framhölls, såsom vanligen var fallet i dessa författningar, att patronen var skyldig giva gesällen »riktig betalning», varjämte det inskärptes, att han skulle »i alla övriga delar hålla det ackord, han med honom ingått, såframt icke lagliga orsaker, innan kontraktstiden löper till ända, däruti någon ändring föranlåta» (art. VI § 2).

[35] Uttrycken cornutskaper etc. hade alla mer eller mindre anknytning till det förfarande, varigenom en nybliven gesäll, cornuten, upptogs i gesällgemenskapen.

[36] Jfr SkråO art. VIII § 5 (blott *i* huset).

[37] Betr. denna förening hänvisas till Wessel a. a. s. 35 ff. och Bring a. a. s. 70 ff. Jfr nedan not 40 och vid not 48.

[38] Boktryckaremästare hade dock funnits i äldre tider. Se Wessel a. a. s. 6 och 8 f.

[39] Detta framhölls bl. a. av gesällerna i deras nedan behandlade besvärsskrift till hovkanslern 1805.

Det förutsattes sålunda ett visst utrymme för reglering genom det personliga avtalet, vilket främst måste ha gällt lönen. Något om löneregelering innehåller icke reglementet utom på en punkt: när lärotiden var slut och lärling »lösgivits» som gesäll på prov, skulle han under detta provår njuta »gesällslön efter som han med sin patron överenskomma kan» (art. VII § 5). Bestämmelsen bygger på den individuella lönebestämningens princip samtidigt som den innehåller begreppet »gesällslön», sålunda en hänvisning till en vedertagen norm, som dock tydligen kunde varieras med hänsyn till individuella förhållanden.

Att lönebestämningen i verkligheten gick till ungefär på detta sätt framgår av diskussionen kring ett försök till reglering av lönerna genom taxa, som gjordes i början på 1800-talet. Då denna händelse ger en god belysning av brytningen mellan den gamla inställningen och de nya »frihetsidéerna», synes en utförlig behandling därav vara motiverad. Dessförinnan skall emellertid beröras en annan episod, som i viss mån utgör ett förspel och visar, hur gesällerna fingo reglering till stånd på en annan punkt.

Gesällerna hade i slutet av 1700-talet upprepade gånger klagat över arbetslöshet till följd av att alltför många lärlingar antogos vid tryckerierna och efter sina läroår utskrevos som gesäller. BS, som kunde hänvisa till att boktryckerireglementet tillät boktryckare att antaga så många lärgossar han behövde (art. VII § 1), gjorde ingenting åt saken. År 1801 framställde konstförvanterna sina klagomål i en skrivelse till den nyutnämnde hovkanslern, Zibet, som ställde sig förstående och infordrade utredning om antalet lärlingar och i gång varande tryckpressar. Resultatet blev ett kungl. brev, vari lärlingarnas antal fastställdes till högst en »för varje vid ett boktryckeri jämt i gång varande press». Antalet skulle småningom nedbringas till denna nivå genom att överflödiga lärlingar efter hand överfördes till tryckerier, som enligt bestämmelsen hade rätt att anställa ny lärling. Endast kungl. boktryckeriet undantogs från dessa lärlingsregulativ. På BS:s begäran upphävdes bestämmelserna år 1809.[40]

Förslaget till nyssnämnda taxa[41] väcktes vid BS:s sammanträde den

[40] Klemming & Nordin s. 630 f., Wessel a. a. s. 50 ff., Bring s. 91 ff. Enl. Wessel hade konstförvanternas sjukkassa sitt finger med i spelet.

[41] Framställningen är grundad på följande handlingar:

BS:s protokoll med inneliggande handlingar.

Hovkanslersämbetets handlingar.

Inkomna skrivelser (cit. huvudsakligen efter diariet):

nr. 10. BS med dess för konstförvanter och gesäller i anseende till deras arbetslöner m. m. för innevarande år stadgade taxa, den 16/1 1805.

4 juli 1804 av en ledamot, direktör Carlbohm, som i ett memorial, bifogat protokollet, hemställde till societetens omprövande,

om, till mera ordnings vinnande, det icke vore angeläget, att alla boktryckare här i Stockholm hädanefter, vart år, uti societeten kommo överens och reglerade en viss betalningsmetod för alla våra sättare- och tryckaregesäller som beräkna,[42] lämpad efter tid och omständigheter, billig såväl för patronerna själva som ock för gesällerna, och att samma betalning bleve ofelbart alldeles lika vid alla tryckerierna.

Den som gav högre betalning än enligt denna överenskommelse skulle enligt Carlbohm plikta till societetens kassa. Det är tydligt, att avsikten med taxan främst var att förekomma inbördes konkurrens om arbetskraften boktryckarna emellan. Carlbohm framhöll även, att en sådan reglering av lönerna skulle förekomma »dispyt patroner och gesäller emellan om arbetenas betalning».

Frågan diskuterades vid flera sammanträden i BS. Förslaget hade ledamöternas sympati men mötte också betänkligheter. En ledamot, notarien Delén, anförde i en längre inlaga, att han »länge önskat någon stadga i detta avseende». Å ena sidan påpekade han faran av att alla gesäller sökte sig till den högst betalande, å andra sidan gav han en målande skildring av gesällernas miserabla ställning, närmast jämförbar med slavars,[43] och framhävde, att den föreslagna taxan skulle bli »ett slags konstitution för boktryckareväldet, som utstakar styrandes och lydandes inbördes rättigheter och skyldigheter». Han varnade dock för att införa en taxa annat än för de vanligaste och enklaste arbetena. Betalningen för mera speciella arbeten borde »få bero av en anständig

nr 21. Boktryckerigesällerna i Stockholm med besvär över den av BS stadgade taxa för deras arbetslöner, ink. den 4/3 1805.

Bilaga: tryckt exemplar av taxan.

Memorial från Pehr Malmström, BS:s ordf., den 15/3 1805, med bilaga, undertecknad av 3 boktryckare och 3 gesäller.

BS med förklaring över boktryckerigesällernas besvär, ink. den 20/4 1805.

Expeditioner (koncept):

Brev till BS, att taxan upphäves, och skrifteliga kontrakter komma emellan boktryckare och deras gesäller att upprättas, den 24/4 1805.

Hovkanslersämbetets handlingar (i RA), med undantag av det av BS mottagna exemplaret av sistnämnda skrivelse, ha veterligen icke förut utnyttjats. Händelsen är eljest skildrad i Klemming & Nordin s. 621 ff. i nära anslutning till BS:s protokoll och med rikliga citat därur (förf. är utan tvivel Nordin, som först publicerade detta och andra avsnitt ur BS:s historia i NBT 1872—73, ifrågavarande avsnitt 1872 s. 23 ff.) samt av Bring s. 97 ff. Wessels framställning, i a. a. s. 166 ff (jfr också förbundshistoriken s. 106 ff.) ansluter sig nära till förstnämnda arbete.

[42] Dvs. arbeta på ackord.

[43] Han pekade därvid främst på konsekvenserna av skuldsättningen.

överenskommelse emellan patronen och hans folk». Han påyrkade också bestämmelser om straff för bortovaro från arbetet och om viss dagspenning (väntpengar) åt gesäll, som utan eget förvållande saknade arbete.

Fru Fougt, innehavare av det kungl. boktryckeriet, hyste betänkligheter rörande det föreslagna sättet att införa en sådan taxa:

> Att ensidigt och utan frivillig överenskommelse med våra arbetare, eller ock hög befallning, sätta en taxa på deras arbete, är — — — ett kinkigt steg, vartill reglementet icke giver någon anledning.

Eftersom boktryckerireglementet saknade bestämmelse om taxa, ansåg hon sålunda, att sådan borde komma till stånd antingen efter befallning från högre ort eller genom överenskommelse med arbetarna. Hon föreslog, att de senare skulle »höras, på vad sätt lämpligast vara må».[44]

Om detta förslag vunnit societetens bifall, hade resultatet kanske blivit en regleringsform, som kunnat räknas som kollektivavtal. Hennes praktiska förslag, gesällernas hörande, tyder dock närmast på att hon tänkt sig blott att yttrande skulle inhämtas från dessa, inte att något formellt avtal skulle slutas med gesällerna in corpore. Även Carlbohm anslöt sig senare till tanken, att innan något beslut fattades, »samtliga gesällerna borde först häröver höras».[45]

BS:s tillvägagångssätt blev emellertid ett annat. Den 16 januari 1805 justerades beslutet om taxan och denna översändes jämte en skrivelse till hovkanslern. Någon direkt anhållan om stadfästelse innehåller inte skrivelsen, blott att hovkanslern »täcktes anse denna författning såsom ett prov av societetens uppriktiga önskan och bemödande att, även med uppoffrande av egna fördelar, inom dess verkningskrets bidraga till stadgande och bibehållande av ordning och enighet». Societeten sade sig ha utfärdat taxan »till härvarande boktryckeripatroners och konstförvanters efterrättelse».

BS tänkte sig nog, att frågan därmed var slutbehandlad, men kunde naturligtvis å andra sidan inte förutsätta, att hovkanslern skulle vara bunden av dess beslut, om han fann det olämpligt.

Även taxan, daterad »Stockholm i boktryckerisocieteten den 16 Januarii 1805» och tryckt som ett stort plakat, ger intryck av att ha varit tänkt som definitiv. Dess rubrik lydde:

---

[44] Deléns och fru Fougts skrivelser äro bifogade BS:s prot. 11/7 1804 (tryckta i Klemming & Nordin s. 621 ff.).

[45] BS:s prot. 16/1 1805.

TAXA, varefter boktryckerikonstförvanters och gesällers, såväl sättares som tryckares, arbetslöner, väntedagar och mässpenningar i Stockholm komma att beräknas ifrån påskmässan innevarande år till samma tid år 1806.

Beräkningsgrunden för sättares arbete var »500 fyrkanter av den stil, varmed sättningen verkställes», och det stadgade priset skulle gälla »vanliga arbeten utan märkelig blandning av stilar».

»För arbeten av svårare beskaffenhet» borde »med sättare om betalningen särskilt överenskommas».

Motsvarande bestämmelser funnos för tryckares arbeten, med ett grundpris satt för 1000 avdrag.

Mässpengar, en löneform närmast avsedd för betalning av hyran, sattes till 4 skillingar för varje under mässan, dvs. halvårsperioden, förtjänt riksdaler.

»Ersättning för väntedagar» sattes olika allt efter som gesällen kunde sysselsättas med något arbete eller ej. Detta var en slags garanterad minimilön. Olovlig bortovaro från arbetet skulle gottgöras med dubbla den lägre väntedagsersättningen för varje försummad dag »utom det ansvar, vartill den försumlige kan efter Kungl. boktryckerireglementet kännas skyldig».

Slutbestämmelsen lydde:

Alla särskilte överenskommelser emellan boktryckeripatroner samt deras konstförvanter och gesäller böra, till förekommande av stridigheter, skriftligen upprättas.

Gesällerna ville emellertid också ha ett ord med i laget. Redan till BS:s sammanträde den 11 juli 1804 hade de ingivit en skrivelse. Det står i societetens protokoll därom:

Vidare upplästes ett av boktryckeriarbetarna ingivit memorial av följande ordalydelse: Som till vår kunskap kommit, att nu allmän taxa etc. etc.

Skrivelsen finnes dock icke, till skillnad från ledamöternas egna inlagor, bifogad protokollet. Det framgår ingenstans, vad den innehållit.

Den andra framstöten gjordes våren 1805 sedan taxan utfärdats. Nu vände sig gesällerna till hovkanslern i en längre skrivelse, undertecknad av »samtlige i Stockholm arbetande boktryckerikonstförvanter och gesäller» (63 namn) med Lars Hjelmerus i spetsen. De voro tydligen uppmuntrade av framgången i lärlingsfrågan 1801. De sade sig inte ha något i och för sig att invända mot en taxa; deras klagomål rörde dels tillkomstsättet, dels innehållet, i synnerhet bestämmelsen om påföljden av försummelse av arbetet, varjämte de i allmänhet klagade över sin ställning och den behandling, de ofta utsattes för. De principiellt vik-

tigare punkterna i denna märkliga skrivelse, vars tillkomstsätt är okänt, skola här refereras.

BS:s sätt att ensidigt fastställa taxan kritiserades skarpt. Eftersom ingen borde »vara domare i egen sak», borde betalningen för arbete »bero antingen på vänliga överenskommelser eller ock på en oväldig domares beprövande». Då de »icke blivit hörda» över denna taxa, kunde de icke anse den »annorlunda än som ett blott projekt», något som enligt skrivelsen även följde därav, att blott hovkanslern kunde de den laga kraft.

Samma tankegångar som hos fru Fougt framkomma sålunda i gesällernas skrivelse.[46] Vad de närmast hade i tankarna var emellertid inget kollektivavtal utan lönereglering genom myndighets beslut på förslag av arbetare och arbetsgivare. Deras positiva förslag härom var

att en taxa, som i följd härav kommer att bliva gällande, måtte årligen vid en viss tid ånyo överses och upprättas på det sätt, att sedan vi till boktryckerisocieteten ingivit vårt förslag, detsamma jämte societetens yttrande däröver måtte till Högvälborne Herr Hovkanslerns och Kommendörens högrättvisa prövning och avgörande få insändas, utan att vad societeten i denna del kan besluta, må dessförinnan, såsom nu skett, emot oss anses medföra någon förbindelse, eller att vi till vinnande av ändring däruti bliva nödsakade att hos Högvälborne Herr Hovkanslern och Kommendören anföra besvär.

Då de lönesatser, som fastställts av BS, ansågos alltför låga och betydligt lägre än vad flera boktryckare betalade, och då innehållet även i övrigt ådrog sig gesällernas kritik, föreslogo dessa, att det

hädanefter som förut måtte få ankomma på vad var och en av oss särskilt med sin patron kan överenskomma, tills dessa vid ett längre fram närmare anställt övervägande hinna inse vad billighet och rättvisa kräva.

»Huvudskälet» till gesällernas önskemål, att hovkanslern skulle förklara »societetens vidtagna beslut ogillt» var dock bötesbestämmelsen för försummelse i arbetet, genom vilken societeten »förvandlat samma taxa till en strafflag». Gesällerna höllo före, att societeten därigenom överskridit sin befogenhet genom att till boktryckerireglementet göra »ett tillägg, som enligt vår oförgripliga tanka endast tillhört den Höga Lagstiftaren själv att göra».

Gesällernas skrivelse hade en påtaglig effekt, inte minst på BS. Redan innan skrivelsen kommunicerats med denna för yttrande, inkom kungl. bibliotekarien Pehr Malmström, BS:s ordförande, till hovkanslern med en ny skrivelses, dock icke i societetens namn. I denna betecknades

[46] Troligen är det fru Fougt, som tagit intryck av gesällernas ovannämnda icke bevarade skrivelse till BS (prot. 11/7 1804)

taxan som blott »projekterad», och skrivelsen utmynnade i en hemställan »att åtminstone t. v. ingen sådan taxa måtte etableras, helst jag även tyckt mig finna, att detta överensstämmer med de flesta både boktryckeripatroners och arbetares önskan». En uträkning, verkställd av tre boktryckare, bl. a. Carlbohm och Delén, och tre gesäller, bl. a. Hjelmerus, och bifogad skrivelsen, hade givit vid handen, att taxan inte, såsom societeten hoppats, skulle leda till löneförbättring. En generell lönehöjning, som måste leda till högre bokpriser, kunde enligt skrivelsen inte företagas utan hovkanslerns »egen höggunstiga ämbetsåtgärd». Det andra ändamålet med taxan, tvisters förekommande, kunde »vinnas genom upprättande av skriftliga kontrakter». Även om taxa infördes, måste ju »särskilda överenskommelser i ganska många fall» träffas.

BS:s officiella yttrande i anledning av gesällernas besvär följde samma linje. Societeten frångick sitt förslag (i skrivelsen talas om dess »projekterade taxa») och ansåg den »åsyftade ömsesidors säkerhet» kunna vinnas genom »skriftliga ackord eller kontrakt om vad för varje sort arbete m. m. borde betalas». Det framhölls som en fördel, att man därigenom kunde undvika »de vidlyftiga negociationerna inom konstförvantskapet, vartill varje taxeförändring säkert skulle föranleda». Det var tydligt, att BS ville undvika den oro, som skulle följa av gesällernas medinflytande vid utarbetandet av årliga taxor.

Beträffande syftet med taxan framhöll BS nu, att den aldrig därmed tänkt »stadga en oryggelig lag» utan blott velat »få en viss regel, varefter de icke sällan förekommande tvister mellan patroner och arbetare, härrörande av obillig arbetets taxering å den ena eller andra sida, skulle kunna avgöras». Societeten pekade därvid på bestämmelsen om särskilda skriftliga överenskommelser. Den nu uttalade åsikten, att taxan blott skulle vara subsidiärt tillämplig, stämde i varje fall inte med den ursprungliga planen att förebygga inbördes konkurrens. Även på denna punkt slog alltså societeten till reträtt.

BS:s ledamöter voro illa berörda av gesällernas kritik och deras sätt »att i bittra och föraktelige ordalag angripa en annan hel corps, deras samtelige immediate förmän». De hoppades genom hovkanslerns »högrättvisa protektion finna sig upprätthållna i åtnjutandet av den aktning och lydnad av sina arbetare, dem såsom husbönder tillkommer». Eftersom societeten nu inte längre påyrkade taxan, ville den inte bemöta klagomålen punkt för punkt utan nöjde sig med att ta upp problemet med arbetarnas »spatserdagar». Den framhöll bl. a., att löneavdrag för varje försummad arbetsdag var något som »i många år varit brukligt, så att det av ett slags hävd synes hava blivit fastställt», och att arbetarna

syntes ha varit belåtna med att få saken utagerad på detta sätt i stället för att låta den avdömas i rättslig väg.[47]

Hovkanslern följde de förslag, som framkommit genom gesällernas aktion. Efter några uppskattande ord om BS:s initiativ sade han sig ha, såväl av den till hans »stadfästelse föreslagna taxa, som av konstförvanternas däröver icke utan fog förda besvär samt societetens den 20 dennes avgivna förklaring, funnit, att genom samma taxa intetdera av förenämnda goda ändamål skulle vinnas» (nämligen förekommande av tvister och förbättring i arbetarnas villkor). Hans beslut blev, att skriftliga individuella avtal skulle vara obligatoriska:

Så, i stället att densamma stadfästa, vill jag härmedelst tills vidare hava bifallit den å ömse sidor gjorda hemställan, att boktryckare och deras gesäller vid varje mässa, eller en konstförvants flyttning från en husbonde till en annan, skola sluta fullständiga och skriftliga kontrakter, vilka till inbördes säkerhet och misstydnings undvikande uppgöras på därtill tryckta formulär, varuti innehållas alla de punkter, som kunna bliva föremål för överenskommelser emellan boktryckare och deras gesäller, och vilka, sedan villkoren blivit däruti inskrivne, av båda kontrahenterna in duplo undertecknas; kommande den boktryckare som en gesäll antager utan att så beskaffat kontrakt med honom avsluta, att första gången erlägga tio rd. böter, vilka andra gången fördubblas.

Någon taxa kom sålunda inte till stånd vare sig denna gång eller senare under ifrågavarande period. De kontraktsformulär, som hovkanslern anbefallt, borde dock ha haft till följd, att arbetsvillkoren förenhetligades i någon mån. BS arbetade med dessa formulär under flera sammanträden. Innan formuläret slutligen fastställdes, beslöt societeten att inhämta gesällernas mening om det. Förslaget skulle enligt societetens beslut den 11/7 1805 kommuniceras med gesällerna

på det sätt, att hr ordföranden till sig låter kalla föreståndarna för gesällernas sjuk- och begravningskassa, faktorn Sundström och konstförvanten Hjelmerus, samt till dem avlämnas en avskrift av förslaget med antydan att därom lämna de övriga gesällerna underrättelse och sedermera vid nästa sammankomst hos societeten anmäla, huruvida något därvid å gesällernas sida varit att påminna.

Mera försiktigt kunde knappast förhandlingsrätt tillerkännas gesällerna.

Vid nästa sammanträde avgåvo de bägge representanterna för gesällerna sitt yttrande, som enligt societetens protokoll innehöll, att »gesällskapet voro nöjda med det för dem uppvisade förslag till kontrakterna» utom på en punkt, nämligen att svåra manuskript och »betydligare för-

[47] Denna av BS påstådda praxis påminner om SkråO:s bestämmelser, se sid. 123.

ändring i korrekturarket» inte skulle inbegripas i sättarelönen. Detta bifölls, och fru Fougt anmodades att trycka kontraktsformulären.[48]

Om kontraktsformulären och deras innehåll finnes i övrigt ingenting bevarat vare sig i BS:s eller hovkanslersämbetets handlingar.[49] De skulle innehålla »de punkter, som kunna bliva föremål för överenskommelse emellan boktryckare och deras gesäller». Det torde vara uteslutet, att de innehållit fixerade arbetspriser;[50] dessa skulle säkerligen fyllas i vid slutandet av avtalet. Härför talar bl. a., att gesällerna ej yttrat sig om lönerna och att formulären i motsats till taxan voro avsedda för hela landet.[51] Det är dock mycket troligt, att man följde tämligen enhetliga löneskalor, särskilt som det var fråga om ackordspriser.

3. *Sammanfattande synpunkter beträffande regleringsformerna under detta skede*

a. Individuell avtalsreglering

Den föregående framställningen har givit vid handen, att avtalsmomentet i arbetsförhållandet, även när den officiella regleringen nådde sin höjdpunkt, aldrig var helt obefintligt, ehuru arbetarpartens möjlighet att göra sina synpunkter och krav gällande voro mycket små. Under början av 1800-talet bortföllo de sista bestämmelserna om officiell lönereglering eller kom åtminstone metoden ur bruk. Den fria lönebestämningens princip var därmed genomförd över hela linjen. Avtalsmomentet, dvs. självregleringsprincipen, blev mera dominerande, men statusmomentet, representerat framför allt av det lagstadgade husbondeväldet, fanns ännu kvar. Avtalet som regleringsform synes i själva verket ha varit mera ett medel att åstadkomma differentiering vid bestämning av arbetsvillkoren med hänsyn till särskilda förhållanden än ett medel att släppa fram arbetarparten till medinflytande. De privata intressena i synnerhet på arbetarsidan voro ur statens synpunkt av helt underordnad betydelse under den merkantilistiska näringsregleringens skede.

De mera kommersiellt betonade företagsformerna, representerade framför allt av förlagssystemet, medförde en uppluckring av det gamla regleringssystemet. Förlagsavtalet innehöll ingenting av husbondevälde,

[48] BS prot. 16/7 1805. Jfr Klemming & Nordin s. 626.

[49] Jfr Bring s. 99.

[50] Jfr däremot Bring s. 99.

[51] I BS:s skrivelse till hovkanslern, ink. den 20/4 1805, framhålles som en fördel med de skriftliga kontrakten, att de »kunna lämpas även till landsorterna» samt därjämte »efter vars och ens särskilta omständigheter».

men kunde dock, som ovan (under 2. d.) påpekats, lätt leda till ett sådant beroende, som utmärker tjänsteavtalet. Ett mera rent kontraktsmässigt arbetsförhållande kan ha utbildats denna väg, men å andra sidan kunna tendenser i samma riktning påvisas även på det lagreglerade arbetsförhållandets område. När den gamla regleringen avskaffades, var marken redan tämligen beredd för den under liberalismens epok åtminstone i teorin dominerande regleringsformen, det fria, vanligen formlösa, avtalet.

b. Kollektiva och närstående regleringsformer

Den officiella löneregleringen ägde rum i samverkan främst med arbetsgivarsidan. Taxorna för tjänstehjonen skulle enligt legostadgan av 1686 fastställas efter samråd med »allmogen på landet». När ämbets- och byggningskollegium 1767 utarbetade sitt förslag till taxa för byggnadshantverkarna, hade den inhämtat yttrande från resp. ämbeten. Ofta kom initiativet från arbetsgivarna; det kunde gå så till, att myndigheten stadfäste ett förslag, som underställts den av vederbörande korporation.

Föreskrifter om att arbetarnas mening skulle inhämtas förekommo inte. Givetvis var ett sådant förfaringssätt inte därmed uteslutet; exempel på att arbetarna blivit hörda och t. o. m. tagit initiativ ha omnämnts i det föregående,[52] men i allmänhet torde man ej ha fäst någon större vikt vid att ta del av arbetarnas synpunkter. När arbetsgivarna själva överlade om gemensamma löneskalor, vare sig man avsåg definitiva beslut eller förslag, som skulle underställas myndighet, förekom det kanske något oftare, att arbetarna fingo tillfälle att framlägga sina synpunkter.

Initiativ från arbetarnas sida, åtminstone i mera påträngande former, voro dock mestadels förbjudna. Individuella lönekrav och påtryckningsåtgärder voro i flera fall belagda med straff.[53] Så mycket mera gällde detta kollektiva löneaktioner, »sammansättningar». Arbetsnedläggelse betraktades som myteri. Koalitionsförbudet, som nästan kan räknas som en integrerande del av den offentliga regleringen av arbetsvillkoren, var en genomgående princip även i svensk rätt, ehuru det inte alltid kom till direkt uttryck i lagstiftningen. Hallordningen var uttryckligast på denna punkt. Dess bestämmelse härom innebar sannolikt också ett förbud mot att framföra petitioner.[54]

[52] Sid. 114, 126, 133 ff.

[53] Se sid. 110, 123, 130. Jfr också ovan not 47.

[54] Se sid. 130; betr. skråordningen sid. 124; praxis sid. 125 f.

talet till fackföreningsrörelsens framträdande omkring 1870 och särskilt på 1880-talet, kännetecknas ekonomiskt och socialt av den stora folkökningen, av industrialismens första genombrott, uppburet framför allt av sågverksindustrin och järnhanteringen, något senare jämväl verkstadsindustrin och järnvägsbyggandet,[60] samt av uppkomsten av en arbetarklass, som i fråga om talrikhet och villkor så gott som saknade tidigare motsvarighet. Av politiska händelser må särskilt påpekas ståndssamhällets definitiva avskrivning genom representationsreformen 1865—66. Kommunallagarna av 1862 gingo i samma riktning.

Avvecklingen av privilegiesystemet och den gamla näringsregleringen medförde en stor förenkling av arbetslagstiftningen. Dels blev lagregleringen mindre ingående, dels upphävdes till stor del särbestämmelserna för arbetarna inom olika näringsgrenar. I och med den liberala kontraktsprincipens genombrott skedde också en omvälvning av uppfattningen om arbetsförhållandets natur. Dock dröjde det länge innan de nya idéerna mera märkbart började sätta sin prägel på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare.

Genom en förordning i februari 1846 [61] avskaffades hallrätterna, vilkas uppgifter överfördes på magistraten i resp. städer. Därigenom kommo manufakturerna och stadshantverket under samma myndigheter. Den stora reformen på detta område kom genom fabriks- och hantverksordningen i december samma år.[62]. Skråväsendet avskaffades, likaså specialdomstolarna,[63] och näringsfriheten utvidgades betydligt, ehuru en del inskränkningar fortfarande bibehöllos. Framför allt krävdes i vissa uppräknade hantverksfack mästerprov eller, beträffande bygg- och murmästare i stad, ett skicklighetsbevis för att förvärva mästerskap och därmed få rätt att hålla verkstad och anställa arbetare (§ 3). Men därjämte kunde envar, som fyllde vissa allmänna förutsättningar, bedriva hantverk »såsom försörjningsmedel», ev. med biträde av hustru och barn men ej i förening med andra (§ 12). Därigenom inrättades den s. k. självförsörjarekategorin.[64] Samma regler, vilka avsågo både stad och landsbygd, gällde även för fabriksrörelse, ehuru sådan liksom tidigare

[60] Se Montgomery särskilt s. 30 och Heckscher, Svenskt arbete och liv, kap. VI.

[61] SFS 1846 nr 6.

[62] SFS 1846 nr 39. Betr. dess tillkomst se Lindström II kap. III.

[63] Kommerskollegium upphörde sålunda att fungera som domstol. Jfr Lindström II s. 73.

[64] I själva verket hade denna funnits redan tidigare, dels på grund av skråtvångets uppluckring lagstiftningsvägen, dels på grund av att myndigheterna inte förmått eller ens velat effektivt förhindra »bönhaseriet». Jfr Svensson s. 14 ff.

fick bedrivas utan bevis om yrkeskompetens (§ 4, undantag i mom. 2 för vissa kemiska hanteringar). I stället för skråämbetena trädde nya för alla hantverksmästare i samma stad gemensamma obligatoriska sammanslutningar, hantverksföreningar, vilka ägde att »samfällt eller genom fullmäktige, dem idkarna bland sig utse — — för befrämjandet av hantverkeriernas förkovran, besörja de för dessa gemensamma angelägenheter» (§ 29 mom. 1). Dessutom var det utövarna av särskilda yrken obetaget att fortfarande »sinsemellan hålla sammanträden och överlägga om vad till hanteringens bästa länder», dvs. helt enkelt bibehålla sina gamla organisationer som frivilliga sammanslutningar (§ 29 mom. 2). För fabriksidkarna var föreningsbildningen frivillig. Fabriksidkare och hantverkare i samma stad kunde också »bilda en gemensam fabriks- och hantverksförening» (§ 31).

1846 års reform var en etapp, moderat i jämförelse med t. ex. motsvarande reform i Frankrike 1791. Den fulla näringsfriheten infördes genom 1864 års förordning om utvidgad näringsfrihet,[65] då yrkeskompetenskrav o. dyl. avskaffades (§ 2) och allt obligatoriskt föreningsväsende upphörde (§ 13).[66]

Även regleringen av bergs- och brukshanteringarna avvecklades etappvis. Det viktigaste steget togs genom 1859 års förordning angående utsträckt frihet för bergshanteringen,[67] genom vilken gällande hammarsmeds- och masmästareordningar upphävdes och alla till hanteringen hörande »inrättningar», som inte voro att anse som »hantverkerier», skulle hänföras till fabriker »i avseende å villkoren för rörelsens utövning» (§ 1). 1846 års fabriks- och hantverksordning och senare 1864 års näringsfrihetsförordning kommo sålunda att gälla även för dessa näringsgrenar. Bergskollegium upphörde som självständigt ämbetsverk och uppgick i kommerskollegium.[68]

BS förlorade genom 1810 års tryckfrihetsförordning sin officiella ställning.[69] 1846—48 antogs ett nytt reglemente i form av förenings-

[65] SFS 1864 nr 41. Om dess tillkomst se Lindström II kap. V.

[66] Enl. § 14 kunde KB resp. ÖÄ stadfästa reglemente för dylik förening.

[67] SFS 1859 nr 47.

[68] Gerentz s. 341 f.

[69] Se Klemming & Nordin s. 380 och 600, Bring s. 75.

TF 1810 innebar helt enkelt, att näringsfrihet infördes på detta område. § 1: 4 lydde:

Privilegier på boktryckerier skola ej behövas, utan stånde var och en fritt att, utan hinder av någon författning eller boktryckerireglemente, samt utan att vara underkastad någon skråordning, sådana tryckerier i stad, eller på högst en halv

stadgar, vilka skola behandlas längre fram (under 3, b.). Medan boktryckerierna i fråga om näringsfriheten icke innefattades i 1864 års förordning (se § 8), torde övriga bestämmelser, såsom de arbetsrättsliga, ha varit avsedda att gälla även dem.

Så bragtes alla de förut privilegierade näringsgrenarna under en enhetlig lagstiftning, som blev allt mindre ingripande, och under de allmänna domstolarnas jurisdiktion. Legostadgan, den sista av 1833, kvarstod dock men mildrades 1858 bl. a. genom att husbondes rätt att ge aga avskaffades såvitt angick vuxna tjänstehjon.

Likaså kvarstod laga försvarsplikten, som avskaffades först 1885 genom den nya lösdrivarlagstiftningen. Dock uppbars denna kvarleva från det äldre regleringssystemet, såsom Winroth påpekar, av idén om statens plikt att vårda rättssäkerheten,[70] inte längre av »principen om medborgarnas arbetsskyldighet i samhällets intresse».[71]

Ingenting utmärker liberalismen som ekonomiskt-politiskt program just så som omsvängningen från tonvikten på statens och samhällets intresse och krav på undersåtarnas arbetsprestationer, ev. som ersättning för privilegier,[72] och till framhävandet av individens intresse och uppfattningen att, för att åter citera Winroth, »det individuella intresset bäst förmådde egga verksamhetsivern samt länka arbetskrafterna till de inbringande företagen och att enskild vinst alltid befrämjade det allmänna bästa», varför »det administrativa förmynderskapet var — — överflödigt, där det ej var skadligt».[73] Ett typiskt uttryck för den gamla principen är ett av Montgomery citerat yttrande av bergskollegium i en skrivelse till Kungl. Maj:t år 1843 om att »blåsningsskyldigheten inom de egentlige tackjärnsbergslagerne» var att anse

såsom samtliga bergsmanshemmansinnehavares på författningarna grundade åliggande, av vars fullgörande det allmännas rätt och i viss mån även hyttelagets framtida bestånd är beroende, och varifrån alltså enskilda hyttedelägare, hädanefter liksom hittills, icke utan giltiga skäl böra dispenseras, allraminst då verklig lindring i grundegendomens beskattning därföre tillgodonjutes . . .[74]

---

mils avstånd därifrån, dock alltid under stadens jurisdiktion, anlägga, av vad beskaffenhet eller vidd honom lämpligt synes . . .

[70] Winroth s. 46 och 52.

[71] A. a. s. 47.

[72] Jfr Lindberg s. 140 ang. uppfattningen om hantverket »som ett slags offentlig tjänst, utövad i hägnet av frikostiga privilegier men också förenad med bestämda anspråk från det allmännas sida på motprestationer».

[73] Winroth s. 49.

[74] Montgomery s. 75.

Avvecklingen av detta system och övergången till en liberal ordning framgår av följande bestämmelse i ovannämnda förordning av 1859 angående utsträckt frihet för bergshanteringen (§ 2 mom. 1):[75]

I överensstämmelse härmed och till följd av den frihet, som sålunda blivit medgiven jämväl för tackjärnstillverkningen, kommer den skyldighet till blåsning i hytta eller masugn, som hittills ansetts åligga bergsmansjorden, att upphöra och nuvarande hyttelag inom tackjärnsbergslagen att ej vidare utgöra tvungna föreningar, vadan lotter i hyttorna kunna även utan sammanhang med bergsmansjord förvärvas och innehavas.

Vad innehöll då denna nya lagstiftning om arbetarnas ställning och villkor?

Under förberedelserna till avvecklingen av det gamla regleringssystemet hade förslag diskuterats om att ställa hantverksarbetarna under legostadgan, ev. med vissa särbestämmelser.[76] Härigenom skulle man åtminstone ha vunnit en hög grad av enhetlighet på arbetslagstiftningens område.

Förslaget genomfördes dock inte. *1846 års fabriks- och hantverksordning* innehöll särskilda arbetsrättsliga föreskrifter. De buro ännu ganska stark prägel av det gamla systemet, varom inte minst de många bötesbestämmelserna vittna. De liberala idéerna avsatte sina spår främst i bestämmelserna om näringsfrihet eller »arbetsfrihet», som det ofta kallades, mindre på lagstiftningen om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare. Dock betonades mera än i den äldre lagstiftningen ömsesidigheten i fråga om skyldigheter och rättigheter.

Uppdelningen i mästare, gesäll och lärling bibehölls. Ansökan om mästerskap avgjordes av magistraten, sedan arbetsprovet granskats av fem »rättskaffens och sakkunnige män», utsedda av magistraten och stadens äldste och varav högst två fingo vara »mästare i det hantverk, varå provet skall avläggas». Därjämte skulle hantverksföreningen beredas tillfälle att yttra sig. Man hade sålunda sörjt för att inte de närmast intresserade mästarna i yrket skulle ha avgörandet i sina händer (§ 23). Gesällbrev skulle utfärdas av vederbörande fabriks- eller hantverksförening i stad eller av sockennämnd på landet på grundval av ett intyg om »nöjaktig färdighet och kunskap» i yrket, utfärdat av »sakkunnig och trovärdig person» (§ 33).

Lagen kände ingen annan anställningsform än skriftligt kontrakt,

[75] Även den citeras av Montgomery s. 87.

[76] Se Lindström I s. 253, 256, 261 och 325 samt S. Hansson, Skråtidens gesäller, s. 145 ff.

upprättat »i tillkallade vittnens närvaro» (§ 32). Gesäll fick anställas för *högst* tre år (§ 34). För annan arbetare än gesäll eller lärling måste tjänstetiden bestämmas till *minst* sex månader (§ 35).

Det föreskrevs i övrigt bl. a., att »husaga ej må äga rum å gesäll» (§ 36) och att arbetarna voro skyldiga visa sina arbetsgivare »tillbörlig aktning samt efterkomma deras befallningar i avseende å de göromål, som till yrkets utövning höra». Bötesstraff drabbade den som

> utan laga förfall, någon söckendag försummar honom åliggande arbete eller utan idkarens tillåtelse, förfärdigar arbete åt annan eller, därest han hos idkaren har husrum och kost, utan dennes lov nattetid uppehåller sig annorstädes, eller lockar andra arbetare med sig uti krogar och olovliga samkväm (§ 37).

Kollektiva stridsåtgärder voro icke förenliga med sådana bestämmelser.

Arbetsvillkoren skulle i övrigt regleras i kontraktet (§ 32). Lagen utgick från den fria lönebestämningens princip, något som ju låg helt i linje med den tidigare utvecklingen och med liberalismens laisser-faire-grundsatser.

Motsvarande bestämmelser i *1864 års näringsfrihetsförordning*, som ännu till stor del kvarstå oförändrade, gingo betydligt längre i liberal riktning. Visserligen buro de fortfarande en ur liberal synpunkt gamgalmodig prägel, men avtalsfrihet var genomförd på flera punkter.

Uppdelningen i mästare, gesäll och lärling slopades nu i lagstiftningen.

Formaliteterna vid upprättandet av tjänsteavtalet hade lättats något. Fortfarande krävdes vittnen, men avtalet behövde ej nödvändigt vara skriftligt.[77] Vid antagandet av arbetare skulle det »upprättas överenskommelse, noga bestämmande villkoren och däribland tjänstetiden» (§ 15: 1). För denna var nu blott satt ett maximum, tre år (ibid.).

»Över biträde eller arbetare äger näringsidkare lagligt husbondevälde», hette det vidare, men denna bestämmelse var dispositiv. Det stadgades i samband härmed ytterligare, att lydnadsplikten ej omfattade »annat göromål eller ärende, än som tillhör yrket» (§ 15: 3).

Bestämmelserna i övrigt hade blivit mycket mindre detaljerade. Stadganden om tillbörlig aktning och lydnadsplikt funnos kvar (§ 17: 3), men däremot inte förbud mot sammankomster o. dyl.

Om arbetstiden fanns en bestämmelse, men denna var en ren skyddsföreskrift om att person under 18 år ej fick användas till nattarbete (§ 16).[78]

[77] Lindström II s. 168, Westerståhl s. 158.

Obs. att det i RD 1862—63 Bihang 8 Saml. nr. 119 s. 14 ännu talas om »kontrakt». Förslaget att ej kräva skriftlig form väcktes senare.

[78] Denna bestämmelse var överförd från KK 1852 ang. minderåriga personers

Beträffande förhållandet i övrigt mellan näringsidkare och deras arbetare gavs en allmän hänvisning till »allmän lag och, där icke träffad överenskommelse annorlunda bestämmer, vad legostadgan i tillämpliga delar innehåller» (§ 17: 4). Den påfallande vaga hänvisningen till legostadgan [79] torde inte ha spelat någon större roll. Av desto större betydelse var måhända hänvisningen till allmän lag (jfr nedan).

Kontraktsprincipen och därmed självregleringsprincipen trängde sålunda alltmer igenom i lagstiftningen, men t. o. m. denna uttunnade lagreglering red tiden snart förbi. De lagstadgade formerna voro för stela. Bestämmelserna i 1846 års förordning hade enligt vad som uppgavs i statsrådsprotokollet vid tillkomsten av 1864 års näringsfrihetsförordning i stor utsträckning kringgåtts. För att bibehålla sin handlingsfrihet fastställde arbetsgivaren lönen för tjänstetiden till några få riksdaler, medan ersättning i övrigt utlovades i form av dagspenning efter utfört arbete. Att då ev. betala ut hela lönen vid avsked i förtid var ej betungande.[80] Det finns uppgifter om att även bestämmelsen om skriftliga kontrakt ofta åsidosatts, vilket knappast förvånar, eftersom bestämmelsen saknade stöd i tidigare tradition. Varken legostadgorna, skrå- eller hallordningarna hade föreskrivit skriftlig form.[81] Enligt Munthe saknade båda sidor intresse för att upprätta dylika kontrakt.[82] Det framhölls från hantverkarhåll i en mycket uppmärksammad petition till Kungl. Maj:t år 1853, att

> de flesta hantverksidkare och arbetare dels sakna den skrivkunskap och de insikter i övrigt, som erfordras för att upprätta skriftliga och fullt förbindande kontrakter, dels ock i allt fall icke kunna därtill förmås, enär de därmed gjorda försök, långt ifrån att ingiva förtroende, eller motsvara därmed avsedda ändamål, tvärtom alstrat misstroende och förorsakat otaliga tvister.[83]

användande vid fabriker och hantverk. Se RD 1862—63 nyss anf. ställe, Lindström II s. 156.

[79] I Förslag till lag om vissa arbetsavtal 1901 (s. 61) yttras om denna hänvisning, att dess »svävande natur genast faller i ögonen».

[80] Jfr 1846 års fabriks- och hantverksordning § 38. Den där stadgade bötespåföljden (6 rd. 32 sk.) verkade säkert inte heller avskräckande (se Lindström II s. 168 och Westerståhl s. 158).

[81] Ang. smederna och boktryckeriarbetarna jfr sid. 113 och 139 f. Det är knappast troligt, att skriftliga kontrakt länge användes vid boktryckerierna.

Bestämmelser om skriftliga kontrakt brukade gälla blott mästare och andra arbetsledare. Se t. ex. reglementet för sidenhanteringen 1753 art. I, kap. VI § 1 och art. II, kap. II § 15.

[82] Munthe s. 72.

[83] Underdånig petition ang. ändringar i näringsförfattningarna, s. 33. I den s. k. motpetitionen, inspirerad från liberalt håll och omfattad av de flesta hantverksgesällerna i Stockholm (Underdånig framställning till Kongl. Maj:t i näringsfrihets-

Försöken att avskaffa bestämmelsen misslyckades emellertid. Ändringen vidtogs som nämnts först genom 1864 års näringsfrihetsförordning § 15, och förslaget därom kom in på ett ganska sent stadium i lagstiftningsarbetet,[84] men formuleringen av bestämmelsen blev sådan, att den i allmänhet ansetts innefatta även krav på skriftlighet.

De arbetsrättsliga föreskrifterna i 1864 års förordning synas ha haft ganska ringa praktisk betydelse. Exemplen på att de direkt åberopats äro sannolikt ganska få. Vid åtminstone två tillfällen har så varit fallet under strid med fackföreningsrörelsen just för att försöka påtvinga arbetarna personliga skriftliga kontrakt. Vid ett av dessa upplyste landshövdingen de strejkande om »att arbetsgivaren enligt lag ägde rätt till dylika kontrakt».[85]

Eljest synes man i allmänhet ha haft den uppfattningen, att uppfyllandet av formföreskrifterna var »ett nödvändigt villkor för att arbetsavtalet överhuvud skall bliva att bedöma enligt sagda förordning» och att därigenom »flertalet av de arbetsavtal, som ingås, i själva verket saknar stöd av ifrågavarande lagstiftning».[86] Man tillämpade i stället

frågan, s. 26), var man på denna punkt ense med huvudpetitionen. Det framhölls sålunda, att detta »stadgande i allt fall ganska ofta åsidosättes och stundom är svårt att iakttaga samt kan lända till ömsesidig olägenhet där arbetsbiträde endast för en kortare tid kommer i fråga».

Allm. besvärs- och ekon.-utskottet vid riksdagen 1853—54, som avstyrkte den som motion upptagna huvudpetitionen på de flesta punkter, ansåg dock att svårigheterna överdrivits och att det var för »båda sidor nyttigt och behövligt att äga ett skriftligt bevis över den dem emellan ingångna överenskommelse» (Bih. 8 saml. nr 128 s. 21).

Om petitionen etc. se framför allt Lindström II s. 111 ff., särskilt s. 114 och 125, samt Munthe särskilt s. 89 f.

[84] Se ovan not 77.

[85] K. J. Olsson, Textilarna, s. 98 f. Det andra exemplet i S. Hansson, Bageriarbetareförbundet, s. 117 f.

[86] Förslag till lag om vissa arbetsavtal 1901, s. 60. Kommittén utgår från att skriftlighet hör till formkraven. I ett utskottsutlåtande vid 1882 års riksdag (AK TU(2) utl. nr. 5) yttras, att det på detta område knappt funnos »några särskilda lagbestämmelser hos oss, utan man har lämnat kontrahenterna all möjlig frihet, vilken vanligen gått ända därhän, att oftast icke ens något skriftligt avtal förekommer».

I LU:s utl. nr 53 vid 1890 års riksdag uttalades, att formföreskriften i 1864 års förordning »väl närmast är att anse såsom ett råd» och att den aldrig »torde — — — hava vunnit någon allmännare efterlevnad». »För närvarande lärer också varken hos arbetare eller arbetsgivare i allmänhet finnas någon benägenhet för ett sådant ordnande av deras inbördes förhållande. Till denna slutsats ledes man även därav, att legostadgans bestämmelser i förevarande avseende numera ofta icke komma till användning i fråga om tjänstehjonsförhållandet» (s. 3).

allmänna avtalsrättsliga principer på dessa avtal. Ett visst stöd härför utgjorde måhända hänvisningen i § 17: 4 till »allmän lag».

En motsvarande frigörelse från den lagstadgade formen ägde rum på legostadgans område, och härvid kan man tydligt peka på rättstillämpningens medverkan. Om legostadgans föreskrifter ej iakttagits vid avtalets ingående, godtogo domstolarna likväl detta men ej som tjänstehjonsavtal, utan som ett avtal underkastat allmänna avtalsregler (tjänsteavtal). På så sätt kunde man i många fall komma ifrån de ålderdomliga bestämmelserna om böter o. dyl.[87]

Ett fall ur HD:s praxis, NJA 1875 s. 421, belyser denna nya rättstillämpning. En arbetare hade anställts vid ett bryggeri genom ett skriftligt avtal för ett år, dock ej för den i legostadgan fastslagna avtalsperioden (legostämman), samt därvid erhållit 5 riksdaler i städja. Han lämnade tjänsten före årets slut och krävde innestående lön för den tid han arbetat. Arbetsgivaren ville på grund av avtalsbrottet tillämpa legostadgan och krävde i sin tur städjepenningen och den uppburna lönen åter, varjämte arbetaren skulle dömas att böta den utfästa lönens halva belopp.

Både HR:n och N.Rev. tillämpade legostadgan, men HovR:n, vars dom fastställdes av HD, ansåg att

> med avseende å beskaffenheten av ovan omförmälda, mellan parterna d. 21 jan. 1873 träffade avtal, Svensson ej kunde anses hava genom detsamma blivit Schmids lagstadda tjänstehjon, i följd varav legostadgan icke vore på målet tillämplig.

Allmänna skadeståndsregler skulle därför tillämpas. Motiveringen är ganska intetsägande, men åberopandet av *avtalets* beskaffenhet torde innebära, att utgången berodde på att reglerna om legostämma ej iakttagits.[88]

Att allmänna avtalsrättsliga i stället för politirättsliga grundsatser nu tillämpades i fråga om tjänst blev av stor betydelse. Bortsett från laga försvarsplikten, som kvarstod till 1885, räknades nu arbetaren som en fri kontrahent i arbetsförhållandet. Ömsesidighetsmomentet i avtalsprincipen hade väl ännu så länge mindre betydelse i fråga om utformningen av avtalets innehåll — arbetarens förhandlingsläge var fortfa-

[87] Winroth s. 10, 118 f. och 138.

[88] Winroth åberopar rättsfallet i samband med reglerna om legostämma (s. 119 not 459).

I NJA 1876 notisavd. s. 124 nr. 517 torde utgången ha berott på att städjepenning ej givits. Se Winroth not 549 (s. 138). En dräng undslapp påföljd enl. Lst, då det ej visats, att han varit lagligen städslad.

rande svagt — men den uppfattningen arbetade sig dock fram, att arbetaren hade rätt att vägra att ta emot erbjudet arbete och att lämna arbetet, om han icke därigenom begick avtalsbrott. Den liberala kontraktsprincipen medförde på så sätt ett principiellt erkännande av strejkrätten.[89]

Övergången från det gamla patriarkaliska systemet till det nya liberala kändes svårast för de gamla hantverksmästarna. Dock överdrevo de säkert missförhållandena i sina klagoskrifter och förleddes att idealisera de tidigare förhållandena. Tvister med gesällerna förekommo även under skråväsendets dagar, men den liberala kontraktsprincipen, som fick alltmer innehåll efter hand som arbetarna frigjorde sig från de gamla föreställningssätten, införde helt visst en sprängkil i arbetsförhållandet.[90] Det patriarkaliska systemet uteslöt principiellt motsättningar, eftersom arbetsgivaren bestämde för bägge. Han kunde därvid väl ta hänsyn till arbetarens synpunkter och önskemål, men hans godtycke hade stort spelrum. Det äldre systemet var mera personligt och präglat av idéer om hantverkets ära, det liberala mera opersonligt och ekonomiskt inriktat.[91]

Den gamla lagregleringens bortfall hade dock till en början begränsad betydelse. Patriarkalismen försvann inte med en gång. Skillnaden mot förr blev i många av de gamla näringsgrenarna säkerligen inte påfallande, åtminstone inte omedelbart. Mycket av det gamla fortlevde i form av traditioner och sedvänjor.[92] Patriarkalismen tog sig framför allt

[89] Se härom mera nedan under 5.

[90] Ett citat ur en sådan klagoskrift, den ovan i not 83 omtalade hantverkarpetitionen av 1853, belyser det sagda:

»I medvetande av den sorgliga sanningen, att förtroende och tillgivenhet, som i äldre tider, emellan husbönder och tjänare, utgjort ömsesidiga garantier för en, om icke alltid riklig, åtminstone säker utkomst, redan för flera år sedan börjat, synnerligast emellan hantverksidkare och deras arbetare, avtaga och numera äro alldeles *undanträngda av juridiskt formade, misstroende alstrande, avtal* och därav föranledda ofta återkommande tvister om husbondens och tjänarens ömsesidiga rättigheter och skyldigheter» (s. 31, kurs. här).

Det bör dock påpekas, att klagoskrifterna framför allt togo sikte på själva näringsfriheten, och därav föranledda försörjningsbekymmer.

[91] Den gamle konservative skomakarmästaren S. A. Hägg skrev i början av 1870-talet härom: »Alla spår av de gamla familjära förhållandena äro utplånade», och beklagade, att man i arbetsgivaren numera endast ser »en som leger eller förpaktar en behövlig och till buds stående arbetskraft» och i arbetstagaren »endast den sluge och beräknande individen, som efter penningens måttstock mäter sin tjänst, utan hänsyn till om hans hantverk därav fått nytta eller skada» (Cit. efter Påhlman & Sjölin s. 38).

[92] Wallgren (s. 78 ff.) framhäver detta starkt beträffande bagerinäringen. — Jfr kap. II under A, 1. vid not 12.

uttryck i ett fortsättande av kost- och logisystemet och annan form av naturaavlöning samt i fortvaron av det subordinationsförhållande, som utmärkte arbetarens läge under den gamla regimen. Av betydelse var givetvis inte minst avvecklingen av de gamla straffrättsliga sanktionsformerna, men privata reglementen och bötessystem trädde i många fall i stället.

I näringsgrenar utan traditioner var det dock i många avseenden annorlunda, framför allt i den nya sågverksindustrin. Montgomery framhåller, att arbetsgivarna där »för första gången konfronterades med den moderna storindustrins arbetarproblem. Och det var inte någon tillfällighet att den första verkligt stora arbetskonflikten i Sverige, Sundsvallsstrejken av år 1879, drabbade just denna industri».[93] Treffenberg, som i egenskap av landshövding ingrep i denna strejk, har i sin officiella berättelse därom givit en utredning av arbetsförhållandena vid flertalet av de berörda sågverken samt en analys av strejkens orsaker, varur några uppgifter här må anföras. Antalet fast anställda arbetare vid de undersökta 16 sågverken var omkring 900, men därjämte sysselsattes under säsongen ett ännu större antal (år 1879 över 1500) från alla håll, även Finland och Norge, tillströmmande arbetare,[94] som kasernerades eller inhystes hos de »fasta» arbetarna, ibland utan att de senares samtycke inhämtats (s. 95). Användningen av sådana »lösa» arbetare utan bofasthet i bygden ansåg Treffenberg vara särskilt betänklig; denna anordning var källan till många av de missförhållanden, som utlöst strejken (s. 99 och 105). Det saknades emellertid inte sågverk med mera genomgående patriarkaliska förhållanden. Vifsta varv var ett sådant sågverk, som erbjöd arbetarna särskilda förmåner, trygghet på ålderdomen o. dyl. och som noggrant kontrollerade vad slags folk som anställdes. Ehuru avlöningen där inte var större än på en del andra håll, undgick detta enda sågverk att dras med i strejken, vilket dock enligt Treffenberg kunde ha berott på dess avskilda läge lika väl som på att arbetarna där voro tillfredsställda med förhållandena (s. 101 ff.).

Den främsta ekonomiska orsaken[95] till strejken ansåg Treffenberg icke vara särskilt dåliga löner — dessa stodo sig väl vid jämförelse med lönerna på andra håll — utan den kraftiga lönesänkningen.[96] Lönerna

[93] Montgomery s. 120.

[94] Treffenberg s. 99 och Tabell 5.

[95] Han pekar på orsaker »av moralisk natur» som strejkens »innersta förklaringsgrund», nämligen »den kyrkliga anarkin och den politiska radikalismen», den senare spridd genom den radikala pressen (s. 108 ff. och s. 77 ff.).

[96] S. 80 ff. och 90 ff. Lönerna hade börjat sänkas redan tidigare men sänktes nu med en gång 15—20 %.

Se vidare i det följande ang. sundsvallstrejken 1879.

hade under tidigare år varit ovanligt höga. Arbetarna fingo här en hård erfarenhet av de expanderande industriernas konjunkturkänslighet.

Ehuru mycket olika ledde liberalismens [97] och patriarkalismens principer i praktiken till ett mycket likartat resultat, nämligen arbetarens underlägsenhet gentemot arbetsgivaren. Ty även om liberalismen principiellt likställde avtalskontrahenterna och därmed införde ett dualistiskt element, fick kontraktsprincipen i realiteten den utformningen, att arbetsgivaren såsom ledare (och ev. ägare) av företaget ensam fastställde de villkor, på vilka han ansåg sig böra eller kunna anställa arbetare. Han ansågs i sitt handlande var bunden av lagen om tillgång och efterfrågan; monopolismens möjligheter räknade man ännu inte med.[98] Arbetarens reella chanser att hävda sig voro små.[99] De hade på det hela taget att antaga eller förkasta de erbjudna villkoren, och utsikterna voro sällan stora att få bättre villkor på annat håll.

Alltså: så länge arbetarna hade föga möjligheter att dra nytta av sin formella likställighet, var liberalismens betydelse begränsad till regleringsformen, det fria avtalet, som patriarkalismen till stor del fyllde med sitt innehåll, arbetarens subordination. Traditioner, sedvänjor eller vad man vill kalla det överfördes i form av avtalsinnehåll. Självreglering ersatte den gamla lagregleringen, men det var fortfarande i stort sett en reglering utan arbetarnas medverkan. Det var arbetsgivaren, som utformade avtalets innehåll, och arbetaren var avtalsvägen underkastad lydnadsplikt.

[97] Det var dock först senare, i kamp med fackföreningsrörelsen, som en utpräglat liberal arbetsgivarideologi, karakteriserad av individualism gentemot fackföreningsrörelsens kollektivism, kom till mera tydliga uttryck. Den skall därför behandlas längre fram (kap. IV: C). Visserligen voro arbetsgivarna i de nya industrierna mera påverkade av liberala tankegångar, men dessa satte än så länge mera sin prägel på deras företagsledning än på deras arbetarpolitik utom såtillvida, att förhållandet blev mera opersonligt.

[98] Som ex. på hur självklart det ansågs, att arbetsgivaren fixerade arbetsvillkoren, må anföras en passus ur Treffenbergs berättelse om sundsvallstrejken 1879, s. 81:

»Arbetarnas avlöning vid sågverken utgår — — — företrädesvis efter ackordspriser, som årligen vid sågnings- och skeppningstidens början bestämmas för hela den tid sågningen och skeppningen varar.»

Jfr s. 64, där det omnämnes, att arbetarna vid ett av sågverken, innan de gingo i strejk, förhörde sig på kontoret om vilken betalning de skulle få under sommaren, eftersom »ackordspriset för sommarsågningen — — — då ännu icke blivit bestämt». Besked gavs inte på grund av strejkhotet, men arbetarna uppmanades »att i lugn återtaga sitt arbete i förlitande på att de skulle erhålla, vad som under dåvarande konjunkturer vore möjligt att betala dem».

[99] Alldeles obefintliga voro de dock inte under vissa omständigheter, såsom påpekas nedan under 4.

2. *Regleringsformer*

Efter denna orientering om det rättsliga läget och arbetsförhållandets allmänna karaktär under detta skede, skall här ges en mera konkret översikt över då brukliga regleringsformer,[1] utom såvitt angår samverkan mellan flera arbetsgivare, varom fråga blir i nästa avsnitt. I någon utsträckning kommer här att användas även material, som strängt taget härrör från tiden sedan fackföreningsrörelsen börjat verka men som avspeglar förhållandena vid den tid, då denna ännu inte hunnit utforma eller förmått genomföra sina reformkrav. Avsikten är nämligen i främsta rummet att ge en skildring av förhållandena vid fackföreningsrörelsens framträdande.

Först några ord om de individuella avtalen.

Enligt af Geijerstam, som på 1890-talet genomförde undersökningar av arbetsförhållandena vid vissa industrier, var det typiskt för ett patriarkaliskt arbetsförhållande, att skriftligt arbetsavtal saknades.[2] Detta innebar, menade han, att arbetarna kunde lämna arbetet resp. avskedas när som helst, men att intetdera inträffade. Hans påstående torde ha varit riktigt för många fall. Bruket av skriftliga kontrakt kan ha haft sin grund i att det inte längre fanns ett sådant ömsesidigt förtroende, som förutsattes vara för handen i det patriarkaliska arbetsförhållandet.[3] Men å andra sidan användes skriftliga kontrakt inte minst vid bruken (se nedan), som just voro patriarkalismens högborgar, likaväl som dylika kontrakt ofta saknades vid större industrier.[4] Det synes ofta ha berott på tillfälligheter, att olika traditioner utbildats. Inte så sällan förekom det, att en fast arbetarstam var anknuten till ett företag genom skriftliga kontrakt, medan mera tillfälligt anställda saknade dylika.[5] Utan tvivel övervägde de muntliga anställningsformerna.

[1] Jfr översikten i Gårdlund s. 398 f.

[2] Anteckningar rörande arbetarnes ställning vid fyra svenska grufvor, s. 12.

Anteckningar rörande fabriksarbetarnes ställning i Marks härad, s. 19 och 44 (jfr s. 49).

[3] Geijerstams påstående stämmer väl överens med yttrandet i hantverkarpetitionen, cit. ovan not 90.

[4] Key-Åberg, Inom textilindustrien i Norrköping sysselsatta arbetares lönevillkor och bostadsförhållanden, s. 30 och 33. Där var en viss uppsägningstid fastställd i praxis.

Liknande uppgifter i Key-Åberg, Arbetsstatistisk studie över glasindustrien i Sverige, s. 33 rörande Glava glasbruk, men vid ett annat bruk funnos skriftliga kontrakt med 3 månaders uppsägningstid (ibid.).

[5] Boo, Motala verkstad, s. 293. Uppgiften härrör från 1840 (jfr Gårdlund s. 219). Enl. Treffenbergs utredning om förhållandena vid 16 sågverk i sundsvallstrakten

Vare sig avtalen voro muntliga eller skriftliga, fastställdes, såsom nyss framhållits, deras innehåll säkerligen i de flesta fall ensidigt av arbetsgivaren. I den mån denne, såsom måste ha varit det vanliga åtminstone vid större företag, därvid tillämpade enhetliga normer, stod detta förfarande på gränsen till kollektiv reglering (varom mera nedan).

Det förekom, att avtal ingingos gemensamt med flera arbetare. Så t. ex. gällde ofta smedkontrakten vid bruken samtliga smeder av viss kategori.[6] Smederna anställdes fortfarande genom städsel och kontrakten gällde för smidesår, vilket började den 1 november. En bestämmelse om automatisk prolongation vid utebliven uppsägning ingick regelmässigt i kontrakten. »Uppsäges ej detta kontrakt före 1 januari, är det bindande, å smeds sida, för kommande smidesår», stadgades det t. ex. i avtalet av 1873 med franche comté-smederna vid Wesslands bruk.[7]

Dessa avtal voro ofta mycket fullständiga. Däri fastställdes å ena sidan lönen, regelmässigt i form av ackord, jämte städsel, flitpengar och naturaförmåner, å andra sidan arbetarnas allmänna skyldigheter samt allmänna föreskrifter beträffande arbetet. De innehöllo även regler om förhållandet mellan smedmästare och hans underlydande arbetare, vilka räknades till hans husfolk. »Smederna anskaffa, löna och kosthålla behövliga drängar och dambordspojkar», hette det i nyss citerade avtal ungefär som tidigare i hammarsmedsordningen.[8]

Dessa avtal påminna starkt om kollektivavtal åtminstone i de fall då de påtecknats som en gemensam handling.[9] De innehöllo en generell reglering av arbetsvillkoren och över huvud arbetsordningen vid ifrågavarande arbetsplats. Arbetarna voro icke individualiserade i avtalstexten, blott i underskrifterna. Om än syftet på sitt sätt var kollektivt, voro dylika handlingar dock med all sannolikhet uttryck för det individuella

1879 (jfr ovan vid not 94), voro de »fasta» arbetarna anställda med skriftliga kontrakt, de »lösa» däremot i allmänhet endast genom muntlig överenskommelse tills vidare och utan uppsägningstid (s. 27, 34 och 99).

[6] Kontrakt av denna typ från 1850-, 60- och 70-talen finnas avtryckta i Norberg, Högfors bruk, s. 365 och 369, i Norberg, Engelsbergs bruk, s. 551, samt i Malmberg, Strömsbergs bruk, s. 287. Hammarsmedsordningens avskaffande 1859 förändrade ingenting i sak. I ett av kontrakten, ingånget strax därefter, hänvisades ännu på ett ställe till HsmedsO (se Norberg, Engelsbergs bruk, s. 553). Avgörande var väl snarare genomförandet av kontraktsprincipen beträffande lönebestämmningen i 1823 års HsmedsO.

[7] Malmberg, Strömsbergs bruk, s. 287.

[8] Jfr ovan under A, 2. b vid not 57.

[9] Se särskilt avtalet tryckt i Norberg, Högfors bruk, s. 367.

avtalets princip. Samtliga smeder skulle teckna på för att avtalet skulle bli bindande för dem.[10] De böra därför klassificeras närmast som gemensamma löneavtal eller gruppavtal.

Liknande avtal ha förekommit vid sågverken. Ett sådant ingicks vid Ytterstfors sågverk 1849.[11] Det benämnes »Contract» och inledes på följande sätt:

För de sågdrängar, brädvräkare, brädflottare, spånskjutare och extra arbetare, som vid Ytterstfors sågverk antagas, varder följande villkor, till framtida efterrättelse, denna dag upprättade.

Först fastslås i 9 punkter allmänna ordningsföreskrifter för arbetarna. Efter dessa följer vad man kan kalla en arbetsinstruktion för sågkarlarna samt bestämmelser om deras avlöning, vilka inledas med orden: »Mot dessa skyldigheters fullgörande erhålla sågkarlarna 1 riksdaler riksgälds i dagspenning eller ock efter ackord av — —», varefter olika ackordspriser uppräknas. Det var bolagets ombud, som skulle bestämma, om lönen skulle utgå som dagspenning eller efter ackord. Efter liknande bestämmelser för de andra arbetargrupperna och allmänna föreskrifter »i avseende på arbetarnas rätt att utbekomma sin avlöning» komma de egentliga slutorden:

Till yttermera säkerhet äro härav tvenne likalydande exemplar upprättade och i vittnens närvaro underskrivna, å Ytterstfors den 21 november 1849.

Därefter står emellertid:

Tillägg. Den för brädflottare bestämda avlöningen ökas med 2 sk. rgs pr tft, då bräderna äro över 15 fot lång.

Underskrift för arbetsgivarsidan saknas. Sex namn jämte bomärken stå under orden: »Som sågkarlar godkänna och underskriva», och därunder ha fyra brädflottare, fyra brädvräkare och två extra arbetare undertecknat på liknande sätt. Sist ha två vittnen tecknat sina namn.

Handlingen innehåller sålunda en detaljerad reglering i avtalsform av arbetsvillkoren och arbetsordningen vid sågverket. Slutorden ange, att den var en huvudhandling, ej blott ett formulär att undertecknas av varje nyanställd, och ingressen anger tydligt det kollektiva syftet. Om samtliga arbetare skrivit på, har jag ej kunnat utröna. Antalet förefaller litet, men detta var före sågverksindustrins expansion,[12] och avtalet

[10] Liberalismens betonande av frivilligheten som grund för avtalets bindande kraft fick uttryck i en bestämmelse som denna: »— — — och som detta är en frivillig överenskommelse, så varder detta kontrakt till noggrann efterlevnad fastställt och tvefallt växlat» (Norberg, Engelsbergs bruk, s. 553).

[11] Maskinskriven vidimerad kopia i ArbA. Avtalet omnämnes av Gårdlund s. 399.

[12] Jfr förhållandena vid Mo sågverk 1822 ovan under A, 3. not 57.

gällde troligen blott den mera fast anställda personalen. Om de som undertecknat gjort detta som *representanter* för övriga arbetare, skulle avtalet möjligen ha kunnat räknas som kollektivavtal, men troligt är, att ett gemensamt löneavtal avsetts, dvs. att man räknat med att arbetarna inte skulle bli bundna av det (annat än möjligen som av ett arbetsreglemente), förrän de själva tecknat på. Tillägget kan betyda, att arbetarna före undertecknandet lyckats utverka en extra förmån. Annars bär handlingen stark prägel av att ha varit uppgjord av arbetsgivaren, något som gör undertecknandet från dennes sida ganska överflödig.

En mycket vanlig form för anlitande av arbetskraft var det s. k. entreprenadsystemet (även kallat slump-, bas- eller hjälpsystemet, allt efter den vikt man fäste vid systemets olika sidor). Det innebar, att en person åtog sig ett arbete mot betalning ett för allt och för utförandet av arbetet anlitade ett lag av medhjälpare (därav namnet hjälpsystemet), som han i sin tur avlönade. Han var sålunda enligt här använd terminologi uppdragstagare. I avsnittet om den merkantilistiska näringsregleringens skede (se ovan under A, 2. b—d) gåvos exempel på att mästare anställde och ansvarade för sitt arbetslag och att lönen utgick i form av ett gruppackord för hela laget. I byggnadsfacken utgick mästarens lön som andel i avlöningen åt hans arbetslag. Näringsfrihetens genomförande innebar ett brott mot den gamla ordningen såtillvida, att det nu inte blott var mästare, som åtogo sig och svarade för utförande av arbetet utan vem som helst. Vanliga arbetare kunde ta arbete på entreprenad och vid behov anlita medhjälpare. De voro i sådan egenskap än förmän eller basar (därav namnet bassystemet), än självförsörjare (utan medhjälpare); dessemellan kunde de vara vanliga arbetstagare. Särskilt inom byggnadsverksamheten, inklusive målarfacket, som expanderade kraftigt under senare hälften av 1800-talet, medförde näringsfriheten och inte minst entreprenadsystemet djupgående omvälvningar och kaotiska förhållanden. Den fruktansvärda konkurrensen om entreprenaderna medförde nedpressning av priserna; kostnadsberäkning förekom knappast (därav namnet slumpsystemet). Vid många hamnar handhades stuveriarbetet av stuvarbasar, ofta själva tidigare hamnarbetare, som när de fått ett arbete på entreprenad, valde ut folk ur hamnarbetarnas skara och därvid, när tillströmningen på arbetskraft var god, hänsynslöst kunde begagna sin maktställning.

Med detta system följde, att uppdragsgivaren ingenting hade att göra med arbetsvillkoren. Det var vanligen entreprenören själv, som bestämde fördelningen av ackordet. Han kunde avlöna sina arbetare på tid eller i sin tur ge dem ackord. Det klagades ofta över att entreprenörerna

själva togo alltför stor andel. Fackföreningsrörelsen satte sedan in alla krafter på att avskaffa eller reformera detta system genom att skapa garantier för rättvis ackordsfördelning.[13]

För det fall att lönen visserligen utgick på samma sätt i en summa för hela laget men avtalet träffades inte med en förman eller entreprenör utan med alla lagmedlemmarna, förelåg enligt här använd terminologi ett slags gruppavtal. Sådana avtal, som på grund av löneformen ofta kallades gruppackord,[14] voro i början vanliga vid statens järnvägsbyggnader.[15] I den första kungörelsen om anställande av folk vid dessa av den 12 maj 1853 fastslogs, »att arbetena i allmänhet komma att ställas på beting», beräknade efter en dagsförtjänst på 40 sk. till 1 rdr riksgälds [16] eller mera »allt efter vars och ens flit och förmåga», och »att de arbetssökande, såvitt ske kan, böra, redan före avgången från hemorten, slå sig tillsammans i särskilda arbetslag av 12 à 15 man».[17] 1888 övergick man emellertid till entreprenadsystemet.[18]

Även arbetsreglementen förekommo under detta skede. Arbetarna vid Motala verkstad fingo enligt en uppgift från 1840 i sina kontrakt förbinda sig att iakttaga »Reglorna för arbetarna vid Motala verkstad».[19] Vid Gustafsbergs porslinsfabrik fanns på 1850-talet en ordningsstadga.[20] Arbetsreglementen torde ha förekommit mest vid större fabriker men voro sannolikt sällsynta, åtminstone mera fullständiga sådana. De blevo vanligare mot slutet av 1800-talet. Ett arbetsreglemente utfärdades 1876 för Atlas' verkstäder i Stockholm,[21] 1882 likaledes ett vid Bolinders fabriker.[22] Arbetsreglementet som regleringsform kommer att behandlas närmare i kap. V.

[13] Entreprenadsystemet omtalas i många fackföreningars minnesskrifter, särskilt sådana som gälla byggnadsfacken och hamnarbetarna, se t. ex. Håkanson s. 131 och passim, Hjern, Hamnarbetare, s. 29. Jfr också Lindbom s. 313 ff. I Mål. FT propagerades intensivt mot entreprenadsystemet, se t. ex. aug. 1888 art. »Självförsörjare kontra slumpsystemet».

[14] Se betr. terminologin sid. 12.

[15] KA I s. 20 f. och not 1, Wikander s. 187 ff., Karlbom, G & F I, s. 328 ff.

[16] Det gick 48 skillingar på en riksdaler.

[17] Cit. efter Kjellvard I s. 54.

[18] Se i not 15 anf. arbeten.

[19] Boo, Motala verkstad, s. 293.

[20] Karlbom, G & F I, s. 100.

[21] Se kap. V under A, 1. a.

[22] Gårdlund, Bolinders s. 146. Detta är åtminstone det första kända reglementet där. Om dess tillkomst se kap. IV under B, 1. vid not 24. Ett reglemente från samma år, »Ordningsreglor vid Foglaviks Glasbruk» (i Gbg), finns tryckt i Bæckström, Fyra reglementen, s. 34 f.

Det ligger i sakens natur, att arbetsvillkoren särskilt vid större fabriker och andra arbetsplatser måste regleras enhetligt. Som förut påpekats, reglerades många förhållanden genom gamla sedvänjor och bruk, och nya sådana utbildades helt naturligt efter hand, kanske med ursprung i en order eller ett medgivande från arbetsgivarens sida — på hans eget initiativ eller efter framställning från arbetarnas sida. Detta synes vara förklaringen till att arbetsreglementen — dvs. skriftlig fixering av företagens arbetsordning — voro relativt sällsynta.

Vad särskilt angår lönefrågan, kunde givetvis en företagare med många anställda inte avhandla denna med varje enskild arbetare. Lönetariffer eller lönestater, troligen mest avsedda för internt bruk men säkerligen kända av arbetarna, funnos vid många större företag, särskilt vid bruk, sågverk och järnvägar.[23] Vid fastställandet av lönerna voro arbetsgivarna givetvis beroende av det allmänna löneläget och av uppfattningen om vad som var skälig lön inom yrket [24] (angående direkt samarbete se nästa avsnitt). Men individualisering av lönerna förekom i stor utsträckning liksom helt oreglerade förhållanden. I verkstadsindustrin sattes ackorden ofta tämligen slumpvis av underordnade förmän.[25]

---

[23] KA I s. 21 f.

Uppgifter om lönestater vid enskilda järnvägar från 1860-talet till århundradets slut finnas i Kjellvard I s. 105—118 (1867 vid Uddevalla-Vänersborg-Herrljunga järnväg, 1877 vid Bergslagernas järnväg, 1889 vid Gävle-Dala järnväg etc.).

Treffenberg nämner i sin officiella berättelse över sundsvallsstrejken 1879 (s. 82) »de vid de särskilda sågverken bestämda prislistor för ackords- och dagsverksarbeten».

[24] Se t. ex. Wessel s. 120, Svärd s. 75 och 86.

Kjellvard ger å sin sida exempel på hur järnvägsmännens löner varierade i olika lönestater (se I särskilt s. 114).

Även av Treffenbergs berättelse över sundsvallsstrejken 1879 framgår, att lönerna varierade ganska mycket mellan de olika sågverken (s. 83 ff. och Tabell nr 1. Uppgifterna avse år 1878).

[25] Betr. verkstadsindustrin se Sandberg & Hansson s. 78, Edenmark, Eskilstuna gjutarefackförening, s. 16, Lindgren, Metall I, s. 289. Konkreta exempel på individuell lönesättning äro inte lätta att ange, men dylika förhållanden bilda bakgrunden till många tidigare fackföreningsaktioner. Ett typiskt exempel från 1903, som givetvis är belysande även för det äldre tillståndet, är lönelistan vid Hvilans mekaniska verkstad (Styrman s. 94 f.).

Enligt vad Kjellvard uppger (I s. 105), saknade man vid de enskilda järnvägarna, innan löneregelementen antagits, »grunder för avlöningarna. Vid en så stor bana som Gävle-Dala, landets äldsta bland de stora privatbanorna, fanns över huvud inget avlöningsreglemente förrän år 1889. Dessförinnan beviljades löneförhöjningar, i den mån sådana nu förekommo, på förslag av vederbörande föreståndare, 'allt efter visat

3. *Organisationsväsen och samverkan i andra former rörande arbetsvillkoren på arbetsgivarsidan.*

Förekom det under detta skede direkt samverkan arbetsgivarna emellan beträffande lönesättning och andra arbetsvillkor eller ledde de liberala strömningarna till en individualism, som stod i vägen för allt samgående, för alla inskränkningar i den fria konkurrensen? Den nya företagartyp, som ledde industrialiseringsprocessen, var nog ganska individualistisk, men på andra områden, de traditionsbundna yrkena, levde som upprepade gånger framhållits mycket av den gamla andan kvar. Jag skall här först behandla organisationsväsendet inom dessa yrken, därefter arbetsgivarsamverkan i andra former.

a. Hantverksföreningarna

De hantverksföreningar, som enligt 1846 års fabriks- och hantverksordning ersatte skråämbetena, voro inte avsedda att tillvarataga arbetsgivarintressena gentemot arbetarna. Liksom för skråämbetena var omsorgen om yrkets standard, dvs. utbildnings- och kompetensfrågor o. dyl. huvuduppgiften. Mest påfallande blev hantverksföreningarnas verksamhet som politiska opinionsorgan i näringsfrihetsfrågan; de intogo i stort sett en reaktionär ståndpunkt, särskilt i början, då de dominerades av förtroendemännen från de gamla ämbetena. I Stockholms hantverksförening, vars angelägenheter enligt § 29 i förordningen handhades av fullmäktige, hade den första uppsättningen av sådana enligt Munthe »karaktären av ett åldermannakollegium från det döende skråväsendets tid»; inte mindre än 25 av de 40 fullmäktige hade varit åldermän.[26]

Att man direkt avhandlat frågan om arbetsvillkor o. dyl. i hantverksföreningarna är inte troligt. Dessa omspände ju alla hantverksyrken. Men de bidrogo säkerligen till att hålla kontakten även beträffande de speciella yrkesfrågorna vid liv.[27]

Enligt fabriks- och hantverksordningen kunde även utövarna av särskilda yrken »sinsemellan hålla sammanträden och överlägga om vad till hanteringens bästa länder» (§ 29). Denna form var bättre lämpad för att tillvarataga yrkesintressena. De organisationer, som voro direkta ombildningar av de gamla ämbetena, hade dock vanligen mycket be-

intresse i tjänsten, arbetsförmåga och påpasslighet'. Rena godtyckligheten hade alltså fritt spelrum.»

[26] Munthe s. 30. Se där i övrigt ang. hantverksföreningarna och i synnerhet Stockholms hantverksförenings bildande och verksamhet särskilt s. 28 ff. och 57 ff.

[27] Jfr Svärd s. 86.

gränsade uppgifter, som begravningskassor o. dyl. Även i sådan egenskap kunde de nog ha betydelse för bevarandet av samhörighetskänslan och kontakten i yrkesfrågor, ehuru påtagliga bevis härför torde vara svåra att uppbringa.[28] Att inget enda av dessa gamla ämbeten ombildades till en verklig facklig sammanslutning, såsom skedde i Danmark (se kap. II under C, 4.), visar dock, att hantverkarna ännu ej kände något verkligt behov därav.

Då genom 1864 års näringsfrihetsförordning allt föreningsväsen bland näringsidkarna blev frivilligt, ombildades många av hantverksföreningarna till privata sammanslutningar. Enligt de av överståthållarämbetet i mars 1865 fastställda stadgarna för Stockholms stads hantverksförening skulle dennas uppgift vara bl. a. »att bilda ett nyttigt samband emellan Stockholms hantverksidkare för befrämjandet av deras och arbetarnas gemensamma bästa».[29] Den allmänna inriktningen på lagstiftnings- och yrkesutbildningsfrågor var densamma som förut. I de allmänna industriidkaremötena, som med början 1866 höllos regelbundet med ett par års mellanrum, fingo hantverks- och industriidkarna ett riksomfattande forum.[30] Första gången arbetsgivarproblemet där var på tal var vid mötet i Göteborg 1874, då de senaste årens strejker gav en talare anledning yttra, »att arbetare och arbetsgivare nu stodo mot varandra lika som två fientliga läger», men först vid mötet i Göteborg 1891 kom arbetsgivarfrågan att behandlas mera på allvar.[31] Ur den Centralstyrelse, som tillsattes 1893 som ett gemensamt organ för landets hantverks- och industriföreningar utsöndrades småningom Centrala arbetsgivareförbundet.[32]

---

[28] Munthe s. 32 ff.

I sitt arbete Murmästareämbetet i Stockholm beskriver Alm (s. 60 ff.), hur detta ämbete 1848 ombildades till Murmästareföreningen. 1882 återtog föreningen det gamla namnet och fortlever ännu.

Enl. ett 1850 tryckt »Reglemente för Garfveri-Idkarnes i Stockholm Förening» (Lunds universitetsbibliotek), undertecknat år 1849 av 18 personer, hade föreningen, som bildats bl. a. för »att vidtaga och befrämja åtgärder till förbättring av läderfabrikationen i landet» och för att ta hand om yrkets gesäller och lärlingar, övertagit »f. d. Garfvare-Embetets så kallade Låda, utgörande 211 rdr 4 sk. 4 runstycken banko».

[29] Munthe s. 155. På liknande sätt angavs uppgiften i stadgarna för Malmö hantverksförening (se Falck-Fischer, Malmö hantverksförening, s. 82).

[30] Munthe s. 182. Det första mötet 1866 var skandinaviskt. Det första allmänna svenska industriidkaremötet hölls i Örebro 1870.

[31] Munthe s. 209, Eliaeson, Stockholms stads handtverksförening, s. 54.

[32] Se vidare kap. IV under B, 2. — Munthe s. 210 och 224.

b. Boktryckerisocieteten

En sammanslutning, som ehuru i något förändrad form överlevde näringsfrihetens genombrott, var BS. Den hade genom 1810 års tryckfrihetsförordning förlorat sin officiella ställning,[33] men icke desto mindre blev 1752 års boktryckerireglemente först 1846 ersatt med ett nytt, kallat Ordningsstadga för Boktryckerisocieteten. Denna stadga, som utarbetats och antagits av societetens stockholmsmedlemmar, vilka vanligtvis på egen hand skötte alla ärenden, väckte stor opposition inte minst från landsortsmedlemmarnas sida. Det uppstod en häftig polemik, i vilken pressen tog livlig del.[34] Huvudanmärkningen var, att den nya boktryckeristadgan var helt överflödig eller i varje fall alltför detaljerad. »Genom den för arbetarna stadgade lärotid och de för vinnande av konstförvants avlöning stadgade prov» skulle den bliva »ett slags skråordning under formen av frivillighet». Det anmärktes också, att stadgan, »ehuru den strängeligen ålägger arbetarna åtskilliga förpliktelser, likväl är tillkommen *utan deras* hörande, vilket anses stridande emot antagen form och jämväl synes förnärma arbetarnas rätt».[35]

I något modifierad form antogs stadgan på nytt 1848.[36] Något stadfästelse på den sökte BS icke, då man ansåg ärendet vara »en societetens enskilda ekonomiska angelägenhet».[37] Man beslöt likaledes, »att konstförvantskapet *icke* skulle höras om den nya Ordningsstadgan», detta emedan

> sådant icke blott var i strid mot vanliga former utan ock alldeles obehövligt, enär varje boktryckare, på grund av yrkets frihet, ägde att utan någons hörande göra stadganden för sitt tryckeri och ifrågavarande ordningsstadga blott vore en emellan flera enskilda boktryckeriägare med samma rätt och frihet uppgjord gemensam ordning.[38]

Ordningsstadgan är till innehåll och form en ganska egendomlig blandning av gammalt och nytt, som tyder på osäkerhet om hur man skulle gå tillväga för att åstadkomma den önskade regleringen. De liberala tankegångarna satte sin prägel på regleringsformen: stadgan fick karaktären av vanliga föreningsstadgar, och i motsats till hantverks-

[33] Se ovan under B, 1., särskilt not 69.

[34] Se om stadgans tillkomst Klemming & Nordin s. 603 f. och Bring s. 127 ff.

[35] Citaten äro hämtade ur en tablå (p. 1 och 2) över anmärkningarna jämte motargument, upprättad på uppdrag av BS och bifogad dess prot. 31/3 1847.

[36] BS:s prot. vid extra sammanträde 9/2 1848. Ordningsstadgan finns tryckt i Klemming & Nordin s. 604 ff. Denna ordningsstadga kvarstod till år 1900, då strax efter det nya stadgar antagits societetens verksamhet upphörde.

[37] Bring s. 130.

[38] BS:s prot. 9/2 1848 § 2.

föreningarna sökte man ingen stadfästelse. Innehållet var emellertid av samma art som det gamla boktryckerireglementets. Man ville i samma stadga föreskriva en ordning för boktryckerinäringen och reglerade däri inte blott förhållandet mellan föreningsmedlemmarna utan även förhållandet till arbetarna. Där gavs t. ex. föreskrifter om lärlingars in- och utskrivning (kap. II och III), om förutsättningarna för att få åtnjuta »full konstförvants avlöning» (§ 25), om hur tvister mellan boktryckeripatron och arbetare skulle handläggas (se nedan) liksom om ordningen vid boktryckerierna (§ 39). Innan jag går närmare in på denna ordningsstadgas innehåll, skall särskilt med hänsyn till föreskrifterna i sistnämnda hänseende undersökas, om man ansåg den vara bindande för medlemmarna.

Gentemot beskyllningarna att stadga en skråordning ville societeten försvara sig med att ordningsstadgan inte innebar »något slags tvång», då ingen boktryckare var

> förhindrad att, oberoende av societeten, utöva sitt yrke samt antaga och avlöna arbetare efter enskild ömsesidig överenskommelse, likasom ingen arbetare kan förpliktas att emot sin vilja underkasta sig de ifrågavarande reglementariska stadgandena.[39]

Om detta innebar blott, att varje boktryckare hade rätt att stå utanför societeten, eller tillika, att medlemmarna skulle kunna träffa från ordningsstadgans innehåll avvikande avtal med arbetarna, är ej fullt säkert, men sannolikt tänkte man sig det senare. Det finns ingenting, som tyder på att man, såsom senare arbetsgivarsammanslutningar stundom medvetet gjorde, betraktade stadgan som ett bindande avtal mellan medlemmarna. Societeten benämnde stadgan »en emellan flera enskilda boktryckeriägare — — uppgjord gemensam ordning,[40] vilket troligen betyder summan av medlemmarnas enskilda ordningar för sina tryckerier, vilka de hade rätt att ändra självständigt. Om denna tolkning är riktig, är stadgan ett uttryck för den liberala tendensen att ge den individuella avtalsprincipen företräde framför de kollektiva regleringsformerna.[41]

Enligt ingressen var BS »en frivillig förening mellan i Sverige bosatta boktryckeri- och stilgjuteriägare, till gemensam fördel för såväl arbetare som principaler, samt till befordrande av boktryckerikonstens förkovran och utveckling». Bland föremålen för societetens verksamhet nämndes som de första (§ 1):

[39] Citatet ur den ovan i not 35 nämnda tablån, under p. 1.

[40] Jfr citatet ovan vid not 38.

[41] Jfr vidare ang. BS:s befogenheter i förhållande till medlemmarna i kap. V under B, 1.

befrämjande av ordning och trevnad inom boktryckerierna;
den arbetande personalens anständiga bärgning och hjälp vid påkommande behov.

BS var inte i första hand en arbetsgivarförening i den meningen, att den skulle tillvarataga arbetsgivarintresset *gentemot* arbetarna. I detta hänseende stod den på den gamla patriarkaliska grunden, ehuru det i den nya stadgan ingenstädes talas om husbondevälde o. dyl. Blott sporadiskt upptogos frågor om avlöning och andra arbetsvillkor, men att man inte höll denna sida av verksamheten för oväsentlig framgår av ett protokollsuttalande av 1823, då efter en lång nedgångsperiod societeten ansågs böra sammanträda oftare för att samråda »över åtskilliga angelägenheter, synnerligen i avseende på arbetarna, deras avlöning o. s. v.».[42]

Några egentliga lönebestämmelser innehöll icke ordningsstadgan, blott följande allmänt hållna stadgande, baserat på den individuella lönebestämningens princip:

§ 30. Då konstförvant antager kondition, bör han med patronen överenskomma om den avlöning, han skall åtnjuta, antingen uti viss veckopenning eller ock efter beräkning för varje slag av förefallande arbeten; och må ingen fordra mera än vad sålunda överenskommet är.

Att man dock räknade med en viss lönenivå och samrådde i denna fråga visar dels uttrycket i § 25 om »full konstförvants avlöning och övriga förmåner», dels, förutom nyssnämnda protokoll från 1823, att societetens ledamöter år 1856 kunde besluta om en provisorisk löneförhöjning »av 4 sk. på varje riksdaler».[43]

Det framgår av protokollet från ifrågavarande extra utlysta sammanträde, att detta ingalunda var något för medlemmarna bindande beslut. Samrådet hade föranletts av »den nuvarande dyra tiden», och det framhölls, att »om sådan förhöjning skulle ifrågakomma, detta belopp borde anses som maximum». Beslutet var givetvis ett försök att begränsa lönestegringen under dyrtiden.[44]

Vid samma sammanträde behandlades också frågan om en gemensam mera permanent ordning beträffande lönesättningen. Anledningen till utlysningen av sammanträdet angavs vara »behovet att komma överens om någon bestämd norm för avlöning åt arbetaren, såväl för sättning som tryckning». Man diskuterade ett förslag om att antaga den i

[42] Se Klemming & Nordin s. 600.

[43] BS:s prot. 20/10 1856. Jfr Wessel s. 120.

[44] Det framhölls i en skrivelse från Typ. föreningen till BS år 1872, bif. BS:s prot. 2/10 1872, att löneförhöjningarna under dyrtiden vid mitten av 1850-talet »skedde — — — officinsvis, på olika sätt». Det var säkert ingen helt samordnad aktion.
Jfr vidare nedan under 4. om åter vidtagna lönesänkningar.

Tyskland använda *n*-beräkningen som grund vid avlöning för sättning och betala 1 sk. riksgälds för 100 *n* »ifrån petit t. o. m. cicero samt med någon förhöjning för övriga stilsorter».[45] Alla de närvarande voro enligt protokollet överens om att detta »avlöningssätt vore det förmånligaste, vadan de alla ville detsamma såsom princip antaga». Beträffande avlöning för tryckning kommo ledamöterna blott på en punkt (det gällde kommissionstryck) till enighet om vad som »borde antagas» som »en allmän norm». Mot upptagandet av denna överenskommelse i protokollet reserverade sig en ledamot.

Uttryckssätten i protokollet (»ville — — såsom princip antaga», »såsom en allmän norm borde antagas») visa, att inte heller dessa voro för medlemmarna bindande beslut.

Ett nytt, närmast liberalt, inslag i ordningsstadgan, som fanns med redan i versionen av 1846, voro bestämmelserna om handläggningen av tvister mellan boktryckeripatron och arbetare (§§ 31 och 32). Tvister, »antingen om beloppet av arbetslönen eller i andra frågor», skulle i första hand upptagas av en av parterna gemensamt anmodad »god man av societetens ledamöter». Om part var missnöjd med gode mannens beslut, skulle saken avgöras av en permanent paritetiskt sammansatt skiljenämnd, en s. k. kompromiss. Partsrepresentanterna (2+2) skulle utses av societeten resp. »konstförvantskapet i huvudstaden» bland medlemmarna,[46] och dessa fyra skulle utse den femte. Medan förut societeten själv varit domstol i tvistefrågor, avsåg man sålunda nu att ge arbetarna lika del i avgörandet åtminstone i andra instans. Detta var ett avkall på de patriarkaliska principerna, som länge torde ha varit utan motsvarighet i vårt land.

Om skiljenämnden någonsin trätt i funktion, har jag ej kunnat finna något belägg för. Om den inte gjort det, vilket är sannolikt, berodde det nog inte minst på bristande intresse på arbetarhåll. Flerstädes i protokollen angives, att societeten utsett sina ledamöter. Första gången detta skedde, vid höstmässosammankomsten den 30 september 1846, anmodades sekreteraren »att till styrelsen för Konstförvantskapets kassor avlåta

[45] I den i not 44 nämnda skrivelsen 1872 gjorde Typ. föreningen en överblick över löneförhållandena sedan 1840, då betalning utgick med »18, 20 à 22 skilling för 1 000 fyrkanter. *N*-beräkningen var ej då införd, åtminstone långt ifrån allmän». Sannolikt bidrog BS:s här omnämnda beslut till att helt avskaffa fyrkantberäkningen. Enl. skrivelsen ansågs nu, dvs. 1872, »25 öre för tusen *n* såsom norm för s. k. slät sättning», men variationer mellan 25 och 30 öre sades vara vanliga. Jfr vidare i kap. V under B, 1.

[46] Konstförvanterna kunde även utse faktor till ledamot av skiljenämnden.

en skrivelse, vari densamma uppmanas att draga försorg det konstförvantskapet likaledes måtte inom sig utse tvenne kompromissarier». Konstförvantskapet lämnades alltså tillfälle att uppträda som kollektivitet och utse sina representanter. Det protokoll över valet, som finnes bifogat societetens protokoll, visar emellertid, att omröstningen företagits tryckerivis, och att arbetarna vid somliga tryckerier inte ville veta av någon »kompromiss». Det framgår inte, om valet lett till något resultat. Vare sig det berott på bristande intresse och ev. brist på ledarskap eller på misstro mot arbetsgivarna, synas konstförvanterna inte ha gripit den chans, som erbjöds dem att i detta avseende komma på jämställd fot med sina arbetsgivare.[47]

c. Samverkan i andra former före fackföreningsrörelsen

Det är möjligt, att arbetsgivare i olika fack samverkat vid lönesättning och dylikt utan stöd av någon organisation redan före fackföreningsrörelsens framträdande, men naturligt nog är inte mycket känt därom. Vanligt var det säkert inte. Man får i allmänhet vid läsningen av hågkomster från bildandet av de äldsta arbetsgivarföreningarna det intrycket, att den samverkan, som fackföreningsrörelsen framtvingade bland arbetsgivarna, var något nytt.[48] Wallgren antyder, ehuru mycket vagt, att bagarmästarna i Stockholm efter ämbetets upplösning vidmakthållit något samarbete »genom av särskilda anledningar föranledda, av traditionella former givetvis avsevärt 'färgade' sammankomster».[49] Mera bestämda uppgifter ger Svärd om sammanträden, som byggmästare i Göteborg höllo regelbundet varje vår åtminstone från någon gång på 1870-talet i syfte att fastställa arbetsvillkoren för säsongen.[50] Han framhåller, att ingenting tyder på »att besluten i lönefrågorna voro föranledda av några framställningar från arbetare eller arbetarorganisationer». Konkurrensen om den knappa utbildade arbetskraften var anledning nog. Man kan dock inte utesluta möjligheten, att begynnande oro bland arbetarna legat bakom dylika samråd. Om ock fackföreningarna ännu

[47] I samma prot. 30/9 1846 omnämnes första gången Typografiska föreningen, som just bildats, men denna fick ingenting att göra med saken. Den var väl i början på grund av sin ringa anslutning för svag för att representera konstförvanterna. Se vidare nedan under 4.

[48] Se t. ex. Nyblom, Stockholms skrädderiidkareförening, s. 7, Fallgren, Sveriges målaremästareförening, s. 3, samt Jönköpings målaremästareförenings minnesskrift s. 10.

[49] Wallgren s. 80.

[50] Svärd s. 86 ff. Det första belägget han anför, från 1881, ger vid handen, att sammanträdena då redan voro en tradition.

knappast voro en faktor att räkna med, hade likväl strejkerna börjat bekymra arbetsgivarna.[51] Vi röra oss här på gränsområdet till det nya skedet.

4. *Arbetarna: inställning, organisationer, kollektivt uppträdande*

Om hantverksmästarna hade svårt att finna sig tillrätta med näringsfriheten, var detta inte mindre fallet med deras arbetare. Det är troligt, att dessa i början i det stora hela stodo på samma reaktionära ståndpunkt som sina mästare, ehuru någon enhetlig opinion säkerligen inte utbildades. Under de av februarirevolutionen i Frankrike inspirerade marsoroligheterna i Stockholm 1848 anses parollerna i näringsfrihetsfrågan övervägande ha varit reaktionära, såsom: »Vi vill ha vårt gamla igen! — Vi vill ha skrån tillbaka! — Vi vill att mästarna skall få sin gamla rätt, så att de kunna bärga sig och ge oss riktig lön!» [52] Denna inställning var ganska naturlig med hänsyn till att de väl i allmänhet räknat med att själva bli mästare en gång.

Gesällernas gamla organisationer vederföros ungefär samma öde som mästarnas. Många ombildades till rena understödsföreningar.[53] Blott en av dem kom att spela någon mera betydelsefull roll som fackförening, nämligen Stockholms bagaregesällförening, som 1873 genom en mycket uppmärksammad strejk genomförde kravet på en frinatt i veckan.[54] För fackföreningsrörelsen hade dessa föreningar främst den betydelsen, »att de höllo den yrkesmässiga samhörighetskänslan levande och gjorde medlemmarna förtrogna med organisatoriska angelägenheter».[55]

1850-talet var rikt på från utlandet härstammande idéer och projekt om arbetets organisation.[56] Socialism och kooperation i olika former voro modeidéer, som dock icke varaktigt förmådde fånga arbetarnas intresse, än mindre samla dem till en mera omfattande rörelse. De liberala arbetareföreningarna, med bildningsverksamheten som främsta uppgift, fingo en viss betydelse för arbetarnas skolning i politiska och föreningstekniska frågor men motsvarade inte de förväntningar, som knutits till dem. Initiativen och ledarna kommo främst från kretsar utanför arbe-

[51] Jfr ovan under 3, a. om allm. industriidkaremötet i Göteborg 1874. Om tidiga strejker i Göteborg se Svärd s. 53. Mera anmärkningsvärda strejker äro den vid en mekanisk verkstad 1872 samt målarstrejken 1874.

[52] Munthe s. 75 ff. i anslutning till H. Almquist i Samfundet S:t Eriks årsbok 1942, s. 101.

[53] Lindbom s. 13 ff., Munthe s. 43 ff.

[54] Se härom särskilt S. Hansson, Bageriarbetareförbundet, s. 83 ff.

[55] Lindbom s. 17.

[56] Se t. ex. Lundell s. 255 ff.

tarnas led, som började intressera sig för »arbetarfrågan».[57] Medlemmarna i arbetarföreningarna bestodo omkring 1870 blott till ungefär hälften av hantverkare, däri inberäknat mästare, och andra arbetare. Icke yrkesutbildade arbetare utgjorde blott 10 %.[58]

Den liberala arbetarrörelsens största manifestationer voro de allmänna arbetarmötena. Det första, i Stockholm 1870, var nordiskt, de fyra följande, 1879, 1882, 1886 och 1890, rent svenska. Av mötesdeltagarna voro aldrig flera än omkring $^1/_3$ egentliga arbetare. Intellektuella satte sin prägel på förhandlingarna. Vid tiden för de sista mötena hade fackföreningsrörelsen och socialdemokratin redan tagit loven av denna rörelse.[59]

Även om dessa olika främst liberalt färgade rörelser icke trängde på djupet i arbetarleden, torde de ha bidragit till att väcka politiskt medvetande hos främst hantverksarbetarna och till att skapa uppfattningen, att arbetarna utgjorde en särskild klass i samhället, som måste tillvarataga sina egna intressen.[60] I ingressen till Stockholms arbetareförenings första stadgar år 1850 hette det:

> Föreningen har till ändamål att åstadkomma ett samband emellan den arbetande klassen inom Sverige för vinnande av förbättring i dess närvarande samhälleliga ställning och villkor samt att, för ernående av en sådan förbättring, genom alla lagliga medel söka förskaffa även arbetsklassen rätt till delaktighet i lagstiftningen.[61]

En viss särställning intar Typografiska föreningen, den enda av föreningarna från denna tid, som småningom helt övergått till och fortlevat som fackförening. Den bildades i maj 1846 av konstförvanter i Stockholm,[62] strax efter det BS antagit sin nya ordningsstadga men före utfärdandet av Fabriks- och hantverksordningen. Enligt uppgift i ett föreningsprotokoll från september samma år hade föreningen registrerats hos överståthållarämbetet.[63]

Typografiska föreningens syftemål var enligt stadgarna (§ 1) att

[57] Se betr. arbetarföreningarna främst Påhlman & Sjölin, passim, sammanfattning s. 267 ff.

[58] Påhlman & Sjölin s. 146 f.

[59] Påhlman & Sjölin s. 258 ff. och passim. Sifferuppgifter s. 265. En översikt över tidigare arbetarsammanslutningar och deras förhållande till fackföreningsrörelsen finns i Lindbom s. 12 ff.

[60] Munthe talar i samband med striden kring 1853 års petition om att »här för första gången börjar skönjas en samlad stridsfront av arbetsgivare mot arbetare» (s. 93). Jfr ovan under 1. not 83.

[61] Cit. efter Påhlman & Sjölin s. 138.

[62] Om bildandet, de första stadgarna etc. se Wessel, Typ. fören., s. 93 ff. Jfr ang. motsvarande danska förening kap. II under C, 4.

[63] Se Wessel a. a. s. 101, där prot. finnes avtryckt.

genom personlig beröring, samverkan och enighet, utgöra en föreningspunkt, vilken, överensstämmande med ledamöternas tid och tillgångar, bereder dem bildande, nöjsamma och nyttiga förströelser.

Den hade sålunda inga fackliga syften, vilket inte behövde utesluta, att fackliga frågor diskuterades där. Enda gången före 1872 — då föreningen tog sitt berömda initiativ till en lönetariff — som en facklig fråga togs upp, var enligt Wessel [64] år 1858, då föreningen uttalade sitt klander över att boktryckare Carl Norstedt, ordförande i BS, vid årets början indragit det tillägg på 4 skillingar per riksdaler, som societeten beslutade 1856.[65] Hans exempel hade följts även av andra boktryckare. Föreningen intog enligt protokollet den ståndpunkten, att någon annan åtgärd i ärendet än denna protest inte kunde ifrågakomma. Den var ännu ingen fackförening.[66]

Som redan förut påpekats (under 3. b), tycks varken Typografiska föreningen eller konstförvanternas understödskassor ha gjort någon insats för att fullfölja BS:s uppslag att få till stånd en skiljenämnd för biläggande av arbetstvister. Konstförvanterna synas vid denna tid ha varit mindre fackligt medvetna än under den svåra dyrtiden i början av 1800-talet.

Föreningen var i början svag på grund av sitt ringa medlemstal. Wessel uppger, att den mottogs med skepsis och motvilja inte blott av många konstförvanter utan även från boktryckarhåll.[67] Därpå tyder dock icke det första omnämnandet av föreningen i BS:s protokoll. Vid höstmässosammanträdet i september 1846 behandlades en skrivelse från Typografiska föreningen med tillkännagivande om dess bildande och med anhållan om societetens stöd framför allt med avseende på det bibliotek, som föreningen tänkte upprätta. Denna anhållan bifölls, och societeten beslöt att »understödja och med intresse följa föreningens övriga verksamhet».[68] År 1870 diskuterades i BS t. o. m. ett förslag om att principalerna skulle ansluta sig till Typografiska föreningen, som höll på att omarbeta sina stadgar i sådant syfte. Detta skulle vara ett led i strävandena för »en närmare anslutning mellan arbetsgivare och arbetare».[69] Av detta förslag blev emellertid intet.

[64] A. a. s. 172 f.

[65] Se ovan vid not 44.

[66] I sin skrivelse till BS med förslag till sättartariff den 17/3 1872 förklarade sig Typ. föreningen för första gången uppträda i en fråga av denna beskaffenhet.

[67] A. a. s. 103.

[68] BS:s prot. 30/9 1846 § 5. Jfr ovan not 47.

[69] Utlåt. av en kommitté inom BS, uppläst vid sammanträdet 5/10 1870 och tryckt som cirkulär till medlemmarna.

Organisationsväsendet bland arbetarna, inskränkt huvudsakligen till hantverksarbetarna och typograferna, hade sålunda ringa eller ingen betydelse ur facklig synpunkt vid denna tid. Dock voro inte nödvändigtvis för den skull arbetarna utan allt inflytande på arbetsvillkoren före fackföreningsrörelsens framträdande. Kollektiva aktioner i fackligt syfte förekommo ej sällan utan något samband med organisationer. Det saknas inte exempel på att framställningar till arbetsgivaren om bättre förmåner, stundom ackompanjerade av kortvariga strejker, under därför gynnsamma omständigheter givit positiva resultat.[70] Hellström, en tid verkställande direktör i Sågverksförbundet, har tecknat situationen på följande sätt:

> Det fanns verkligen en period, då visserligen arbetsgivaren ansågs ha avgörandet om lönevillkoren i sin hand och utan tvivel också hade det i viss utsträckning. Men ofta nog kunde inträffa, att vid lägligt tillfälle enstaka arbetare eller grupper förklarade att »få vi ej bättre betalt så lägga vi av.» Och då inträffade ej så sällan att arbetsgivaren gav med sig för att slippa undan svårigheter.[71]

Ofta förekommo de spontana arbetsnedläggelserna inte som påtryckningsmedel för att genomföra nya krav utan som en reaktion mot åtgärder från arbetsledningens sida. De vidtogos till försvar för gamla förmåner och mot nyheter, som ansågos direkt kränkande eller vilkas följder man inte kunde förutse och därför fruktade.

Bland 1850-talets strejker, varav de flesta hade samband med den av Krimkriget föranledda spannmålsbristen 1855, »hungerrevolternas år»,[72] skall här blott en beröras. Strejken vid Falu gruva nämnda år[73] hade främst sin orsak i att gruvstyrelsen på grund av dyrtiden höjt priserna på arbetsmaterial och livsförnödenheter, som arbetarna sedan gammalt fått lösa till sig för nedsatta priser. Även andra klagomål förekommo, såsom att ackordssatserna ledde till orättvisa resultat. Händelsen får sin prägel delvis av att regleringen av bergshanteringen ännu kvarstod. Den kunde ur denna synpunkt ha hänförts till den förra perioden men har här insatts i sitt tidssammanhang. Det var bergshauptmannen, som in-

[70] Se utom nedan nämnda ex., t. ex. Kämpe, Den stora strejken, s. 11.

[71] Hellström, Sågverksförbundet, s. 128. Ett liknande uttalande av en arbetare finns i Karlbom, G & F I s. 58.

[72] Nerman, Svensk arbetarrörelse, s. 39. Detta arbete innehåller den hittills fullständigaste översikten över strejker under detta skede, betydligt fullständigare än Raphaels tabell i Förl. kom. bet. s. 148 (jfr Lindbom not 10). Se också Casparsson, LO I, s. 657 f. En översikt över tidiga strejker i Göteborg finns i Svärd s. 53 ff.

[73] Se ang. denna Tidning för Fahlu län och stad 29/11 1855, varur citaten äro hämtade, (notis även 22/11) samt Casparsson, Gruvfolk, s. 42 ff.

grep och fick arbetarna att återgå till arbetet redan på strejkens andra dag mot löfte, att deras klagomål skulle behandlas av gruvstyrelsen, i den mån denna hade kompetens att fatta beslut därom »utan fjärdepartsägarnas hörande». Arbetarna kallades så efter några dagar »att i den s. k. 'Gruvsalen' infinna sig, för att dels höra gruvstyrelsens beslut, dels själva framställa de anmärkningar, de kunde hava att göra». Vid denna sammankomst, som inleddes med ett tal av bergshauptmannen, överlämnade arbetarna en skriftlig sammanfattning av sina klagomål, som behandlades punkt för punkt. Vissa klagomål befunnos vara befogade, såsom att ackorden voro ojämna, andra avvisades, frågan om spannmålspriserna skulle hänskjutas till nästa bolagsstämma, och slutligen utlovade gruvstyrelsen en ny förmån, nämligen att sill och strömming skulle kunna lösas för visst pris; »med vilket allt arbetarna förklarade sig synnerligen belåtna». Ortstidningen avslutar sitt referat med följande kommentar:

> Den i början till utseendet så svåra saken har sålunda på ett högst lyckligt sätt blivit avgjord — och detta utan att några »krigsknektar» av Dal-regementet behövt till staden inkallas.

På 1860-talet blevo strejkerna vanligare,[74] särskilt under intryck av depressionen i slutet av årtiondet. De s. k. arbetaroroligheterna vid Dannemora gruva i januari 1868[75] påminna mycket om nyssnämnda strejk. Upphävandet av bergsordningarna hade säkerligen ingen inverkan på bedömandet av strejkens tillåtlighet. Minskning av naturaförmånerna jämte en förändring av det gamla avlöningssättet låg bakom arbetarnas »sammangaddning och inställning av arbetet», såsom Upsala-Posten betecknade händelsen. Arbetarnas uppförande betecknades av tidningen som »oskickligt», »förargelseväckande» och »framförallt för deras eget intresse oklokt» ehuru »några egentliga våldsamheter — — icke förekommit». Efter några dagar återgingo arbetarna »till ordningen».

Dittills hade de flesta strejkerna inträffat i landsorten. När i Stockholm murarna den 5 juli 1869 inledde en serie strejker av olika arbetargrupper, konstaterade tidningarna, att den allmänna oron bland arbetarna ute i Europa nu även nått huvudstaden, som för första gången »var skådeplatsen för ett slags arbetarestrike».[76] Murarestrejken 1869 bildar enligt min mening epok och kan på goda grunder betecknas som

[74] Nerman a. a. s. 59 och 62, jfr s. 51.

[75] Se härom närmare Casparsson a. a. s. 49 f.

[76] Citatet ur NDA 10/7 1869. Jfr också St. D. 7/7 1869. Äldre strejker i Stockholm, såsom varvsarbetarstrejken 1856 (Nerman a. a. s. 42) hade väl fallit ur minnet.

inledningen till den fackliga arbetarrörelsen i Sverige. Som jag i ett senare sammanhang skall visa, ledde den till det första åtminstone hittills kända kollektivavtalet i Sverige — en mycket ringa början visserligen, men fullt klar — och dessutom bildades i samband därmed en fackorganisation.[77]

Ännu dominerade emellertid de gamla förhållandena, och övergångstiden blev lång. Det dröjde till 1880-talet, innan fackföreningsrörelsen började bli en makt att räkna med och i någon mån förmådde sätta sin prägel på metoderna för reglering av arbetsvillkoren. De under högkonjunkturen i början på 1870-talet allt talrikare fackliga aktionerna hade i allmänhet inget samband med organisationer. De ligga i linje med de äldre strejkerna men peka på samma gång i fråga om arbetarnas metoder framåt. En del av dem komma därför att uppmärksammas i senare sammanhang. Här skola från detta övergångsskede behandlas två strejker, som i mycket fingo sin prägel av från äldre tider härrörande förhållanden och idéer, nämligen strejken vid Persbergs gruvor 1869 och den första verkligt stora strejken i vårt land, den vid sågverken i sundsvallstrakten 1879.

Gruvarbetarstrejken vid Persberg i augusti 1869, som omfattade 300 à 400 arbetare och varade nio dagar, är ett exempel på arbetarnas reaktion inför nymodigheter, vilkas konsekvenser de fruktade. Tvisten gällde främst anställningsformen: bolaget ville, sannolikt för att få större handlingsfrihet att avpassa arbetsstyrkan efter arbetstillgången, övergå från årstjänst enligt legostadgan till vanliga skriftliga tjänsteavtal med en månads uppsägningstid. Dessutom hade bolaget inskränkt på den fria sjukvården. Arbetarna fruktade, uppger landshövding Ekström i sin rapport över händelsen, att bolaget genom den korta uppsägningstiden »åsyftade ett successivt nedpressande av avlöningen» och hade beslutat att genom strejken tilltvinga sig »nu gällande anställningssätt oförändrat». Gruvstyrelsen förde vid ett sammanträde överläggningar med ombud »för varje gruvlag» men fasthöll vid sitt beslut.

Landshövding Ekström sände på bolagets anmodan militär till platsen och ingrep också personligen för att bilägga tvisten. Han uppger därom i sin rapport:

> Genom att göra klart för dem (arbetarna), hurusom det nu beslutade anställningssättet medelst kontrakter måste anses höja deras ställning såsom fria arbetare, i stället för att de nu äro tjänstehjon, samt att, då uppsägningsrätten vore ömsesidig, de även bättre än förr kunde på annat håll vinna en förmånligare plats, därest tillfälle till erhållande av en sådan sig yppade; ävensom

[77] Se vidare kap. IV under A, 1. och kap. V under B, 2.

att icke den ringaste förändring i nuvarande dagsverkslöner åsyftades, förklarade arbetarna, som otvunget vidgingo det lagstridiga i deras förfarande att lämna sitt arbete i gruvorna, sig slutligen beredvilliga att återtaga sina göromål mot löfte att för dem utverkades en längre uppsägningstid, vartill styrelsen även samtyckte genom tidens utsträckning till sex månader, med försäkran tillika att avlöningen icke komme att under nästföljande tolv månader förändras.

Arbetarna utfäste sig under sådana förhållanden att underteckna kontrakten och arbetet återupptogs.[78] Strejken hade genom landshövdingens medling resulterat i en kompromiss, som bl. a. innehöll ett löfte om oförändrade löner under ett år. Ett slags förbindelse med kollektiv syftning, troligen i muntlig form, kom sålunda till stånd. Liksom vid Falu gruva 1855 tillätos arbetarna att framföra sina synpunkter vid direkta förhandlingar med gruvstyrelsen. Detta var en gammal patriarkalisk tradition inom bergshanteringen.[79] Men att styrelsen var känslig för alla försök till påtryckning visar dess motivering för tillkallandet av militärt stöd. Enligt landshövdingens rapport ansåg styrelsen,

> helst med avseende därå, att arbetarna vid ett tillfälle sistlidna år genom hotelser lyckats genomdriva sina fordringar, — — — oundgängligen nödigt att begagna militärstyrka för att bringa befolkningen till insikt om det lagstridiga i sina förhållanden.[80]

Sundsvallsstrejken 1879 sammanhängde med en ny depression och därav föranledda lönesänkningar. Bakgrunden har tidigare berörts (sid. 153 f.). Händelsen väckte ett enormt uppseende. Ett tåg av strejkande arbetare drog från sågverk till sågverk, och strejken spred sig med lavinartad hastighet. Arbetarna, till antalet sannolikt omkring 5000, samlades slutligen på ett fält utanför staden. De återvände dit varje morgon, sålänge strejken varade (27 maj—4 juni). Deras huvudkrav var en återgång till 1878 års löner. Strejken slutade med nederlag, sedan landshövding Curry Treffenberg ingripit och med rättsliga åtgärder, stödda av ett omfattande uppbåd av militär, förmått arbetarna att

---

[78] Uppgifterna och citaten äro hämtade ur de rapporter av den 21 och 28 augusti 1869, som landshövdingen i Värmlands län Ekström ingav till civildepartementet och som publicerades i pressen (t. ex. i DN 25/8 och 1/9 1869). Jfr även Casparsson, Gruvfolk, s. 51 ff., som ger en utförlig skildring av själva strejkens förlopp. Enl. C. vägrade arbetarna att underteckna kontrakten.

[79] Jfr sid. 142 not 54 och sid. 171 f.

[80] Ur rapporten av d. 21/8. Visserligen hänvisade styrelsen därvid till uppträden, stenkastning, hotelser o. dyl. som arbetarna sades ha gjort sig skyldiga till. Enl. landshövdingen genomfördes dock strejken i stort sett lugnt utan några bevisliga olagligheter av denna art. Ang. strejkens »lagstridighet» se vidare nedan under 5.

återgå till arbetet. Jag får anledning att i olika sammanhang återkomma till denna händelse.[81]

5. *Inställningen till strejken som fackligt medel*

Slutligen skall här behandlas inställningen till strejken som fackligt medel i belysning av lagstiftning, ämbetsåtgärder och opinionsyttringar från denna tid. Det blir en överblick över den rättsliga och ideologiska miljö, vari fackföreningsrörelsen framträdde och som hade stor betydelse för dess rörelsefrihet och därmed dess möjligheter att göra sig gällande. Den relativa utförligheten är föranledd av att det i tidigare litteratur knappast uppmärksammats, att frågekomplexet var aktuellt redan 10 år före sundsvallsstrejken 1879.

I och med genomförandet av 1864 års näringsfrihetsförordning försvunno alla spår av koalitionsförbud ur lagstiftningen. Ej heller funnos några förenings- eller församlingsförbud.[82] I dessa avseenden var läget för arbetarna väsentligt gynnsammare än i många andra länder, såsom framgår av kap. II. Den liberala kontraktsprincipen innebar, att arbetsnedläggelse var tillåten, om den ej medförde avtalsbrott. En hake var dock den alltjämt bestående försvarslöshetslagstiftningen.[83]

Den liberala uppfattningen slog relativt snabbt igenom i pressen. Strejkerna i Stockholm 1869 gåvo anledning till många presskommen-

[81] Bland den omfattande litteraturen om sundsvallsstrejken 1879 må nämnas Treffenbergs officiella berättelse, Arbetarestrejken vid sågverken i trakten af Sundsvall år 1879, Lindbom s. 21 ff., S. Hansson, Fackföreningsrörelsen, s. 12 ff. Om Treffenbergs åtgärder se vidare nedan under 5.

[82] Jfr i sistnämnda hänseende 1864 års SL 10: 14 (1887—1948 SL 10: 15).

[83] Det är möjligt, att arbetarnas farhågor vid Persberg 1869 beträffande de nya kontrakten hade sin grund i försvarslöshetslagstiftningen (såvida den inte bottnade i en helt allmän fruktan för arbetslöshet). Enligt landshövding Ekströms rapport fruktade de »ett successivt nedpressande av avlöningen, som de, enär det icke bleve dem möjligt att inom en månad förskaffa sig annan anställning, icke sågo någon utväg att kunna undgå» (rapport 28/8 1869, jfr ovan not 78). Den radikala tidningen Fäderneslandet, som väl i och för sig borde ha gillat övergången till en friare avtalsform, tryckte i sin kommentar till händelsen starkt och troligen överdrivet på denna synpunkt. Det framgick enligt tidningen (28/8 1869) av rapporten, »att Persbergsbolaget genom sitt vägrande att utgiva den sedan äldsta tider brukliga städjan och genom att förvandla hela arbetarepersonalen till en hop lösdrivare, vilka när som helst kunna avskedas och trakasseras medelst den kongl. stadgan om 'laga försvar' och dymedelst tvingas att ingå på vilka arbetsvillkor som helst — — — själv givit anledning till missnöje bland arbetarna».

Landshövding Treffenbergs tillämpning av försvarslöshetsstadgan under sundsvallsstrejken 1879 beröres nedan.

tarer. Visserligen voro de flesta tidningarna kritiska mot strejkvapnet och beklagade arbetarnas beslut att tillgripa det, men rätten i och för sig att nedlägga arbetet erkändes såvitt jag kunnat finna allmänt. Medan de mera konservativa tidningarna inskränkte sig till allmänna fraser om arbetstagarens frihet att antaga eller icke antaga arbetsgivarens anbud,[84] skrev Dagens Nyheter mera direkt om koalitionsrätten följande:

Det första vi hava att säga om denna sak (strejkerna), är att det är ett lyckligt förhållande att i detta fall icke finnes någon lag, som hindrar arbetare eller arbetsgivare från att träffa överenskommelser om att bilda föreningar för att uppskruva eller nedtvinga arbetslönerna. Detta är tvärtom en av de rättigheter, som *i teorin* räknas bland mänsklighetens oförytterliga, men som ändock praktiskt är mångenstädes av staten förvägrad arbetstagarna.

Även ur moralisk och statsekonomisk synpunkt hava arbetarna fullkomlig rättighet att träffa sådan överenskommelse.

En annan fråga är, huruvida de i detta särskilda fall förfarit klokt, då de tagit det här nämnda steget. . . .[85]

I en artikelserie återgav Dagens Nyheter några dagar senare en diskussion i »franska statshushållningssällskapet» i oktober 1868 om arbetsinställelser, vari de flesta uttalandena gingo i anmärkningsvärt strejkvänlig riktning, men de vanliga liberala motargumenten, såsom att strejk aldrig kan löna sig, fingo också stort utrymme.[86]

Den kritiska synen på strejken som medel för arbetarna att förbättra sin ställning sammanhängde med liberalismens betoning av frivilligheten, handlingsfriheten, det fria avtalet, liksom dess lära om orubbliga ekonomiska lagar beträffande priser och löner. Stockholms Dagblad gav i sin kommentar till murarstrejken uttryck för denna uppfattning:

En ekonomisk nödvändighet kan aldrig undanskjutas och allraminst kan den med våld rubbas. *Om* det verkligen skulle lyckas våldet att för en tid göra en sådan rubbning, återgå förhållandena dock snart åter till det gamla. Må man ej glömma vad andra länders erfarenhet i detta avseende visat. I England t. ex. hava *strikes* eller arbetsinställningar ofta inträffat, men *ännu aldrig* hava de förmått förbättra arbetarnas ställning. Högst sällan hava de som gjort arbetsinställningen ens för tillfället vunnit något därpå.[87]

I förkastelsedomen instämde det allmänna arbetaremötet i Stockholm

[84] Jfr St. D. 8/7 1869.

[85] DN 21/8 1869.

[86] DN 26/8—28/8 1869.

[87] St. D. 8/7 1869. NDA (10/7 1869, halvveckouppl.) reagerade mot en alltför stark betoning av »de nationalekonomiska lagarna». Den såg »denna lilla strike» (murarestrejken) som »en varning för många».

1870.[88] Landshövding Treffenberg framhöll likaledes i ett tal till arbetarna under sundsvallsstrejken 1879,

att det fria avtalet vore bestämmande för förhållandet emellan arbetsgivare och arbetstagare samt att varje tillställning, som ginge ut på att med våld och hot tilltvinga sig högre arbetsförtjänst vore förkastlig och ingalunda kunde leda till åsyftat ändamål.[89]

Rester av den äldre uppfattningen om strejken som uppror eller myteri mot samhällsordningen levde dock med all säkerhet segt kvar, åtminstone där patriarkaliska tänkesätt dominerade. Om arbetarna voro fast anställda, låg denna uppfattning närmare till hands, men då tillkom den omständigheten, att strejk i allmänhet innebar avtalsbrott. När landshövding Ekström i sin rapport om Persbergsstrejken 1869 framhöll strejkens lagstridighet (se ovan under 4.), kunde detta ha sin fulla förklaring i att arbetarna voro lagstadda för år. Deras avtalsbrott kunde enligt legostadgan medföra påföljder utöver de vanliga civilrättsliga och ge stöd för polisiära ingripanden. Landshövding Ekström motiverar dock icke närmare i rapporten sitt påstående, och uteslutet är inte, att han handlade under intryck av en känsla, att strejk vore något i och för sig otillåtet. Trots att han inte konstaterat några brott mot strafflagen och inte heller befarade sådana, lät han en militärstyrka kvarstanna på platsen »intilldess ordningsvakten vid gruvefältet reorganiserats» och skulle, om så erfordrats, ha varit beredd att biträda bolaget med militärmakt vid avskedandet av »en eller annan av dem, som egentligen framkallat själva arbetsinställningarna och uttalat hotelser mot disponenten på stället».[90]

Även i Treffenbergs officiella berättelse om strejken 1879 framskymta uttryck för en äldre inställning. Han talar på ett ställe om »sammangaddningar i syfte att uppdriva avlöningen»,[91] och han kände det som sin plikt att skydda sågverksindustrin. Han ansåg sig tvungen att snarast göra slut på strejken, emedan han

icke saknade anledning befara att ett längre fortsatt avbrott i utskeppningen skulle för åtminstone en och annan sågverksägare bliva så ruinerande, att han,

[88] Se Nerman, Svensk arbetarrörelse s. 63 och Påhlman & Sjölin s. 180. Jfr s. 182 resolutionen från arbetaremötet 1879, även den mycket försiktigt hållen under intryck av sundsvallsstrejken.

[89] Cit. efter referatet i Treffenberg s. 3. Ett liknande uttalande, refererat av Kämpe, Den stora strejken, s. 12, hade han gjort under en brädgårdsarbetarstrejk 1875. Jfr även nykterhetsföreningens proklamation till de strejkande vid Sundsvall, anförd av Treffenberg s. 22.

[90] Ur rapporten av den 28/8 1869.

[91] Treffenberg s. 99 f.

av skyldig omtanke för sin ekonomiska existens, rent av skulle bliva tvungen att giva efter för arbetarnas fordringar, vilket kunnat medföra det betänkligaste inflytande på även de övriga sågverksägarnas hållning.[92]

Han var därför lika litet som landshövding Ekström neutral i konflikten, ehuru han i början tog till sin uppgift att vara medlare [93] och på sitt sätt ville tillgodose även arbetarnas bästa.

Trots allt var det dock i avseende på strejken som ekonomiskt påtryckningsmedel mot arbetsgivare främst fråga om en förkastelsedom på moraliska och ekonomiska men icke rättsliga grunder. Frågan om olagliga åtgärder mot arbetsgivarens person i fackligt syfte hade knappast någon aktualitet. I samband med särskilt tidigare strejker förekom emellertid ofta, i syfte att göra dem effektiva, påtryckningar, ibland med våld eller hot, mot arbetare att deltaga i strejken. Förfaranden av detta slag kunde beivras med hjälp av strafflagen. I en ledare i NDA 1874 propagerades för tillämpningen i sådana fall av SL 15: 22, det allmänna stadgandet om »brott emot annans frihet»:

> Tvingar någon, utan laga rätt eller med missbruk av sin rätt, genom våld eller hot, annan att något göra, tåla eller underlåta, straffes högst med straffarbete i två år, i de fall, där gärningen ej med svårare straff belagd är.

I artikeln uttalades förvåning över att detta stadgande veterligen ditintills aldrig tillämpats i samband med strejker.[94]

Att bestämmelsen, även om den kanske ej direkt åberopades, dock varit aktuell tidigare framgår bl. a. av presskommentarerna kring 1869 års strejker i Stockholm, och tidningarna, både konservativa och liberala, voro ytterst skarpa i sina varningar till arbetarna på denna punkt,[95] samtidigt som de ofta komplimenterade dessa för ordning och disciplin. Landshövding Ekström anställde vid Persberg samma år med negativt

[92] A. a. s. 30. Jfr betr. persbergskonflikten sid. 174. Enl. Lindbom (s. 26) kunde Treffenbergs omsorg om sågverksägarnas intressen möjligen sammanhänga med att riksdagen genom ett stort lån nyligen givit sågverksindustrin ett stöd under depressionen.

[93] Treffenberg s. 7.

[94] NDA 28/7 1874. Art. citerades i GHT 7/8 1874, som ansåg yttrandet om SL 15: 22 »väl värt de 'strikandes' uppmärksamhet».

[95] DN yttrade t. ex. d. 21/8 1869 (samma art. som ovan citerats) med anledning av murarnas beteende mot en »murarbas», »att inga arbetare, lika litet som arbetsgivare, äga varken juridisk, moralisk eller statsekonomisk rätt att tvinga andra arbetare till inställande av arbeten, å vilka de uppgjort skriftliga eller muntliga ackord, för att deltaga i den allmänna rörelsen». Här talas visserligen om tvång till kontraktsbrott, men några dagar senare (25/8 1869) yttras med anledning av timmermännens och snickarnas strejk, att tidningen »ej erfarit, att de någonstädes använt hot eller andra olovliga medel mot sina yrkesbröder». Jfr också St. D. 8/7 1869.

resultat polisundersökning för att utröna, om »möjligen en del (av arbetarna) blivit av kamraterna — — med våld eller hotelser tvingad» till deltagande i strejken.[96] Även landshövding Treffenberg hade bestämmelsen aktuell, både vid sitt ingripande i en brädgårdsarbetarstrejk 1875 [97] och vid Sundsvall 1879,[98] och i en kungörelse, utfärdad av överståthållareämbetet i samband med den s. k. utearbetarstrejken i Stockholm 1881,[99] erinrades om samma bestämmelse, vars senare (1899) tillagda andra stycke under namn av Åkarpslagen blivit ryktbar i fackföreningsrörelsens historia (jfr kap. IV under C, 3).

Vad Treffenberg främst riktade sin uppmärksamhet på — liksom andra myndighetspersoner, som ingrepo i liknande fall — var, om vad som förekom i samband med strejken kunde räknas som upplopp, ev. av beskaffenhet att jämställas med uppror, enligt SL kap. 10.[1] I första hand kunde uppploppsbestämmelsen i § 13 p. 1 ifrågakomma. Den handlade om folkmängd, som »samlar sig — — tillhopa och störer lugnet eller allmänna ordningen» och icke skingrar sig »på offentlig myndighets befallning utan visar trotsighet däremot». Om folkmängden övergick »till våld å person eller egendom» (§ 13 p. 2), kunde de strängare upprorsbestämmelserna i §§ 9, 10 och 12 användas, vilken sistnämnda bl. a. innehöll: »Till upprors stillande må krigsmanskap användas».[2]

För Treffenberg var det tydligt, att dessa bestämmelser voro tillämpliga. Det var detta, som gav honom anledning att »göra lagens makt gällande för att återställa och betrygga den genom strejken störda och fortfarande hotade samhällsordningen».[3]

För att bryta arbetarnas motstånd tillgrep Treffenberg emellertid två andra utvägar än dem strafflagen kunde ge anledning till,[4] nämligen att dels tillämpa försvarslöshetsstadgan[5] mot s.k. lösa arbetare, som nu inte

[96] Se rapporten av den 28/8 1869.

[97] Enl. ett av Kämpe, Den stora strejken, s. 12, anfört referat ur Härnösandsposten härom framhöll Treffenberg i ett tal till arbetarna »i stränga ord vådan att med våld söka hindra andra från att arbeta, vilket lagen vid hårt straff förbjuder».

[98] Treffenberg s. 66, jfr s. 68.

[99] Kungörelsen finns avbildad i Ahlén, Stockholms byggmästareförening, s. 19.

[1] Treffenberg s. 27 och 37.

[2] Motsvarande bestämmelser om »upplopp» och »våldsamt upplopp» finnas efter 1948 års ändringar i SL 11: 1—2.

[3] Treffenberg s. 32.

[4] Sitt tillvägagångssätt har han ganska utförligt skildrat s. 32 ff., sina överväganden därom s. 27 f.

[5] Stadga ang. försvarslösa och till allmänt arbete förfallna personer 29/5 1846 (SFS nr 14) i dess lydelse enl. KK 13/7 1853 (SFS nr 36). Se särskilt § 5 mom. 2 ang. förmaning (T. talar s. 33 om varning) »till arbetsamhet och ordning» av försvarslös,

hade någon anställning eller annat laga försvar, dels döma de fasta arbetare, som bodde i verkens bostäder, till vräkning enligt utsökningslagen [6] på grund av kontraktsbrotten. Ansökan om vräkning hade ingivits av sågverksägarna, som planerade att införskaffa annan arbetskraft och behövde bostäderna för denna. Förhör hölls med de av militär omringade arbetarna; de som befunnos försvarslösa, togos i förvar [7] men frigåvos senare »med förständigande att skaffa sig laga sysselsättning»; de som dömdes till vräkning, hemsändes med hotet att, om vräkningen skulle behöva verkställas, behandlas som försvarslösa; de slutligen som hade laga försvar och egna bostäder släpptes omedelbart. Åtgärderna fingo den avsedda effekten: att arbetarna på förutvarande villkor återgingo till arbetet.

Kritiken av Treffenbergs åtgärder, särskilt i den radikala pressen, kan jag här ej gå in på, blott nämna ett par citat ur Fäderneslandet, som han själv anför i sin berättelse (s. 130 f.). Där betecknades hans militära maktutövning som »det vådligaste ingrepp på förenings- och församlingsfriheten, som kan tänkas», och hans åtgärder i övrigt, särskilt behandlingen av de strejkande som lösdrivare, som en »grov kränkning av den personliga friheten och självbestämmelserätten».[8]

Tillämpningen av försvarslöshetsstadgan under sundvallsstrejken aktualiserade frågan om dess avskaffande, vilket skedde genom lagen 1885 angående lösdrivares behandling. Vräkningshotet kvarstod emellertid som en realitet långt fram i tiden.

som »uraktlåter, av lättja eller böjelse för ett kringstrykande och oordentligt levnadssätt, att förskaffa sig lovligt arbete eller förrätta arbete, som blivit honom av tillsyningsman anvisat», samt § 6 mom. 1 under 5:o ang. den vidare behandlingen av sådan försvarslös, vilken bl. a. kunde föreläggas »viss lämplig tid att skaffa sig tjänst eller annat laga försvar».

[6] UL av 1877 § 158 i dess lydelse före 1912 års ändringar. Motsvarande bestämmelse nu i § 192. Jfr numera lagen om skydd mot vräkning vid arbetskonflikter av 1936.

[7] Detta gällde dock ett relativt litet antal, näml. 36 (s. 35).

[8] Fäderneslandet 11/6 1879. Tidningen kritiserade likaledes 10 år tidigare det militära ingripandet vid Persberg (25/8 och 8/9 1869).

Kap. IV

ORGANISATIONSVÄSENDET SOM FÖRUTSÄTTNING FÖR DEN KOLLEKTIVA SJÄLVREGLERINGEN

I de två första avsnitten (A. och B.) av detta kapitel behandlas organisationsväsendets framväxt på arbetsmarknaden och den interna (stadgemässiga) regleringen av organisationernas förhållanden såvitt den har betydelse för kollektivavtalsväsendet. Såsom antytts i kap. III, daterar jag fackföreningsrörelsens begynnelse till år 1869, sålunda något tidigare än t. ex. Lindbom, vilket föranlett relativt stor utförlighet beträffande den första tiden. Vad arbetsgivarorganisationerna beträffar, har det inte tidigare funnits någon samlad framställning. Bortsett härifrån har det synts mig nödvändigt att behandla organisationsväsendet å båda sidor ur de aspekter, som äro av betydelse i denna undersökning.

Uppgiften i de båda senare avsnitten (C. och D.) är att undersöka förhållandet mellan parterna på arbetsmarknaden sådant det utvecklades genom tillkomsten av organisationerna. Huvudvikten ligger i avsnittet C. på idébildningen och dess betydelse på förevarande område. Det framgår där, att i början arbetsgivare och arbetare åtminstone delvis behärskades av samma tänkesätt; motsättningarna framträdde i sin skärpa först efter hand.

I avsnittet D. är uppgiften att utreda, på vad sätt kontakt kom till stånd mellan fackförening och arbetsgivare och hur normala umgängesformer dem emellan utbildades. Detta leder naturligt fram till undersökningen av kollektivavtalsformens utbildning i kap. V. Då där kommer att närmare skildras, hur många kollektivavtal kommo till, skall jag i förevarande kapitel inte gå in på t. ex. förhandlingsväsendets detaljer.

Uppmärksamheten riktas, såsom framhållits i kap. I, främst på pionjärinsatserna och på viktiga, ofta kritiska faser i utvecklingsförloppet, som inte kan följas i detalj. Jag måste i vissa fall nöja mig med att markera, när vissa idéer kommit till uttryck eller viss praxis utbildats utan att gå in på, när dessa s. a. s. slagit igenom över större fält.

1. *De första fackliga organisationsförsöken*

Den 5 juli 1869 gingo stockholmsmurarna i strejk. Anledningen var enligt Fäderneslandets referat av händelsen »att en och annan arbetsgivare nedsatt avlöningen, vilket givit övriga arbetare skäl att förmoda det avprutningen skulle bliva allmän».[1] Strejken leddes av en kommitté med verkgesällen A. J. Norstedt i spetsen. Flera sammankomster höllos, vid vilka i allmänhet omkring 400 murare mötte upp. Vid en av dessa, på Ladugårdsgärdet den 9 juli, fastställde arbetarna enligt Dagens Nyheters referat på kommitténs förslag »ett slags taxa å mureriarbeten». Två byggmästare, som voro närvarande, tecknade sitt godkännande på »de föreslagna priserna», och man beslöt förelägga dessa även för övriga byggherrar. Det uttalades den förhoppningen, att alla arbetarna, »på det att deras gemensamma intressen ej skulle lida, måtte fasthålla vid de priser, som — — — blivit bestämda», och en kommitté på 13 personer tillsattes för att övervaka efterlevnaden av de fattade besluten. En insamling företogs för att ge understöd åt strejkande med familjer, och vad som härav »möjligen kunde bliva övrigt eller eljest insamlas borde bilda en föreningskassa för framtida behov». 13-mannakommittén »fick även i uppdrag att fungera som styrelse i mureriarbetarnas förening». Man beslöt också vid samma tillfälle att återgå till arbetet.

Vid nästa sammankomst den 13 juli meddelades, att »åldermannen Agrén undertecknat sitt bifall» till »de bestämda priserna». Samtliga arbetare förklarade på Norstedts förfrågan, »att de erhållit påökning i överensstämmelse med beslutet vid förra sammankomsten». Det upplystes också, att byggmästarna inom kort skulle hålla »ett sammanträde för att för sin del närmare överlägga i ämnet».[2] Vid en sammankomst tre veckor senare [3] tillkännagav Norstedt, »att byggherrarna på framställda förfrågningar icke lämnat besked om att de haft någon sammankomst eller fattat något beslut i anledning av arbetarnas åtgöranden».

Det är tydligt, att arbetsgivarna kommit överens om att visa sig kallsinniga mot de nya tendenserna på arbetarsidan. Arbetarnas reaktion häremot synes ha blivit att göra allvar av beslutet att organisera sig.

[1] Fäderneslandet 10/7 1869. Se i övrigt ref. i DN 10/7 1869 (tryckt nedan som Bil.), varur återstående citat rörande mötet hämtats. En skildring av strejken finns i Nerman, Murareförbundet, s. 48 ff.

[2] DN 14/7 1869.

[3] Sammankomsten, d. 3/8, ref. i DN 4/8 1869.

Det knapphändiga referatet av sammanträdet, som »slutade först klockan ¼ till 12 på natten», ger ingen upplysning om förhandlingarna, blott om beslutet:

Det beslöts att bilda en föreningskassa med 3 rdrs bottenpenning, vilken på stället erlades av omkring 200. En föreslagen sjukhjälps- och begravningskassa kom icke nu till stånd, utan skulle ett nu framlagt förslag till reglemente vid ny sammankomst ytterligare prövas.

Slag i slag kommo nya underrättelser om strejker. Den 10 augusti meddelade Dagens Nyheter, att »skrädderiarbetarna, därtill antagligen förledda av mureriarbetarnas exempel — — — inställt sina arbeten».[4] Den 20 augusti innehöll samma tidning en annons, vari två timmermän »på kommitterades vägnar» som representanter för »samtliga timmermän och snickeriarbetare» vördsamt anhöllo, »det Hrr Arbetsgivare ville behjärta de omständigheter, vilka nu tyvärr föranlett arbetsinställelse», och preciserade arbetarnas önskemål om löneförhöjning. Den 22 augusti hade timmermännen och möbelsnickarna ett gemensamt sammanträde, varvid beslöts »att inbjuda mästarna att — — — sammanträda med av arbetarna utsedda kommitterade för att dessa kommitterade skulle av arbetsgivarna söka erhålla bestämt svar, huruvida de bevilja den begärda förhöjningen i arbetslönen. — — — Under mötet gjordes en insamling av 25 öre för varje person till en gemensam kassa».[5] Dagen därefter hade skrädderiarbetarna ett möte. »Ändamålet därmed», skrev Dagens Nyheter, »uppgives av åtskilliga ha varit endast att samla en understödskassa för behövande arbetare, medan däremot andra deltagare i mötet låta veta, att kassan skall användas framdeles till arbetare, som kommit i behov därigenom att de deltaga i arbetsinställelse eller strike».[6] Några dagar senare meddelades, att »timmermännen och snickeriarbetarna fortsätta sina sammankomster» och utlyst ett möte, »då val till styrelse i den tillämnade föreningen skall företagas».[7] Något möte med arbetsgivarna hade säkerligen inte kommit till stånd.

Det kan tilläggas, att måleriarbetarna i Göteborg samma år, 1869, vid ett gemensamt möte med mästarna fingo till stånd en förkortning av arbetstiden.[8]

Det anförda torde vara tillräckligt för att visa, att man kan tala om

[4] DN 10/8 1869.

[5] DN 25/8 1869.

[6] DN 25/8 1869. Till det sista ordet är fogat en not: »Detta engelska ord uttalas som strejk.»

[7] DN 30/8 1869.

[8] Se [Höglund], Måleriarbetareförbundets avd. 3 i Göteborg, s. 10.

en begynnande facklig arbetarrörelse [9] redan 1869, fem år efter näringsfrihetsförordningens tillkomst och tjugo år efter skråväsendets avskaffande. Givetvis stod rörelsen, såsom också pressen påpekade,[10] i samband med oron på arbetsmarknaden ute i Europa. Delvis sammanhängde denna oro med Internationalens verksamhet,[11] men någon direkt förbindelse med Norden hade denna ännu icke. Först 1871 började Louis Pio i Danmark propagera för dess av Marx inspirerade program, och samma år bildades dess första fackliga sektioner i Köpenhamn.[12] Till Sverige nådde den aldrig. Vill man söka en eventuell utländsk inspirationskälla, är det mest näraliggande att peka på strejkerna och de första sporadiska fackliga organisationsförsöken i Danmark under mitten av 1860-talet. Murarstrejken i Köpenhamn 1865 och därpå följande liknande aktioner av timmermän och andra arbetargrupper utgöra en slående parallell till händelserna i Stockholm 1869. Som omtalats i kap. II, lyckades de kvarlevande gesällföreningarna i murar- och timmermannafacken förmå sina arbetsgivare att erkänna de priskuranter, som redan tidigare upprättats, men som ofta åsidosattes av arbetsgivarna.[13]

Någon direkt kontakt med de danska organisationssträvandena torde dock icke ha förelegat, än mindre någon agitation från utländskt håll. Rörelsen verkar spontan. Men en viss, om än vag, kännedom om den fackliga rörelsen i Europa förefanns säkerligen hos de svenska arbetarna. Pressen sysslade väl mest med under strejker begångna våldsamheter men kunde även ge upplysningar av fackligt intresse. Av större betydelse var nog den direkta personliga kontakt, som uppkom genom arbetskraftens rörlighet. Skråtidens gesällvandringar hade sina motsvarigheter även under senare tider. Bruun pekar för Danmarks del på typografer, cigarrmakare och byggnadsarbetare som särskilt vandringslystna, och just dessa voro där fackföreningsrörelsens pionjärer. Arbetare, införskaffade som strejkbrytare från länder med ingen eller obetydlig

[9] DN satte också över sina ovan citerade rapporter den 25/8 1869 rubriken »Arbetarerörelsen». Jfr också Casparsson, LO I, s. 657.

[10] Se kap. III under B, 4. vid not 76.

[11] Denna organisation, vars egentliga namn var International Working Men's Association, sedermera vanligen kallad Första Internationalen, grundades i London 1864. Den ansågs bl. a. ha legat bakom den strejk, som givit anledning till diskussionen i »franska hushållningssällskapet» 1868, ref. i DN 26—28/8 1869. Se kap. III under B, 5. vid not 86.

[12] Bruun i Bidrag, s. 291 ff.

[13] Se i övrigt ang. de danska strejkerna på 1860-talet Bruun i Sociale studier, s. 19 f., Bruun, Den faglige arbejderbevægelse, s. 107 ff.; ang. 60-talets fackföreningar Laustsen i Sociale studier s. 49 f. Jfr även Bruun i Bidrag s. 285 f.

fackföreningsrörelse, kunde också få med sig hem erfarenheter av facklig verksamhet.[14]

De fackliga framstötarna 1869 voro inga isolerade företeelser. De stigande priserna under högkonjunkturen i början på 1870-talet gåvo impulsen till en strejkvåg av dittills osedd omfattning. I Danmark kom under denna tid ett första genombrott för fackföreningsrörelsen. Det skulle vara en överdrift att påstå detsamma för Sveriges del; ännu så länge var organisationsbildningen blott sporadisk.

1870-talets fackliga aktioner och strejker ha behandlats av Lindbom.[15] De omfattade både hantverksarbetare och okvalificerade grov- och fabriksarbetare, t. ex. vid mekaniska verkstäder och textilfabriker, och ledde i flera fall på grund av de under högkonjunkturen gynnsamma omständigheterna till positiva resultat.[16] Här skola blott några av dem nämnas.

I Malmö krävde flera arbetargrupper i början av 1872 höjda löner och erhöllo troligen i allmänhet utan strejk en löneökning på omkring 15 %.[17] Timmermännen tillsatte en kommitté »för att utarbeta en priskurant till framläggande för mästarna».[18] Termen priskurant använd i detta sammanhang tyder på direkt inflytande från Danmark. Även till Lund spreds denna rörelse.[19]

I Stockholm väcktes i januari 1872 i Typografiska föreningen förslag om att genomföra en sättartariff, och en sådan kom till stånd efter skriftliga förhandlingar med boktryckerisocieteten. Sommaren samma år gjorde bokbinderiarbetarna en skriftlig framställning till sina mästare om bl. a. höjda löner. I samband därmed bildades en förening, och reglemente antogs för en »säkerhetsfond», vars ändamål var »att genom gjorda insatser, i händelse av arbetsinställelse, skydda ledamöterna mot trängande behov». Mästarnas svar var avvisande, men man lyckades tydligen utan att behöva tillgripa strejk småningom genomföra tillfredsställande förbättringar vid åtminstone en del verkstäder.[20] 1873 genom-

[14] Bruun, Den faglige arbejderbevægelse, s. 136 f. Se betr. hemvändande strejkbrytare (från Newcastle) Fäderneslandet 28/10 1871. Jfr även Lindbom s. 367.

[15] Lindbom s. 18 ff. Jfr också Kämpe, Den stora strejken, s. 10 f.

[16] Se t. ex. Fäderneslandet 8/11 1871 (textilarbetare), 3/4 1872 (stenhuggare och murare vid Lunds domkyrka).

[17] Fäderneslandet 7/2 1872.

[18] Ibid. 17/2 o. 28/2 1872.

[19] Ibid. 24/2 1872. Jfr också not 16.

[20] S. Hansson, BAF, s. 2 ff. Se vidare nedan under D, 1.

förde bageriarbetarna under en uppmärksammad strejk, ledd av gesällskapets styrelse, kravet på en frinatt i veckan.[21]

I Göteborg igångsatte måleriarbetarna 1874 en strejk, som bilades vid ett möte med mästarna, då dessa gingo med på vissa löneförhöjningar. I samband därmed bildades Måleriarbetarnas förening.[22]

I ett par fall, typograferna och bageriarbetarna, var det sålunda redan bestående organisationer, som började tillvarataga arbetarnas fackliga intressen. Av de nybildade sammanslutningarna kom endast bokbinderiarbetarnas att äga bestånd som fackförening.

Inga av dessa sammanslutningar voro från början utpräglade fackföreningar, men de bildades i fackligt syfte resp. togo på sig sådana uppgifter och kunna åtminstone räknas som övergångsformer. När stockholmsmurarna under strejken 1869 kände behov av ett sammanhållande band, blev mönstret för deras sammanslutning närmast den då vanliga typen av sjuk- och begravningskassor, varav många voro direkta arvtagare till skråtidens gesällskap. Dess stadgar[23] bära en omisskännlig prägel av traditionerna från skråtiden. Bl. a. intar »kassakistan», en modernare term för »lådan», en central plats i sammanhanget. Självhjälpen, den inbördes understödsverksamheten, var den enda form för tillvaratagande av arbetarnas materiella intressen, som man hade erfarenhet av. Vid den långa sammankomsten den 3 augusti 1869 beslöts att uppskjuta behandlingen av förslaget om sjukhjälps- och begravningskassa. »Föreningskassan» var det för tillfället viktigaste. Även denna avsåg ett slags understödsverksamhet: den var helt enkelt en strejkkassa. Det är förvisso denna, som döljs bakom uttrycket »hjälpfond» i ingressen till stadgarna:

> Stockholms murareförening, stiftad den 9 juli 1869, har till ändamål att åstadkomma ett samband emellan arbetare i murareyrket och bilda hjälpfond inom detsamma samt vidare att upprätta en sjuk- och begravningshjälpsfond. Föreningen omfattar i övrigt med livligt deltagande alla ändamål, som åsyfta att genom förenade krafter befrämja arbetarnas bästa i andligt och timligt hänseende.

Uttrycket »åstadkomma ett samband» kännes igen bl. a. från hantverksföreningarnas och även vissa arbetareföreningars stadgar.[24] Det kommer igen i många tidigare fackföreningsstadgar åtminstone in på

[21] S. Hansson, Bageriarbetareförbundet, s. 83 ff.

[22] [Höglund] Måleriarbetareförbundets avd. 3 i Göteborg, s. 10 f.

[23] Stadgarna äro tryckta i Håkanson s. 125 ff.

[24] Jfr kap. III under B, 3. och 4. vid noterna 29 resp. 61.

1880-talet, t. ex. i bokbinderiarbetareföreningens 1873 antagna stadgar, vilkas ingress också hade en liknande avslutning.[25]

Det är tydligt, att även andra uttryck i ingressens vaga formuleringar om föreningens verksamhetsområde åsyftade fackliga frågor. Därjämte erinras om att styrelsen, som skulle bestå av 13 personer, enligt beslutet på Ladugårdsgärdet den 9 juli 1869, då föreningen stiftades, samtidigt fick i uppdrag att kontrollera efterlevnaden av mötets beslut.[26] Föreningen kan därför med visst fog betecknas som Sveriges första fackförening men övergick snart till att bli enbart understödsförening.[27]

Att föreningens fackliga syfte är så pass undandolt i stadgarna och klart framgår endast om dessa sättas i relation till händelserna vid föreningens tillkomst kan ha berott på att man inte vågade ge klara uttryck för sina syftemål. Av en ovan citerad tidningsnotis från samma tid om skrädderiarbetarna i Stockholm synes framgå att dessa voro föga benägna att avslöja sin understödskassas rätta karaktär.[28] Bokbinderiarbetarnas strejkkassa kamouflerades under beteckningen säkerhetsfond.

Måleriarbetarnas förening i Göteborg påminner starkt om murareföreningen i Stockholm. Den var en sjuk- och begravningskassa men skulle även verka för »alla möjliga förbättringar» åt medlemmarna. Dess första föreningsprotokoll, som berör en facklig fråga, är från den 26 februari 1877, då förslag väcktes om »en bestämd ackordslista i förening med mästarna».[29]

Dessa första fackliga sammanslutningar voro ineffektiva, föga ägnade att fungera som kamporganisationer. Strejkkassorna verka snarast blott som påbyggnader på den vanliga understödsverksamheten, och sannolikt fick ingen av dem praktisk betydelse.

Fackföreningsbildning i direkt samverkan med eller under inflytande av danska organisationer förekom i Skåne. 1874 upprättade Tobaksarbejderforbundet Enigheden i Köpenhamn en filialavdelning i Malmö. Handskmakareföreningar bildades 1875 i Lund och därefter även i Malmö och andra skånska städer under en samordnad organisationsrörelse på ömse sidor om Sundet, på svenska sidan ledd av gesällen

[25] Se S. Hansson, BAF, s. 22.

[26] Se Bil.

[27] Dess karaktär av fackförening framgår inte alls av Håkansons framställning och endast svagt av Nermans. Den fortlevde som sjukkassa in på 1890-talet (Nerman a. a. s. 52).

[28] Se ovan vid not 6. Jfr kap. II under B, 4. om danskarnas understödsföreningar.

[29] Protokoller för Måleriarbetarnas förening. Jfr [Höglund] Måleriarbetareförbundets avd. 3 i Göteborg, s. 11.

Patrik Rosengren, som en tid vistats i Danmark.[30] Från Danmark hämtade man mönstret till mera rent fackliga organisationer. Enligt Lindbom synas de skånska handskmakarorganisationerna ha varit de vid denna tid mest utpräglade fackföreningarna i Sverige.[31] Som ett tecken på hur idéer, med all säkerhet genom dansk förmedling, började sippra in i den svenska arbetarrörelsen må nämnas, att den av gjuteriarbetare 1874 i Stockholm bildade sammanslutningen, avsedd att bliva landsomfattande men snart upplöst, som sitt ändamål angav bl. a. att verka för »att om möjligt är arbetslönen må bliva höjd till det belopp, som motsvarar arbetets verkliga värde»,[32] en formulering som starkt påminner om en punkt i Louis Pios första socialistiska program från juni 1871 och som man enligt Bruun senare »atter og atter møder i de ældste fagforeningers formaalsparagraffer».[33]

2. *Fackföreningsrörelsens genombrott. Inriktning och organisationsformer*

Under högkonjunkturen i början på 1880-talet fick fackföreningsrörelsen, som i slutet på 70-talet fört en tynande tillvaro, nytt uppsving, och först nu kom den till ett definitivt genombrott. I Stockholm blevo träarbetarna till en början de egentliga pionjärerna. De hade varit med redan 1869 (se ovan) och även 1872 under en lönerörelse bildat en förening, som dock troligen haft kort livslängd.[34] 1880 bildades Stockholms snickeriarbetareförening, vars stadgar under de närmaste åren blevo mönsterbildande i detta såväl som andra fack. Ingressen var av traditionell typ och hade mycket litet facklig betoning:

> Föreningens ändamål är att åstadkomma ett samband mellan alla snickare och deras vederlikar, att lära känna varandra och vinna varandras förtroende samt att i behovets stund understödja varandra såväl uti pekuniärt som moraliskt och intellektuellt hänseende.[35]

Sitt pionjärskap visade träarbetarna inte minst genom sin insats i den s. k. utearbetarstrejken i Stockholm sommaren 1881. Denna strejk blev av stor betydelse för fackföreningsrörelsen och kan sägas inleda genombrottsskedet. Den hade börjat i andra fack men omfattade framför allt byggnadsarbetarna, både de yrkesutbildade och grovarbetarna. Den

[30] Lindbom s. 30 f. och 368 f.; Uhlén, Malmö tobaksarbetarefackförening, s. 10.

[31] Lindbom s. 35.

[32] Cit. efter Lindbom s. 32.

[33] Bruun i Bidrag, s. 291 f.

[34] Backman, Stockholms träindustriarbetarefackförening, s. 9, Lindbom s. 28.

[35] Backman a. a. s. 10. Jfr Lindbom s. 42 och 52.

spred sig sedan även till snickerifabrikerna, och aktionen vid dessa, ledd av en kommitté som var så gott som identisk med snickeriarbetareföreningens styrelse, var den enda som genomfördes »organisationsmässigt». Den medförde också bättre resultat än de oorganiserade arbetarnas mera planlösa demonstrationer.[36]

Bland Stockholms måleriarbetare bildades 1881 två fackföreningar, en av traditionell typ [37] och en mera radikal.[38] Den senare tillkom under utearbetarstrejken i samband med en tämligen misslyckad lönerörelse.[39] Dess program var ett av de första utpräglat fackliga föreningsprogrammen i Sverige.[40] Föreningen hade i huvudsak till ändamål

att söka bereda alla föreningens medlemmar lika rätt till arbete ävensom att genom arbetstidens reglerande allt efter tillgången på arbete söka upprätthålla en någorlunda skälig ersättning, som motsvarar arbetets verkliga värde, — — —

samt att i allt vad som rör arbete söka bevaka arbetarens rätt och sålunda förskaffa arbetaren ett skydd mot arbetsgivarens godtycke och förtryck. Detta i förening med understöd vid sjukdom, ålderdom och nöd m. m.

I detta program framskymta de första spåren av klasskampsideologin, som dittills lyst med sin frånvaro. Under de första trevande försöken att finna en lämplig organisationsform var i hantverksfacken många gånger t. o. m. frågan uppe om inte mästarna borde tillhöra samma förening, och i några fall förekommo sådana bestämmelser i stadgarna.[41] I varje fall ansågs det önskvärt, att även mästarna bildade organisationer. I samarbete med dessa borde man försöka lösa yrkets problem, vilka tillskrevos främst den starka tillströmningen av arbetskraft från landsbygden och konkurrensen från outbildade arbetare. Yrkesprotektionismen blev därför ett av ledmotiven under denna tids organisationsrörelse.[42] Att man stundom tillgrep strejk och inrättade strejkkassor visar dock, att man även såg behovet av att kunna sätta makt bakom ordet.

[36] Se vidare nedan under D, 1.

[37] Stockholms måleriarbetareförening bildad i april 1881. Dess program var tydligt influerat av snickeriarbetareföreningens. Se Henriksson-Holmberg, Trettio år, s. 7.

[38] Stockholms allmänna måleriarbetareförening bildad i juli 1881. Se Henriksson-Holmberg a. a. s. 7 och 110 f. samt Lindbom s. 51. Föreningarna sammanslogos 1883.

[39] Fäderneslandet 16/7 1881 innehåller ett ref. av det möte vid Lill-Jans, då beslut om föreningens bildande fattades.

[40] Som det första kan måhända räknas det ovan nämnda gjutarförbundets program av 1874, varifrån formuleringen »arbetets verkliga värde» igenkännes.

[41] Se Lindbom s. 11, 41 och 298 ff., Uhlén, Ett halvsekel, s. 6 f., Nerman, 50 års bygge, s. 34 f., S. Hansson, BAF, s. 27 f., I. Svensson s. 53. Jfr betr. Typ. föreningen ovan kap. III under B, 4. vid not 69.

[42] Lindbom s. 10, 39 ff., 300 ff. och 308 ff. Jfr Westerståhl s. 25 f.

Det första allmänna fackföreningsprogrammet, det s. k. marsprogrammet av 1882, utarbetat av en kommitté »för utredande av fackföreningsidén», fick sin prägel av dessa förhållanden. Kommittén hade tillsatts under ett möte, vid vilket den socialistiske agitatorn August Palm talat, men stod under ledning av den liberale doktor Anton Nyström, som spelat en viss roll under utearbetarstrejken 1881. I övrigt voro ledamöterna arbetare, därav sju snickare och två målare. Nyström lär i huvudsak själv ha författat programmet, som blev mycket moderat. Det innehöll ett utkast till fackföreningsstadgar och kom att spela stor roll vid fackföreningsbildningen under några år framåt. I många fall skrevs det av nästan ordagrant. Om en fackförenings uppgifter hette det i detta program i huvudsak:

Fackföreningen har till ändamål att förena alla arbetare i yrket, för att genom överläggningar och gemensamma praktiska åtgärder förbättra deras ställning i såväl ekonomiskt som socialt avseende.

Föreningen söker ordna den industriella ekonomien,
tillgodose såväl yrkets som arbetarnas och arbetsgivarnas sanna intressen,
förskaffa arbetarna en bättre utkomst än den som flertalet ännu åtnjuter,
befrämja yrkesskickligheten,

— — —

förebygga, om möjligt, genom sin mellankomst, arbetsbrist och strejker, samt väcka hågen för inhämtande av allmän bildning och vid alla tillfällen befrämja nykterheten.[43]

Om än föga radikalt var detta dock, som Lindbom (s. 50) framhåller, ett klart fackföreningsprogram: arbetarna skulle sammansluta sig för att tillvarataga i första hand sina egna materiella intressen. Men intressegemenskapen med arbetsgivarna framhäves, liksom yrkesskickligheten betydelse. Öppna strider skulle såvitt möjligt förebyggas.

Något radikalare var ett förslag till »Stockholms arbetares skyddsfond», avsedd att vara en gemensam strejkkassa för Stockholms arbetare, som framlades av samma kommitté. Ändamålet var »att söka bereda arbetaren ett skydd mot arbetsgivarens godtycke och förtryck», en formulering som man tagit från den radikalare målarefackföreningens ovan citerade stadgar.[44] Strejkkassan tycks emellertid icke ha fått någon betydelse.[45]

Ett nytt program, utarbetat av Stockholms fackliga centralkommitté 1883, hade sin största betydelse på det politiska området och byggde i

[43] Om dess tillkomst se särskilt Lindbom s. 48 ff. I sin helhet finns det tryckt i Johansson & Sjöberg, Stockholms metallarbetarefackförening, s. 25 f.

[44] Johansson & Sjöberg a. a. s. 26.

[45] Lindbom s. 48.

sin fackliga del i stort sett på samma idéer som marsprogrammet, ehuru intressegemenskapen fått mindre betoning. En av dess punkter var följande:

8. Främjandet av ett gott och rättvist förhållande emellan arbetsgivare och arbetstagare, så att strejker må kunna undvikas, samt när stridigheter uppstå söka att bilägga dessa genom en förlikningsnämnd, bestående av 7 ombud, av vilka 3 utses av arbetarna och 3 utses av arbetsgivarna; dessa 6 välja den 7:de.[46]

Socialismen hade ännu ingen jordmån bland hantverksarbetarna, inte ens i Palms egen stad, Malmö. Den 1882 grundade murarfackföreningen där upptog marsprogrammet och använde därjämte vid utarbetandet av stadgarna en dansk förebild, de av Mursvendenes Understøttelseskasse 1880 antagna stadgarna.[47] Föreningen skulle bilda en understödskassa och ville enligt § 1 vidare

försöka skydda sina medlemmars intressen, särskilt för upprätthållande av fastställd priskurant för arbeten som utföras, samt söka att på fredlig väg avgöra frågor som kunna förekomma rörande dess arbetsangelägenheter, utan att därtill behöva vända sig till ämbetsmyndighet.[48]

Bestämmelsen är i huvudsak en översättning från de danska stadgarna. Ännu mera påtaglig är överensstämmelsen beträffande flera andra paragrafer.

Vid mitten av 1880-talet började även okvalificerade arbetare att organisera sig. Att dessa så tidigt kommo med är något för den svenska fackföreningsrörelsen ganska säreget.[49] Vissa transportarbetaregrupper hade organisationsanor från äldre tider. Det förekom t. o. m. att gamla dragarelag omorganiserade sig till fackföreningar. Så skedde enligt Lindley i Malmö 1888,[50] och redan dessförinnan, omkring 1885, gjordes ansatser till organisationsbildning bland hamnarbetarna där.[51] Ungefär samtidigt bildades de första hamnarbetarorganisationerna i Göteborg.[52]

Bland grovarbetarna, till vilka räknas främst de okvalificerade arbetarna inom byggnadsindustrin, fick socialismen lättare anklang. Detta jämte deras nära anknytning till yrkesarbetarna inom samma industri torde vara förklaringen till att de organiserade sig relativt tidigt. Ibland

[46] Lindbom s. 55, S. Hansson, Fackföreningsrörelsen, s. 21.

[47] Jfr kap. II under C, 4. not 1.

[48] Cit. efter Uhlén, Malmö murarefackförening, s. 19.

Lunds murarefackförenings första stadgar av 1886 upptogo samma bestämmelse. Se A. Eriksson s. 14.

[49] Jfr Lindbom s. 65 ff., Westerståhl s. 23 f.

[50] Lindley s. 11 ff.

[51] Ibid. s. 16 f.

[52] Ibid. s. 18 f., Hjern, Hamnarbetare, s. 29 f.

kommo de enligt Karlbom t. o. m. före yrkesarbetarna inom byggnadsindustrin.[53] Den första bestående grovarbetarfackföreningen, Malmö arbetsmannafackförening, som bildades i januari 1885 under Palms medverkan, introducerade en ny typ av fackförening. Yrkessamhörigheten spelade för den ingen roll, snarare medlemmarnas likartade sociala situation. Föreningsprogrammet uppdrog inga fackgränser utan angav uppgiften vara »att samla alla arbetsmän i Malmö till ett gemensamt uppträdande för att förbättra deras levnadsstandard i synnerhet vad det gäller arbetstidens förkortning och arbetslönens höjande». Det innehöll ingenting om yrkesprotektionism och intressegemenskap med arbetsgivarna. Föreningen uppställde även ett politiskt program, och anknytningen till socialismen var klar från början. Organisationsmönstret togs direkt från Danmark; stadgarna voro en översättning av motsvarande köpenhamnsförenings.[54]

År 1885 var antalet fackföreningar bland hantverksarbetare 73. Grov- och fabriksarbetare hade redan hunnit bilda 29 föreningar. Totalantalet medlemmar beräknas 1886 ha uppgått till mellan 8,000 och 9,000.[55]

Striden för och emot socialismen inom fackföreningsrörelsen började på 1880-talet. Redan i det första av Socialdemokratiska föreningen i Stockholm 1886 publicerade programmet förklarades, att socialismen borde »icke vara blott en teori» utan borde »sysselsätta sig med arbetsklassens faktiska strävanden, dess närvarande behov, dess dagliga strider mot dem, som monopoliserat samhällets kapital».[56] Trots stora insatser i organisationsarbetet hade emellertid socialisterna under hela detta årtionde ringa inflytande på fackföreningsrörelsen som helhet. Deras agitation mot allt samröre med arbetsgivarintressena bidrog dock till att utbilda och befästa en klar frontlinje på arbetsmarknaden.[57]

När under 1890-talet socialisterna fingo övertaget inom fackföreningsrörelsen, blev förhållandet till socialdemokratiska partiet ett brännande

[53] Karlbom, G & F I, s. 151.

[54] Kåbe, Med kulturens primärarbetare, s. 5 ff. (stadgarna tryckta s. 7 ff.), Karlbom a. a. s. 127 ff., Lindbom s. 371.

[55] Siffrorna efter Westerståhl s. 23 och 31.

[56] Tingsten I s. 140. Jfr också s. 187 och ovan kap. II under A, 1. not 15.

[57] Lindbom s. 101 ff., särskilt s. 116 och 125, S. Hansson, Fackföreningsrörelsen, s. 22 ff., Westerståhl s. 27 f.

Socialisternas största framgång på det ideologiska planet under 1880-talet var det av Stockholms fackliga centralkommitté 1886 antagna fackföreningsprogrammet, vilket, ehuru i fackligt avseende ganska moderat, gav upphov till skarpa meningsbrytningar.

problem. Det slutliga resultatet blev organisatorisk särskillnad, men fackföreningsrörelse och parti, betraktade som grenar av en och samma arbetarrörelse, ha ständigt samarbetat intimt och understött varandra. Fackföreningsrörelsen blev sålunda inte, som t. ex. den engelska länge var, partipolitiskt oengagerad, men dess huvudström blev aldrig särskilt radikal och klasskampsbetonad. Män sådana som Herman Lindqvist och Ernst Blomberg med utpräglat praktisk inriktning kommo att i hög grad sätta sin prägel på utvecklingen. Deras metoder — omsorgsfullt genomfört organisationsarbete och sträng inre disciplin, koncentration på de fackliga frågorna, saklighet och försiktighet men också fasthet i förhållande till arbetsgivarna samt strävan att i första hand komma till uppgörelse med fredliga medel och att gå till öppen kamp blott när det gällde viktiga principfrågor — visade sig leda till bättre resultat än hetsporrarnas illa planlagda aktioner och blevo vägledande för framtiden.

Under 1880-talets sista år började fackföreningarna sammansluta sig i landsomfattande förbund. Det första var typografförbundet 1886. Bland övriga tidiga förbund märkas måleriarbetareförbundet 1887, järn- och metallarbetareförbundet 1888 och träarbetareförbundet 1889. År 1891 bildades ett grovarbetareförbund för södra Sverige, som vid mitten av årtiondet blev landsomfattande. På 1890-talet tillkommo förbund inom ett 20-tal fack.[58]

Förbundsbildningen innebar en centralisering av den fackliga verksamheten såtillvida, att ledningen kom att läggas hos förbundet, som blev grundorganisationen, medan de lokala fackföreningarna blevo osjälvständiga avdelningar inom detta. Att centraliseringen genomfördes så relativt snabbt och smärtfritt berodde på att förbunden tillkommo på ett tidigt stadium. »Någon verklig konsolidering av den fackliga rörelsen efter andra linjer hade icke kommit till stånd», framhäver Westerståhl. »Det är sålunda förbunden, som också i första rummet skapat den nuvarande fackföreningsrörelsen, det är kring dessa centralpunkter, som rörelsen vuxit upp».[59]

Westerståhl framhåller också, att redan valet av denna organisationsform innebar, att tyngdpunkten kom att läggas på de rent fackliga frågorna.[60] Denna starka fackliga betoning framgår av förbundens stadgar, som ofta i sina ingresser innehöllo konkreta krav beträffande arbets-

[58] Lindbom s. 140 ff. och 151 ff., S. Hansson, Fackföreningsrörelsen, s. 29 ff.

[59] Westerståhl s. 38.

[60] Westerståhl s. 37.

villkoren. Måleriarbetareförbundets första stadgar av 1887 angåvo som förbundets uppgift bl. a.:

1:o) Att få införd en normalarbetsdag,
2:o) Att avskaffa allt ackordsarbete,
3:o) Att avskaffa söndags- och annat övertidsarbete,
4:o) Att få infört minimibetalning på timme, lika under alla årstider, med en minimiförhöjning av 50 % för allt arbete utöver den normala arbetstiden, då sådant ej kan förekommas,
5:o) Att på sådant sätt reglera lönen, att den motsvarar vad rättvisa och naturliga levnadsbehov fordra.[61]

Under några år på 1890-talet angåvos i järn- och metallarbetareförbundets stadgar t. o. m. fixerade lönekrav.[62]

I allmänhet blev yrkesindelningen grundläggande vid förbundsbildningen. Det var först in på 1900-talet, som en omorganisation efter industriella linjer blev aktuell.[63] Vissa arbetargrupper hade dock från början organiserat sig efter industriförbundsprincipen, t. ex. tobaks-, sågverks- och textilarbetarna.[64]

En egen centralorganisation fick fackföreningsrörelsen genom upprättandet av LO 1898. Därmed fullföljdes ett beslut från den skandinaviska fackföreningskongressen föregående år.[65] Dessförinnan hade en tid socialdemokratiska partiet, dvs. dess central- och distriktsstyrelser, i praktiken fungerat som en föreningslänk och en slags överinstans.[66]

LO:s uppgifter blevo dock mycket begränsade. Den fackliga verksamheten skulle fortfarande i huvudsak handhavas självständigt av förbunden. Centralorganisationen skulle träda till och ge understöd vid lockouter, framförallt när föreningsrätten var hotad eller vid lönenedsättning.[67] Dessutom skulle den insamla och förmedla rapporter om den fackliga verksamheten. När man gjorde LO till en utpräglad försvarsorganisation, var det i medvetande om att dess uppgifter småningom

[61] Cit. efter J. Johansson, Målareförbundet, s. 67.

[62] Stadgarna av 1891 och 1892 § 1 c. De strökos 1895 (Jfr Lindgren, Metall I, s. 377).

[63] Se fr. a. Westerståhl s. 42 ff. ang. organisationsplaner inom LO. Frågan hade diskuterats vid den skand. fackföreningskongressen 1897 (Lindbom s. 373).

[64] Se vidare Lindbom s. 161 ff., Lindbom & Kuhm, Tobaksarbetarnas förbund, s. 68 f.

[65] Lindbom s. 233.

[66] Lindbom s. 228 ff.

[67] Om tolkningen av den dunkelt avfattade ingressen till stadgarna av 1898, se Lindbom s. 264.

skulle kunna vidgas.[68] Att den efter några år kom att intaga en mera central ställning än som avsetts berodde inte minst på trycket från arbetsgivarorganisationerna.[69]

Under sin första kulmination år 1907 uppnådde fackföreningsrörelsen ett sammanlagt medlemstal av 230,000. LO omfattade vid denna tid 186,000 medlemmar, fördelade på 28 förbund och 2,144 avdelningar.[70]

3. *Den stadgemässiga regleringen av fackföreningarnas verksamhet som förhandlings- och kamporgan*

Redan före sekelskiftet hade sålunda den svenska fackföreningsrörelsen i stort sett nått fram till de organisationsformer och den inriktning, som sedan dess blivit bestående. Fackföreningarnas konstitution och övriga interna förhållanden kunna här endast beröras på vissa väsentliga punkter, sådana som ha omedelbar anknytning till organisationernas funktion som förhandlings- och kamporgan. Många av dessa frågor återkomma i andra sammanhang. Det demokratiskt-parlamentariska organisationsmönstret, den vikt man inom fackföreningsrörelsen i allmänhet fäste vid stadgade former, fackföreningarnas fostrande verksamhet o. dyl. äro karakteristika av stor betydelse, som här blott kunna påpekas.

Fackföreningsrörelsen anknöt visserligen i början till gamla organisationsformer men fogade allt påtagligare, särskilt under inflytande av socialismen, in de enskilda arbetarna i ett nytt socialt sammanhang, kännetecknat av en ny moralkod, den allmänna arbetarsolidariteten. Intressegemenskapen med andra löntagare, den enskilde arbetarens identifiering av sig själv med arbetarklassen, blev den moderna fackföreningsrörelsens grundmotiv, klasskampsparollen ett agitatoriskt slagnummer. Solidariteten utsträcktes över allt vidare fält och bidrog till att utjämna klasskillnaden mellan yrkesutbildad och okvalificerad arbetskraft. Solidaritetsidéerna väckte dock inte genast anklang; det krävdes ett träget agitationsarbete innan de slogo igenom.[71] De flesta lockades att ansluta sig endast av de fördelar som ställdes i utsikt och lämnade

[68] Se S. Hansson, Minnesskrift, s. 37.

[69] En koncentrerad redogörelse för utvecklingen betr. LO:s funktioner finns i Westerståhl s. 59 ff.

[70] Siffrorna hämtade från Westerståhl s. 31 och S. Hansson, Minnesskrift, s. 302 (Även i Casparsson, LO I, s. 645). Dessa medlemssiffror uppnåddes sedan både för LO:s del och totalt först vid slutet av första världskriget.

[71] Jfr Westerståhl s. 29.

organisationen, när den råkade i motvind. Medlemskapet innebar inte endast pekuniära uppoffringar; det innebar först och främst, att individen måste underordna sig majoritetens beslut, som ofta hade för honom djupt ingripande betydelse. Givetvis uppstodo lätt interna konflikter, påtagligare ju heterogenare organisationen var. Utformandet av den fackliga politiken och besluten om de krav man skulle kämpa för måste ofta bli resultatet av en dragkamp, av en intern kompromiss. Organisationsformerna ha, som Westerståhl påpekar, stor betydelse i detta sammanhang: »Sammanslutningens rekryteringsområde blir av avgörande betydelse för kompromissens eller den gemensamma målsättningens utformning», men, fortsätter han, »en gemensam organisation tenderar också att skapa gemensamma intressen.»[72] Svårigheterna att genomföra industriförbundsprincipen belysa dessa förhållanden.

Jag har förut belyst arbetarorganisationernas karaktär av fackföreningar mest med hänsyn till innehållet i stadgeingresserna eller »ändamålsparagraferna». Dessa voro av betydelse inte blott inåt som samlande program och som bestämmelser om gränserna för verksamhetsområdet utan också för utomståendes — framför allt arbetsgivarnas — bedömning av organisationernas art och syften.[73] Stadgebestämmelserna om lönerörelser och strejker belysa kanske mera påtagligt organisationernas karaktär. De första fackföreningsstadgarna saknade helt och hållet bestämmelser i dessa ämnen. Oviljan mot strejk var stor, antagligen varken ville eller vågade man skylta med stadgar av sådant innehåll. Av betydelse var sannolikt också, att man saknade mönster eller egna erfarenheter att gå efter. Trots att bokbinderiarbetarna i Stockholm 1872 under sin lönerörelse antogo ett reglemente om sin »säkerhetsfond», en strejkkassa, kom detta inte att innehålla något om strejkunderstöd.[74]

Man prövade sig fram. I praktiken gick det väl till ungefär som Stockholms skrädderiarbetareförenings första stadgar av 1881 mycket försiktigt föreskrevo:

§ 6 mom. 1. Om skrädderiarbetarnas ekonomiska ställning genom föreningens samverkan på något sätt skulle kunna upphjälpas, äger föreningsmedlem rättighet om denna sak ingå till styrelsen med skriftlig motion, som av styrelsen behandlas och vid första allmänna sammanträde uppläses och diskuteras.

Marsprogrammet av 1882 innehöll ett par bestämmelser om strejk

[72] Westerståhl s. 41. Jfr Milne-Bailey kap. 9 och 10, särskilt s. 105 f.

[73] Jfr t. ex. nedan vid not 12, Styrman s. 59 och Casparsson, LO I, s. 105.

[74] S. Hansson, BAF, s. 15 ff., särskilt s. 23.

som sedan ordagrant eller något varierade upptogos i många fackföreningars stadgar:

§ 5. Föreningen söker alltid den fredliga överenskommelsens väg och motsätter sig varje användande av våld i händelse av strejker och söker på allt sätt upprätthålla ordning och lugn.
§ 6. Ingen strejk inom yrket skall äga föreningens moraliska och materiella understöd, därest ej föreningen genom en noggrann utredning av förhållandena funnit den berättigad och vidare fått bestämda avslag på lämpliga framställningar å de strejkandes vägnar om höjda löner eller ackord.

Fackföreningarnas strävan att begränsa strejkvapnets användning framgår tydligt av dessa formuleringar. Otvivelaktigt hade fackföreningsrörelsen åtminstone i början en pacificerande inverkan på arbetsmarknaden. Spontana planlösa strejker motarbetades.[75] Förutsättningen för att en strejk skulle kunna bli effektiv var, att nödigt understöd kunde utbetalas till de genom konflikten arbetslösa. Det var detta behov, som gav impulsen till föreningsbildningen. När bestämmelser om lönerörelser och strejk började införas, var det viktigaste och mest näraliggande ämnet att reglera just villkoren för understöd vid arbetskonflikt. Ett naturligt sådant villkor var, att strejken godkänts av föreningen eller åtminstone dess styrelse. Däremot innehålla icke de citerade stadgarna något absolut förbud mot privata strejkaktioner.

»Den fredliga överenskommelsens väg» skulle alltså i första hand prövas. Att framställningar till arbetsgivarna och om möjligt förhandlingar skulle föregå arbetsinställelse var självklart, och några särskilda regler om hur detta skulle gå till förekommo sällan i de tidigare stadgarna. Ovanligt utförliga i detta avseende voro Malmö tobaksarbetarefackförenings första stadgar, antagna 1884,[76] säkerligen avfattade efter danskt mönster, och de om dessa starkt påminnande stadgarna för Stockholms järnarbetares fackförening, antagna i december samma år.[77] Lönerörelserna förutsättas ske verkstads- eller fabriksvis. Stadgarna reglera hur förslag om »en fordran» skulle behandlas inom föreningen, vilka som skulle underhandla med arbetsgivaren, omröstningen och andra formaliteter före arbetsnedläggelse, ordningen under strejken, strejkunderstödet etc. Särskilt i de förstnämnda stadgarna, som äro

[75] Se bl. a. Lindbom s. 73. I Webb, Ind. Dem., s. 220, påpekas samma företeelse för Englands del.

[76] Tryckta i Uhlén, Malmö tobaksarbetarefackförening s. 25 ff. Föreningen grundades 1883.

[77] Tryckta i Johansson & Sjöberg, Stockholms metallarbetarefackförening, s. 34 ff. För dessa ha även stadgarna 1882 för Stockholms arbetares skyddsfond (jfr ovan vid not 44) tjänat som förebild, se Lindgren, Metall I, s. 33 och 245.

utförligare, dominerar den ekonomiska synpunkten. Föreningens medel skulle icke förslösas i onödan, och rätten till understöd reglerades i detalj.

Utförliga i detta hänseende voro också Stockholms skrädderiarbetareförenings stadgar av 1884.[78] Minsta organisationsenheter blevo verkstadslagen.[79] Lönerörelserna skulle enligt stadgarna ledas av en i april varje år utsedd förmedlingskommitté, som skulle granska och godkänna förslag till prislistor. Verkstadslagen skulle dock själva i första hand genom sina ombud förhandla med principalen. Blott om dessa misslyckades skulle förmedlingskommittén

träda i dess ställe för att ytterligare söka om överenskommelse är möjlig. Kan överenskommelse ej åstadkommas, bör förmedlingskommittén påbjuda arbetsinställelse.[80]

Betydligt mera korthuggna på denna punkt voro Malmö arbetsmannafackförenings första stadgar av 1885.[81] Att strejk kunde tillgripas förutsattes som självklart. Vad stadgarna innehöllo därom var endast följande två bestämmelser:

§ 14. Styrelsen har rätt att när så är nödvändigt, såsom vid plötsliga strejker eller liknande, — — — uttaga så stort belopp av fackföreningens medel som den finner vara nödvändigt. — — —

§ 22. Den medlem — — — som tager arbete på platser där strejk råder, skall uteslutas ur arbetsmannafackföreningen, och har styrelsen rätt att offentliggöra hans namn och adress i tidningspressen.

Med tillkomsten av förbundsinstitutionen fick fackföreningsrörelsen ett starkare instrument för den fackliga verksamheten. Sammanslutningen av de lokala föreningarna under enhetlig ledning gav större möjlighet till överblick av läget, lönerörelserna kunde planläggas bättre och understödsväsendet utbyggas. Det tog åtminstone i vissa förbund någon

[78] Antagna i april 1884 (ArbA). Jfr Nerman, Med nål och tråd, s. 42, som anger årtalet 1885.

[79] Se ang. dessa närmare a. a. s. 59 f. Särskilt under 1890-talet genomfördes i många fackföreningar och förbund uppdelningen i verkstadslag (eller verkstadsklubbar), vilkas viktigaste uppgift i allmänhet var att sköta agitationen på arbetsplatsen men också att insamla upplysningar om förhållandena där och kontrollera avtalens efterlevnad. Upplysningar härom finnas i många fackföreningars minnesskrifter, t. ex. Johansson & Sjöberg, Stockholms metallarbetarefackförening, s. 75 ff., Uhlén, Malmö metallarbetarefackförening, s. 53 f., Johansson, Smedernas fackförening, s. 199 ff., Lundqvist, Bleck och plåt, s. 326 f., Henriksson-Holmberg, Trettio år, s. 26 ff.

[80] Stadgarna §§ 37 och 38. Jfr § 13.

[81] Tryckta i Kåbe, Med kulturens primärarbetare, s. 7 ff. Jfr Karlbom, G & F I, s. 130 f.

tid, innan de lokala fackföreningarna kunde förmås att underordna sig förbundsledningen, men centraliseringen var både stadgemässigt och i praxis i stort sett genomförd vid sekelskiftet. Ett uttryck för detta var antagandet av enhetliga avdelningsstadgar, t. ex. inom träarbetareförbundet och järn- och metallarbetareförbundet år 1897. Kärnpunkten i centralismen var att avdelningarnas befogenheter beträffande lönerörelser och strejk inskränktes till förmån för förbundsledningen, och att understödsväsendet ordnades centralt. Inte minst det senare nödvändiggjorde naturligtvis det förra.

Förbundsstadgarna undergingo på 1890-talet en gradvis förändring i denna riktning. De blevo allt strängare och utförligare. I järn- och metallarbetareförbundets första stadgar av 1889 hette det t. ex.:

§ 9. Ingen strejk erhåller förbundets understöd, som ej underställts förbundsstyrelsens prövning och blivit av denna erkänd.

Om förbundet vid denna tid, vilket inte var fallet, haft de samlade understödsresurserna i sin hand, skulle bestämmelsen redan i detta skick ha varit djupt ingripande. Den förbjöd dock icke självständiga fackföreningsaktioner. Stadgarna av 1895 gåvo däremot förbundsstyrelsen vetorätt beträffande arbetsnedläggelse:

§ 9 mom. 5. Förbundsstyrelsen äger rätt, ifall tidpunkten anses olämplig eller andra skäl därför föreligga, att bestämma att fordringarnas framställande uppskjutes, som den ock kan besluta, att arbetsnedläggelse för framställd fordran ej må äga rum.[82]

I och med de 1897 antagna stadgarna för avdelningarna reglerades omröstningsförfarandet vid strejk enhetligt för hela förbundet. 1909 infördes motsvarande bestämmelser i förbundsstadgarna (§ 9 mom. 6 a). Man hade nu att räkna med landsomfattande strejker. Bestämmelserna i denna paragraf voro i övrigt kategoriska:

d) Förbundsstyrelsens godkännande erfordras för att strejk skall kunna äga rum. — — —

e) Ingen avdelning eller grupp därav äger rätt att utan förbundsstyrelsens godkännande utfärda tillkännagivanden i någon form av strejk, blockad eller bojkott. — — —[83]

När det i 1902 års stadgar föreskrevs (§ 9 mom. 7): »Överenskommelser och avtal med arbetsgivare, vilka icke godkänts av förbundsstyrelsen, äro icke bindande för förbundet», var detta visserligen uttryck för

[82] Jfr betr. stadgeändringarna Lindgren, Metall I, s. 148 f., 156 f. och 245 ff., samt Lindbom s. 184 f. och Westerståhl s. 90.

[83] Jfr Tingsten, Metall II, s. 291 f.

en ganska självklar princip men avsåg givetvis att allvarligt inskärpa avdelningarnas plikt att underordna sig förbundets avtalspolitik.

Det anförda må räcka som exemplifiering av hur förbundsstadgarna reglerade dessa frågor. Förbundens ombudsmän, de s. k. förtroendemännen, hade i allmänhet att själva föra eller åtminstone biträda vid de lokala förhandlingarna med arbetsgivarna och i övrigt bistå avdelningarna vid konflikter.[84]

LO:s ställning enligt de första stadgarna av 1898 närmast »som en återförsäkringsanstalt vid omfattande angrepp från arbetsgivarnas sida»[85] har redan berörts.

4. *Den svenska fackföreningsrörelsens förhållande till utlandets*

Den svenska fackföreningsrörelsens samhörighet med den danska har flera gånger framhållits. De första organisationsförsöken voro dock med största sannolikhet självständiga, ehuru det är mycket möjligt, att kännedom om den danska arbetarrörelsen haft betydelse. Det direkta danska inflytandet kom in via skånestäderna, delvis genom svenskar, som vistats i Danmark, t. ex. Patrik Rosengren och August Palm. Det personliga utbytet var livligt. Danskarna, som länge hade mera erfarenhet av fackligt arbete än svenskarna, hade direkt intresse av att åtminstone de sydsvenska arbetarna organiserades för att motverka import av strejkbrytare till Danmark. Genom personligt bistånd, genom att låna ut stadgar o. dyl. voro danskarna behjälpliga vid bildandet av många svenska fackföreningar. Från Danmark infördes på så sätt en radikalare, mera kampbetonad fackföreningstyp, och från detta håll kom också socialismen till Sverige.[86] Betecknande är att ordet fackförening i denna speciella betydelse övertagits från danskan.[87]

Det var sålunda i början huvudsakligen genom dansk förmedling, som de svenska arbetarna fingo del av fackföreningsrörelsens metoder och resultat i andra länder.

Enligt Bruun hade i praktiken den tyska fackföreningsrörelsen mera än den engelska påverkat den danska (och därmed indirekt den svenska), men i agitationen framhävdes den engelska fackföreningsrörelsen, vilket

[84] I övrigt hänvisas till i not 82 anförd litteratur. Westerståhls uppgift (s. 90), att typografförbundet saknat bestämmelser i dessa hänseenden är dock felaktig. De ingingo i stadgarna rörande reservfonden. Se Wessel s. 398.

[85] Westerståhl s. 62.

[86] Se utom ovan anf. ex. t. ex. Lundquist, Med hammare, plåtsax och tång, s. 348 ff., samt sammanfattningsvis Lindbom s. 368 ff. och 383 f.

[87] Se art. fackförening i SAO.

var naturligt med hänsyn till att denna kunde uppvisa betydligt större resultat. Det var egendomligt nog socialisten Pio, som särskilt framdrog de engelska förebilderna.[88] Även i Sverige spelade den engelska fackföreningsrörelsen stor roll i propagandan alltifrån 1880-talet. Bland andra utgav Henrik Hedlund 1885 en liten broschyr, Om fackföreningar, som huvudsakligen var baserad på Brentanos arbeten om den engelska fackföreningsrörelsen.[89]

På de skandinaviska fackförenings- och arbetarkongresserna, den första i Göteborg 1886, grundlades ett mera intimt och planmässigt samarbete mellan fackorganisationerna i Danmark, Sverige och Norge. Planerna på skandinaviska förbund uppgåvos dock snart efter en del sporadiska försök. Organisationerna blevo nationella, men överenskommelser om samarbete vid större konflikter o. dyl. kommo till stånd. Inte minst betydelsefullt var, att organisationerna i de tre länderna fingo gemensam struktur och inriktning. Enligt Lindgren kan det »från och med 1892 — — — sägas, att det nordiska fackföreningsväsendet ideologiskt sett bildade en enhet, låt vara med nationella särdrag och skiftningar».[90]

Direkta förbindelser sträcktes även utöver Skandinavien. Det kunde bero på traditioner och personliga förhållanden, till vilket land olika förbund fingo särskild anknytning. Typograferna hade sedan gammalt internationella kontakter, särskilt med Tyskland,[91] genom Charles Lindley fingo hamnarbetarna och jämväl fackföreningsrörelsen i övrigt direkt kontakt med och erfarenheter av engelskt fackföreningsväsen.[92] Lindgren nämner, att järn- och metallarbetareförbundet på 1890-talet lät göra en översättning av motsvarande engelska förbunds stadgar.[93]

Skandinavism och internationalism ha sålunda varit något för fackföreningsrörelsen utmärkande. Även om det organiserade samarbetet inte blev vad man drömde om, var utbytet av åsikter och erfarenheter av stor betydelse. Sverige var ju till en början mest mottagande, liksom Norge, men det torde vara omöjligt att exakt angiva, vilken betydelse det utländska inflytandet haft för den svenska fackföreningsrörelsen.

[88] Bruun, Den faglige arbejderbevægelse, s. 154 och 288 ff.

[89] Se härom Lindbom s. 76 ff. och 367 f. samt Lindgren, Metall I, s. 221 ff.

[90] Lindgren a. a. s. 224.

[91] Se t. ex. Wessel s. 44 ff. och 556.

[92] Detta framgår av Lindleys delvis självbiografiska förbundshistorik. L. var före återkomsten till Sverige vid mitten av 1890-talet verksam i engelsk fackföreningsrörelse.

[93] Lindgren, Metall I, s. 221. Förmodligen avses den av Lindley (s. 28) nämnda, av honom själv verkställda översättningen.

Denna ingick som en del av en allmän rörelse, som spreds från land till land när förutsättningarna därför voro för handen. Genom sin nära anknytning till socialismen i dess marxistiska form och jämvikten mellan den politiska och fackliga grenen stod den skandinaviska arbetarrörelsen närmast den tyska. Ifråga om fackliga metoder, inte minst den vikt man lade vid att träffa bindande uppgörelser med arbetsgivarna, var kanske inflytandet från England starkare. Men framför allt byggde man i de skandinaviska länderna såvitt möjligt på egna erfarenheter. Bruuns yttrande, »at den danske fagbevægelse har modtaget afgørende impulser fra utlandet, men har benyttet dem særdeles selvstændigt, uden slavisk efterligning», kan nog gälla den skandinaviska fackföreningsrörelsen över huvud taget och tillika, ehuru i mindre grad, det inbördes förhållandet mellan de skandinaviska länderna.[94] En minst lika viktig faktor vid utbildningen av organisationsformerna var det inflytande, som arbetsgivarorganisationerna utövade direkt eller indirekt.

B. ORGANISATIONSRÖRELSEN PÅ ARBETSGIVARSIDAN

1. *De första lokala arbetsgivarsammanslutningarna*

Det faller sig naturligast att behandla arbetsgivarorganisationerna efter fackföreningsrörelsen, eftersom denna drev fram och i viss mån blev mönsterbildande för organisationsrörelsen på arbetsgivarsidan. Utvecklingen på båda sidor visar många gemensamma drag. De första arbetsgivarföreningarna hade föga av det som utmärker de moderna kamporganisationerna, i vissa fall inleddes samverkan utan egentlig föreningsbildning och i andra var det redan existerande organisationer, som mer eller mindre tillfälligt behandlade arbetsgivarfrågor eller ombildades till arbetsgivarorganisationer, allt i likhet med förhållandena på arbetarsidan. Om än de första organisationssträvandena på arbetsgivarsidan äro ungefär jämgamla med fackföreningsrörelsen, kom dock ingen egentlig organisationsrörelse igång förrän på 1890-talet, och först efter sekelskiftet utbildades de definitiva organisationsformerna.

Förut har omnämnts, att arbetsgivare på sina håll, såsom byggmästarna i Göteborg, samrått i arbetsgivarfrågor troligen redan innan några fackliga framstötar gjorts från arbetarhåll.[95] Först 1893 blev trycket från arbetarsidan så starkt, att göteborgsbyggmästarna kände sig föran-

[94] Bruun a. a. s. 288. Se i övrigt ang. den danska fackföreningsrörelsens förhållande till utlandets a. a. s. 125 ff., sammanfattning s. 151 ff., samt s. 286 ff.

[95] Se kap. III under B, 3. c.

låtna att bilda en förening.[96] På liknande sätt utan egentlig organisation inleddes på 1880-talet samarbete mellan byggmästare i Malmö, och det kom enstaka gånger till stånd »gemensamma konferenser med arbetarnas deputationer».[97] I samma stad sammanträdde bageriidkarna 1882 och reglerade lärlingsfrågan med så gott resultat, att de lära ha fortsatt med samarbetet.[98]

Dylika samråd voro direkta förelöpare till arbetsgivarorganisationerna. Så länge oorganiserat samarbete räckte, nöjde man sig därmed. Steget över till fast organisation var i sådana fall inte särskilt genomgripande. I Göteborg började man t. ex. tala om »byggmästareföreningen» redan innan den formellt konstituerats.[99]

En särställning intog BS, som sedan länge varit ett slags arbetsgivarförening ehuru snarast av den gamla skråmässiga typen.[1] När en sättartariff kom till stånd 1872 efter förhandlingar mellan societeten och Typografiska föreningen, betydde detta inte för den förra men väl för den senare organisationen [2] en utvikning från det förutvarande verksamhetsområdet.

Den första arbetsgivarföreningen (bortsett från BS) kom till stånd i samband med en strejk. När bagerigesällerna i Stockholm 1873 nedlade arbetet för att genomföra kravet på en frinatt i veckan, visade enligt Wallgren deras arbetsgivare fullständig brist på sammanhållning. Vid ett möte beslöto de att »överlämna åt var och en arbetsgivare att med sina gesäller och övriga biträden träffa överenskommelse i avseende på arbetstiden m. m. på sätt kontrahenterna på ömse sidor må finna för gott.[3] Gesällernas seger bragte dem dock på andra tankar, och två dagar efter strejkens upphörande beslöto ungefär en fjärdedel av stadens bagarmästare att bilda Stockholms bageriidkareförening.[4] Dennas ändamål var enligt stadgarna »att åstadkomma ett närmare samband emellan huvudstadens bageriidkare»[5] bl. a. genom att »rådgöra om sådana frågor, vilka kunna såväl för bageriidkarna som deras arbetare vara till yrkets och allmänhetens gemensamma nytta och fördel». Som en sär-

[96] Svärd s. 91 ff.

[97] Lorentz i Malmö byggmästareförening, s. 45.

[98] Haine, Skånes bageriidkareförening, s. 5, i anslutning till en äldre jubileumsskrift.

[99] Svärd s. 88 f.

[1] Se kap. III under B, 3. b.

[2] Se kap. III under B, 4. not 66.

[3] Cit. efter Wallgren s. 82.

[4] Wallgren s. 84. Föreningen bildades den 25 juli 1873.

[5] Ang. denna formulering jfr ovan vid not 24.

skilt angelägen fråga att behandla nämndes »förhållandet emellan arbetsgivare och arbetstagare». Att skråtraditionerna starkt levde kvar visas bl. a. därav, att föreningen avsåg att inrätta en »Bageriföreningens gesällokal» efter mönster av de gamla gesällhärbärgena.[6]

I målarfacket bildades de första arbetsgivarorganisationerna redan i början av 1880-talet. I Stockholm upplöstes det gamla målarämbetet definitivt först 1877. Därefter kom man »in i ett fullständigt dödvatten, då det gällde yrkets organisation», enligt vad som uppgives i en minnesskrift över Sveriges målarmästareförening.[7] Utearbetarstrejken 1881 bidrog nog till att väcka samarbetstanken till liv. Den under denna strejk bildade radikala Stockholms allmänna måleriarbetareförening gick själv i strejk den 31 augusti s. å. Den mera moderata Stockholms måleriarbetareförening[8] hade däremot inlett förhandlingar med arbetsgivarna. Ett möte, till vilket »Kommitterade från Stockholms måleriarbetareförening» stodo som inbjudare,[9] kom till stånd den 19 augusti.[10] Till diskussion var uppställd frågan: »Vad bör och kan f. n. göras för att höja Stockholms måleriarbetares ekonomiska och moraliska ställning?»

Den tongivande bland mästarna, S. V. Rubenson,[11] gav näringsfriheten skulden till de dåliga förhållandena och ville se »ett uppslag till det bättre i den nybildade måleriarbetareföreningen, om denna satte till sin uppgift att åstadkomma ett fast samband mellan arbetarna inbördes samt med principalerna». Han hade tydligen fäst sig vid föreningens stadgar, och det är mycket möjligt, ehuru det inte framgår av Dagens Nyheters referat, att han ville uppmuntra denna förening, som anslöt sig till samarbetslinjen, för att stävja den andra radikalare.[12] Till mötet och det fortsatta förhållandet till Stockholms måleriarbetareförening återkommer jag längre fram. Här är avsikten blott att teckna bakgrunden till bildandet av mästareföreningen i december samma år, vilken fick namnet Stockholms målarefackförening, ett tecken på att termen fackförening då ännu ej monopoliserats för arbetarsammanslutningarna. Rubenson blev dess förste ordförande och kvarstod som sådan till 1899.

[6] Wallgren s. 87.

[7] Fallgren, Sveriges målaremästareförening, s. 3.

[8] Om dessa föreningar se ovan under A, 2.

[9] Annons i DN 19/8 1881.

[10] Ref. i DN 20/8 1881.

[11] Om denne se HIT 1899 s. 209. Han hade bl. a. deltagit i bildandet av Göteborgs arbetareförening.

[12] Denna höll just i dagarna på att konstitueras definitivt. Se annonsen omedelbart under den i not 9 omnämnda annonsen i DN 19/8 1881.

De första stadgarna, antagna i januari 1882, ge vid handen, att många andra intressen än de rena arbetsgivarfrågorna förenade mästarna. Enligt § 1 hade föreningen

till ändamål att befordra medlemmarnas gemensamma intressen, att förena dem till rådplägning och ömsesidig hjälp samt att med alla till buds stående medel arbeta för yrkets höjande i varje hänseende.

Vad föreningen i enlighet därmed hade att verka för angavs i första rummet vara »att upprätthålla ett gott förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare». Utbyte av yrkeserfarenheter och ordnandet av lärlingsväsendet stodo därnäst på programmet. Yrkesintressena skulle sålunda få stort utrymme. Slutligen skulle föreningen verka för »att bilda understödsfonder för ålderstigna och behövande målare, såväl arbetsgivare som arbetstagare, samt för deras änkor och barn».

Något om hur föreningen skulle lösa arbetsgivarproblemen innehöllo icke stadgarna. Den var icke tänkt som en kamporganisation utan var, liksom bageriidkareföreningen, bildad i ett patriarkaliskt sinnelag, som en efter tiden avpassad ersättning för de gamla skråämbetena. Fienden var i främsta rummet den oinskränkta näringsfriheten, inte arbetarsammanslutningarna, åtminstone inte så länge dessa ej tillgrepo strejk utan höllo sig till fredliga medel.

I Göteborg bildades en målarmästareförening några månader senare. Beslutet därom fattades, såsom föreningens första protokoll upplyser, vid ett möte mellan »arbetsgivarna inom måleriyrket» den 5 juni 1882, sammankallat för att diskutera »den av arbetarna inom ovannämnda yrke till deras arbetsgivare lämnade 'Promemoria' avseende förändrad arbetstid och ackordspriser». I sitt svar »till måleriarbetarna i Göteborg» meddelade de församlade mästarna bl. a. att de »bildat en förening för att såvitt möjligt är försöka tillgodose såväl edra som egna intressen». Stadgarna utarbetades på grundval av stockholmsföreningens, och namnet blev Göteborgs målarefackförening.[13]

I Malmö hade mästarna rätt till medlemskap i det 1885 av arbetarna bildade Malmö målareförbund. Om någon arbetsgivare varit medlem har dock enligt Uhlén inte kunnat konstateras.[14] Bestämmelsen ströks ur stadgarna antagligen i samband med föreningens anslutning till förbundet 1887. Vid ett möte mellan mästare och arbetare 1888 förordade de förra, att mästare och arbetare skulle tillhöra samma förening och mötet beslöt att föreslå förbundet en sådan stadgeändring.

[13] Protocol-Bok för Målarefackföreningen i Göteborg, prot. 5/6, 19/6 och 7/8 1882.

[14] Uhlén, Ett halvsekel, s. 6 f.

Någon dylik genomfördes dock icke, och 1889 bildade mästarna sin egen förening, Malmö målarefackförening.[15]

Denna förenings stadgar innehöllo en — om än vag — bestämmelse om hur man skulle gå tillväga vid strejk. »Vid inträffande av partiella strejker, som hava en orättvis grund» skulle föreningen verka för att medlemmarna

med sina biträden i förhållande till det antal var och en sysselsätter, biträda den verkstad där sådan strejk pågår; skulle mot förmodan deras biträden vägra detta, eller Målareförbundets avdelning i Malmö därför lägga hinder i vägen, bör målarefackföreningen så fort som möjligt sammanträda och förena sig om lämpliga åtgärder i och för sakens ordnande.[16]

Sammanlagt bildades under 1880- och 90-talen omkring 25 målarmästareföreningar på olika orter i Sverige.[17] Även i andra hantverksfack bildades tidigt mästareföreningar, Stockholms plåtslagarmästareförening redan år 1877.[18]

De första skräddarmästareföreningarna äro exempel på organisationer, som bildats för andra ändamål, men som upptogo arbetsgivarfrågor på sitt program. Sällskapet Stockholms skrädderiförening bildades 1878 till skydd mot »tröga och dåliga betalare» bland kunderna.[19] En strejk 1883 tvingade föreningen att vända sin front även mot arbetarna, något som »stod utanför dess verkningskrets». Vid årsmötet följande år antog man riktlinjer för förfarandet vid »partiell strejk». Ledamöterna skulle i sådant fall

vara förpliktade att så långt i deras förmåga står hjälpa varandra med arbetets förfärdigande under den strejkande tiden. Den hos vilken strejk utbryter, bör genast därom göra anmälan hos Sällskapets styrelse.

1887 antog föreningen nya stadgar, vari bland dess ändamål angavs »att vid eventuellt inträffade schismer mellan arbetsgivare och arbetare inom yrket, söka ordna förhållandet parterna emellan till ömsesidigt gagn». Samtidigt antog den namnet Stockholms skrädderiidkareförening.[20]

Byggmästarnas relativt tidigt inledda samarbete i vissa städer har förut omnämnts. Den första egentliga byggmästareföreningen kom till stånd i Malmö 1889, samma år bildades Stockholms byggmästareförening, medan Göteborgs byggmästare såsom redan nämnts först 1893

[15] A. a. s. 14 ff. och 48 f., där föreningens program citeras.

[16] Cit. efter a. a. s. 49.

[17] Fallgren a. a. s. 3.

[18] Munthe s. 198, Lundqvist, Bleck och plåt, s. 25.

[19] Nyblom, Stockholms skrädderiidkareförening, s. 5 f. Jfr även Wilke, Malmö skrädderiidkareförening, s. 3 f.

[20] Nyblom a. a. s. 11 f.

togo steget över till en »fast sammanslutning», dvs. de antogo stadgar för sin praktiskt taget redan existerande förening.[21]

Inom storindustrin, där traditioner från äldre sammanslutningar saknades och dit fackföreningsrörelsen nådde senare, dröjde det längre innan arbetsgivarna mera allmänt började etablera samarbete och bilda föreningar. När sågverksägarna under sundsvallsstrejken 1879 sammanträdde och beslöto vidtaga gemensamma åtgärder och utfärda en »samfällt undertecknad proklamation», var detta, såsom framhålles i Treffenbergs rapport, något som de tvungits till på grund av att »strejken blivit formligen organiserad» och arbetarna å sin sida uppträdde samfällt.[22] Av betydelse för framtiden blev nog inte detta samråd, eftersom arbetarnas motstånd knäcktes.

Det är snarast ägnat att förvåna, att verkstadsidkarna i Stockholm redan 1882 inledde ett permanent samarbete, som ägde bestånd i nära 20 år.[23] Sammanslutningen var som organisation betraktad mycket löslig. Den hade styrelse men sannolikt inga stadgar och uppträdde aldrig utåt som förening. Den var en samlingspunkt, där medlemmarna kunde träffas för att samråda och i bästa fall komma till enighet i gemensamma angelägenheter. Det första sammanträdet, sammankallat för »överläggning om gemensamma intressens bevakande», ägde rum den 10 februri 1882. 13 firmor voro representerade av sina chefer, och överläggningarna där och vid senare tillfällen ledde till enhälliga beslut i åtskilliga frågor. Man kom överens om formulär för arbetsbetyg samt att det skulle anmärkas i betyget, om arbetare slutat på grund av strejk, i vilket fall han inte fick anställas inom två månader. Beträffande strejk beslöts, att sådan omedelbart skulle anmälas till sekreteraren, som hade att genast sammankalla kollegerna för att besluta om vad man skulle göra för frågans lösning. Man diskuterade även frågan om arbetstider och verkstadsreglementen och »om upprättande och tillämpning av arbetarekontrakter och avtal». Det arbetsreglemente och de formulär till tjänsteavtal, som infördes vid Bolinders verkstad i oktober samma år, ha enligt Gårdlund sannolikt tillkommit som ett resultat av denna konferens.[24]

Det kan knappast ha varit någon särskild aktivitet bland verkstads-

[21] Lorentz i Malmö byggmästareförening, s. 43 ff., Ahlén s. 24 ff., Svärd s. 101 f.

[22] Treffenberg s. 16 f.

[23] Se för det följande Styrman s. 49 ff., varifrån uppgifterna och citaten äro hämtade, där ej annat angives. Jfr också Verkstäderna 1926, s. 157 f.

[24] Gårdlund, Bolinders, s. 146.

arbetarna, som givit anledning till denna sammanslutning. De strejker, som förekommit inom verkstadsindustrin, hade inträffat utanför Stockholm. Den enda för tillfället existerande fackföreningen av verkstadsarbetare var den 1881 grundade Stockholms gjutareförening, som var svag och ännu icke hade trätt i kontakt med arbetsgivarna.[25] Styrman pekar på sundsvallsstrejken 1879 och utearbetarstrejken i Stockholm 1881 som med större sannolikhet impulsgivande, i förening med verkstadsägarnas kännedom om fackföreningsrörelsens utveckling särskilt i England[26] men kanske även i Danmark.[27] Arbetsgivarna insågo, vad som komma skulle, och inledde samverkan i god tid.

I samband med en arbetskonflikt år 1886 sammanslöto sig sex firmor i textilbranschen i Göteborg genom ett avtal, utformat och publicerat som en stridsförklaring mot fackföreningsrörelsen, vari de förpliktade sig till enhetligt uppträdande mot arbetarorganisationerna. De förnekade att de bildat en förening och uppträdde inte utåt som sådan, ehuru arbetarna vid ett tillfälle vände sig till »Blek- och färgerifabrikanternas förening».[28] De hade väl inga stadgar och ingen styrelse, men i sak innebar deras avtal ungefär detsamma som om de bildat en förening, vilket också Göteborgs Handels- och Sjöfartstidning påpekade i en ledande artikel[29] allt under framhållande av det inkonsekventa i sammanslutningens fientliga inställning till arbetarnas organisationer. Lockoutvapnet var denna sammanslutnings främsta kampmedel, såsom framgår av avtalets sista punkt:[30]

7:o) att i händelse till följd av dessa av oss fattade beslut eller deras bringande i verkställighet inträffar allmän arbetsnedläggelse eller s. k. strejk vid något av våra färgerier eller blekerier, vare sig efter order av fackföreningen eller dess styrelse eller efter överenskommelse arbetarna emellan, vi förbinda oss att då genast inställa allt arbete vid samtliga våra färgerier och blekerier och att icke återupptaga detsamma vid någon av förenämnda fabriker innan sådant av oss gemensamt beslutats.

Till detta avtal får jag anledning att återkomma i andra sammanhang.

En arbetsgivarförening med fast organisation kom till stånd i samband med konflikterna vid Norbergs gruvfält 1891. Avsikten var att

[25] Jfr Göthberg, Stockholms gjutarefackförening, s. 9 ff. En tidigare fanns dock 1874—76 (se a. a. s. 5 ff. och ovan under A, 1. slutet).

[26] Styrman s. 52.

[27] Jfr nedan under 3. om en motsvarande organisation i Danmark från 1871.

[28] Se GHT 11/8 1886.

[29] GHT 24/7 1886.

[30] Tryckt i Olsson, Textilarna, s. 84 ff.

åstadkomma en »sammanslutning gentemot arbetarnas överdrivna fordringar». Vid ett möte på Jernkontoret i Stockholm den 15 augusti 1891 antogos stadgar för föreningen, som fick namnet Norbergs bergslags gruvägareförening.[31] Som föreningens ändamål angavs i § 1,

att genom sammanslutning och samarbete mellan ägarna till gruvorna i Norbergs bergslag verka för likformighet i avlöningarna vid gruvorna och därmed i sammanhang stående förhållanden samt att i övrigt vidtaga sådana anordningar, att den lugna utvecklingen av verksamheten vid de inom föreningen representerade gruvorna kan i möjligaste mån orubbat fortgå.

En årligen utsedd förtroendenämnd skulle handha föreningens angelägenheter. Samtidigt fastställdes stadgar för Norbergs bergslags förvaltarråd, som skulle bestå av disponenterna eller förvaltarna vid de under föreningen hörande gruvorna och som skulle handha mera löpande göromål. Det skulle särskilt verka för »enigt samarbete och överensstämmelse i fråga om arbetarnas antagande och avskedande, deras avlöning och övriga villkor, betyg och hyreskontrakt m. m.»

Att bestämmanderätten beträffande arbetsvillkoren till stor del överlämnats till föreningen och dess organ framgår av bestämmelsen (§ 7), att ingen medlem fick genomföra någon betydelsefull förändring i avlöningen eller andra förhållanden utan förvaltarrådets enhälliga beslut eller i annat fall »förtroendenämndens avgörande och beslut». Denna hade även att »vid inträffande arbetsinställelse bestämma huruvida och i vad omfång arbetet skall fortgå», dvs. nämnden hade befogenhet att förordna om lockout (§ 3).

Vid sammanträdet på Jernkontoret antogos också enhetliga »ordningsregler och bestämmelser avsedda att gälla vid gruvorna» samt formulär till hyreskontrakt med arbetarna. Förtroendenämnden hade att övervaka efterlevnaden av dylika bestämmelser.

Norbergs bergslags gruvägareförening fortlevde ännu, när Järnbruksförbundet bildades 1906 men upphörde ganska snart därefter.[32]

2. *Den landsomfattande organisationsrörelsen omkring sekelskiftet*

På 1890-talet började landsomfattande arbetsgivarorganisationer komma till stånd. Den första var Allmänna svenska boktryckareför-

[31] Protokoll samt stadgar m. fl. handlingar från detta sammanträde finnas tryckta bl. a. i Kramer, Norbergsstrejken, s. 75 ff., varur citaten hämtats. Jfr även Sundholm s. 12 f.

[32] Sundholm s. 13.

eningen, bildad i Göteborg den 29 juli 1893. Den gamla BS hade visat sig allt mindre lämpad eller allt mindre hågad att ta itu med arbetsgivarfrågorna. En lönerörelse samma år, ledd av typografförbundet och framgångsrik främst på grund av boktryckarnas bristande sammanhållning, blev jämte den svåra konkurrensen tryckerierna emellan avgörande för föreningens tillkomst, såsom framgår av bl. a. initiativtagarens »upprop till Sveriges boktryckare».[33] I detta påpekades även att boktryckarna »i de stora länderna, särskilt att nämna Tyskland», börjat sammansluta sig för att bjuda typograferna motstånd.

De stadgar, som antogos vid föreningens bildande, voro mycket knapphändiga.[34] Det framgår att föreningens verksamhetsområde inte omfattade enbart arbetsgivarfrågor, vilka nämnas först i tredje rummet, men å andra sidan framgår tydligt, att föreningen var avsedd att vara ett verkligt förhandlingsorgan för medlemmarna. I § 4 föreskrevs, att föreningsmedlem var skyldig »att samvetsgrant följa den av föreningen antagna tariffen för sättning och övriga avlöningsbestämmelser».

Vid de allmänna industriidkaremötena, anordnade av fabriks- och hantverksföreningarna, blev under 1890-talet arbetsgivarfrågan allt mera uppmärksammad.[35] Det antogs t. ex. vid mötet 1891 i Göteborg resolutioner, som förordade inrättande av förlikningS- och skiljenämnder, i vilka hantverksföreningarna skulle utse arbetsgivarrepresentanterna, samt bildandet av sammanslutningar av arbetsgivare inom samma yrke, s. k. yrkesföreningar.[36] Mötet 1896 uttalade sig för »tillkomsten av kassor till försäkring mot förluster genom strejker».[37] Mycket stannade tills vidare vid dylika rekommendationer, men mötena gåvo dock direkt upphov till åtminstone två riksomfattande arbetsgivarorganisationer före sekelskiftet. Vid mötet i Norrköping i augusti 1893 beslöto

[33] Detta, som finns tryckt i Kulling, Svenska boktryckareföreningen, s. 163 f., inleddes med följande ord:
»Den senaste tiden med dess till sin spets bragta konkurrens jämte den våldsamt under strejkhot genomförda tariffen för ett förhöjt sättningspris har klart och tydligt visat nödvändigheten av en sammanslutning emellan Sveriges boktryckare. Endast genom den fullständiga frånvaron av sammanhållning och enighet emellan principalerna har genomförandet av den för de mindre boktryckarna hart när ruinerande tariffen kunnat möjliggjorts.»

[34] A. a. s. 167 f. Se i övrigt angående föreningens bildande och bakgrunden därtill a. a. s. 155 ff.

[35] Jfr kap. III under B, 3. a.

[36] Industritidningen Norden 1891, s. 273 och 281. En liknande resolution i sistnämnda ämne antogs vid mötet 1899 (ibid. 1899, s. 320).

[37] Ibid. 1896, s. 284.

närvarande representanter för skrädderiidkareföreningarna att bilda Sveriges skräddaremästares centralförening, vilken övertog allt förhandlingsarbete från de lokala föreningarna.[38] På samma sätt beslöts vid mötet i Gävle 1899 bildandet av Sveriges målaremästareförening.[39]

År 1893 i december tillkom ytterligare en landsomfattande arbetsgivarförening, Sveriges byggmästareförening. Det var den nybildade Göteborgs byggmästareförening, som tog initiativet.[40] Organisationsplanen med överstyrelse och kretsstyrelser blev mönsterbildande för den några år senare bildade VF. Emellertid blev knappast mer än föreningens västra krets med centrum i Göteborg funktionsduglig.[41]

Den 1893 vid allmänna industriidkaremötet i Norrköping tillsatta Centralstyrelsen för Sveriges hantverks- och industriföreningar, avsedd att vara ett samarbetsorgan mellan lokalföreningarna, hade även arbetsgivarfrågan på sitt program. Det visade sig dock svårt att förena denna med de förutvarande uppgifterna, och förhållandet mellan hantverks- och industriföreningarna å ena sidan och de nya yrkesföreningarna å den andra var ett problem, som fick sin definitiva lösning först 1905 genom fullständig organisatorisk särskillnad. Dessförinnan försökte man 1898 genom »Gemensamma stadgar för Sveriges hantverks- och industriföreningar» hålla samman det hela under den gemensamma beteckningen Hantverks- och industriorganisationen med Centralstyrelsen som högsta organ. I enlighet därmed förklarade sig t. ex. Sveriges målaremästareförening i sina första stadgar av år 1900 »utgöra en del av den Svenska hantverks- och industriorganisationen».[42] Genom de 1903 antagna stadgarna för Centralorganisationen för Sveriges industri-, hantverks- och arbetsgivareföreningar bildades en särskild avdelning inom organisationen för »att tillvarataga de rena arbetsgivarintressena», benämnd Centrala arbetsgivareförbundet (CA). Både till organisationen anslutna föreningar och enskilda arbetsgivare kunde tillhöra detta.[43] 1905 slutligen blev CA en helt självständig organisation.[44]

---

[38] Nyblom, Stockholms skrädderiidkareförening, s. 13 f. Wilke, Malmö skrädderiidkareförening, s. 5.

[39] Fallgren, Sveriges målaremästareförening, s. 18. Om det konstituerande sammanträdet se HIT 27/2 och 2/3 1900 (stadgeförslag tryckt 16/1 1900).

[40] En distriktsförening hade 1891 bildats i Skåne.

[41] Svärd s. 108 ff., Brunius, Byggnadsindustriförbundet, s. 41. Föreningen upphörde 1907, sedan CA i realiteten övertagit dess funktioner.

[42] Fallgren a. a. s. 19.

[43] Om bildandet av CA se t. ex. HIT 10/7 1903.

[44] Se t. ex. Industria 1905, s. 28 ff. Den andra organisationen fick namnet Sveriges hantverksorganisation.

Det föreligger sålunda en direkt succession från de gamla skråämbetena via hantverksföreningarna — de obligatoriska enligt 1846 års fabriks- och hantverksordning och de frivilliga enligt 1864 års näringsfrihetsförordning — till åtminstone vissa av de moderna arbetsgivarföreningarna inom hantverksyrkena. Förbindelsen är visserligen svag men medverkade sannolikt till att gamla traditioner och tänkesätt levde kvar längre än de annars skulle ha gjort. Detta motsäges icke av att det sakligt närmast förhöll sig så, att arbetsgivarfrågan i dess moderna yttringar, med upphov i fackföreningsrörelsen, tvingade sig på de bestående hantverksorganisationerna för att småningom åter avsöndras därifrån.

Omkring sekelskiftet prövade man inom i huvudsak samma arbetsgivarkretsar, framförallt sådana som hade anknytning till byggnadsverksamheten, en lokal samorganisationsform. I Stockholm och Göteborg bildades 1899 särskilda arbetsgivarförbund.[45] De voro avsedda att vara verkliga kamporganisationer, och stadgarna voro för den tiden mycket radikala. Det hette t. ex. i stadgarna för Göteborgs arbetsgivarförbund:

§ 5. I styrelsens hand ligger högsta ledningen av föreningens angelägenheter, då frågan gäller konflikter mellan arbetsgivare och arbetare, strejk eller lockout, ävenså i frågor mellan arbetsgivare och arbetare om avlöning och arbetstid, vilka avtal alltid böra underställas styrelsens prövning och godkännande, och åligger det förbundet tillhörande föreningar att ställa sig till efterrättelse de beslut, styrelsen i frågor av ovan berörda art kan komma att avgiva. Med föreningens övriga angelägenheter har däremot styrelsen ej att taga någon befattning.

Att många arbetsgivare reagerade och menade, att stadgarna bundo dem för hårt, framgår av protokollet vid det sammanträde, då Göteborgs målaremästares yrkesförening (så hette vid denna tid den gamla Göteborgs målarefackförening) beslöt att inträda i detta förbund. Det skedde med 20 röster mot 14.[46] Arbetsgivarförbunden fingo ingen varaktig betydelse men äro inte minst av symptomatiskt intresse såsom uttryck för de allt starkare centralistiska strävandena på arbetsgivarsidan, särskilt i fråga om avtalsprövning.

På ganska likartade principer var den 1902 bildade Allmänna arbetsgivareföreningen (i Malmö) baserad.[47] Den var avsedd att vara allmän och landsomfattande, men fick endast lokal räckvidd.

---

[45] Ahlén s. 54 f., Svärd s. 114, HIT 1899, s. 145 f.

[46] Prot. 11/11 1899.

[47] Se om denna Bjurling, Allmänna arbetsgivareföreningen, särskilt s. 21.

En metod, som under 1890-talet började användas för att skapa ett sammanhållande band inom arbetsgivarföreningarna, var att låta medlemmarna, enskilda eller föreningar, underteckna s. k. gemensamhetsakter, i vilka stadgades vite för brott mot antagna stadgar eller beslut. Mera tillfälligt användes denna metod redan 1891 av Stockholms skrädderiidkareförening för att stärka sammanhållningen i en arbetskonflikt.[48] Sedan upptogo flera föreningar bestämmelser om gemensamhetsakt i sina stadgar, t. ex. Göteborgs byggmästareförening från början (1893), likaså Sveriges byggmästareförening, Sveriges målaremästareförening, de nämnda lokala arbetsgivarförbunden och slutligen CA som centralorganisation.[49]

Några huvuddrag av CA:s konstitution må här avsluta framställningen om de väsentligen de gamla hantverksyrkena omfattande arbetsgivarorganisationerna.[50]

Det främsta bindemedlet inom CA var såsom antytts gemensamhetsakten. En sådan skulle enligt stadgarna av 1903 avlämnas till förbundet av varje ansluten förening. Medlemsföreningarna ansvarade i sin tur gentemot förbundet för sina ledamöters i föreningens gemensamhetsakt åtagna förpliktelser och kunde för detta ändamål avkräva dem säkerhetsreverser. Sådana voro dock icke obligatoriska. I gemensamhetsakten förbundo sig medlemsföreningarna till gemensamt uppträdande »i alla frågor, som kunna få inflytande på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare» inom förbundets verksamhetsområde, varpå följde en uppräkning av förpliktelserna i anslutning till stadgarna, bl. a. generalklausulen »att i alla avseenden ställa sig förbundets stadgar och dess styrelses och fullmäktiges beslut till efterrättelse». Förbundets fullmäktige, däremot ej styrelsen ensam, kunde förordna om lockout (§ 9: 2). Någon verklig inskränkning i medlemsförenings befogenhet att själv företaga lockout innehöllo icke stadgarna, blott att sådant icke fick

[48] Se vidare kap. V under A, 1. b.

[49] Se förutom nämnda organisationers stadgar särskilt Svärd s. 127 ff. Det hette t. ex. i Allmänna arbetsgivareföreningens i Malmö stadgar (§ 5): »Föreningens stadgeenliga makt gent emot medlemmarna samt stadgarnas och övriga föreningsstatuters obrottsliga efterlevnad tryggas genom ett system av gemensamhetsakter med ty åtföljande säkerhetsreverser» (cit. efter Bjurling a. a. s. 21). En gemensamhetsakt för Stockholms målaremästareförening finns tryckt i HIT 1899 s. 140. — I Danmark infördes liknande vitesbestämmelser i snickarämbetets stadgar 1891 (se Bruun i Bidrag s. 394). Jfr också nedan vid not 75.

[50] Särskilda stadgar för Centrala arbetsgivareförbundet 1903. Jfr för det följande även CA, stadgar fastställda 1905; CA, Minnesskrift, samt Brunius, Byggnadsindustriförbundet, s. 42 ff.

ske utan förbundsstyrelsens hörande (§ 10: 3). Befogenheten att granska och godkänna avtal skulle ligga i medlemsföreningarnas hand. Enligt gemensamhetsakten (och föreningarnas gemensamhetsakter enligt § 10: 1) förbundo sig ledamöterna

att icke godkänna, underskriva eller åtlyda några av fackförening, verkstadslag eller annan arbetarorganisation uppställda löne-, verkstads- eller arbetsavtal förrän dessa avtal underställts föreningen och av densamma godkänts.

Detta decentralistiska system — med de viktigaste befogenheterna förbehållna medlemsföreningarna — var betingat bl. a. av CA:s ringa understödsresurser. Det förutsattes i stadgarna, att ersättning under konflikt gavs endast i undantagsfall i form av lån eller understöd ur reservfonden (§ 11). På en annan väg försökte CA vinna den styrka och inre sammanhållning, som den organisatoriska strukturen knappast kunde skapa. I stadgarna (§ 12) intogs följande bestämmelse som, ehuru den till ingenting förband, även intogs i gemensamhetsakten:

För var och en av förbundets medlemmar skall som en hederssak gälla att på allt sätt gynna arbetsgivare, som tillhöra förbundet, särskilt i fråga om beställningar, som av dem kunna utföras, och bör i allmänhet som villkor för affärsförbindelser fordras medlemskap i Centrala arbetsgivareförbundet.

Denna bestämmelse stannade enligt en uppgift i förbundets minnesskrift på papperet.[51] Större betydelse hade sannolikt lokalt begränsade avtal, som ingingos i anslutning till denna bestämmelse framförallt inom byggnadsfacket i Stockholm.[52]

Dessa s. k. solidaritetsbestämmelser, som ofta kritiserades såsom hinder mot näringsfriheten,[53] böra ses i belysning av det förhållandet, att även leverantörföreningar kunde vinna inträde i förbundet. Enligt organisationsplanen i 1905 års stadgar (§ 2) bestod förbundet dels av lokala arbetsgivare- eller leverantörföreningar, dels av yrkesföreningar, som i allmänhet avsågos att vara landsomfattande, dels av enskilda arbetsgivare.

Vad de större industriidkarna beträffar förblev organisationsbildningen bland dem sporadisk under hela 1890-talet. Endast i två fack bildades landsomfattande föreningar. Dock förekom det, att för andra ändamål bildade organisationer åtminstone vid kritiska tillfällen blevo samlingspunkter för överläggningar i arbetsgivarfrågor, så t. ex. den

[51] Ca, Minnesskrift, s. 24.

[52] Se ang. ett avtal 1905 Prot. och handlingar över CA:s årsmöte 1905, s. 8 f., samt ang. ett avtal 1909, CA, Minnesskrift, s. 24.

[53] Se särskilt Brunius, Byggnadsindustriförbundet, s. 49.

1885 bildade Svenska bryggareföreningen[54] och Sågverks- och trävaruexportföreningen, vilken spelade en viss roll under den andra stora sundsvallsstriden 1899.[55] Den första landsomfattande arbetsgivarföreningen inom fabriksindustrin blev Svenska cigarrfabrikantföreningen, stiftad 1895 på göteborgsfabrikanten P. Fitgers initiativ.[56]

Det var likaledes en göteborgare, James Keiller, som år 1896 blev initiativtagaren till verkstadsföreningen (VF).[57] En löneframställning från gjutarefackföreningen i Göteborg till de olika verkstäderna blev den närmaste anledningen till det preliminära beslut om bildandet av en landsomfattande organisation för verkstadsindustrin, som göteborgsfabrikanterna fattade vid ett möte hos Keiller den 29 maj 1896. I själva verket räknade man i och med besluten där redan med att en förening bildats, Verkstadsföreningen, men först i juli vid ett möte i Malmö i samband med en teknikerkongress blev föreningen definitivt konstituerad under namn av Sveriges verkstadsförening, varvid stadgar antogos. Såväl yrkes- som arbetsgivarintressena skulle tillgodoses genom organisationen, såsom i allmänhet var fallet vid denna tid. Föreningen skulle vara indelad i fyra kretsar, och för var och en av dessa utsågs en förtroendeman. Först senare avsåg man att bilda kretsstyrelser och slutligen en överstyrelse. I själva verket kom dock tills vidare endast den västra kretsen i Göteborg med Keiller som ledande kraft att fungera. Stockholms- och malmöfabrikanterna voro skeptiska mot de principer, varpå organisationen var grundad. Den var av ungefär samma typ som hantverkets yrkesföreningar med garantiförbindelser som främsta sammanhållande band.

En genomgripande reorganisation kom till stånd i juli 1902,[58] då nya stadgar antogos. Stockholmsfabrikanternas önskan att göra föreningen till en ren arbetsgivarorganisation med lockouten som främsta vapen vann nu anslutning. I stadgarna hade man, enligt stadgekommitténs motivering, lagt sig vinn om »att avväga och noga bestämma gränserna för föreningens myndighet och den enskildes självbestämmanderätt».

[54] Lindbom s. 216.

[55] HIT 1899 s. 76, Hallendorff s. 25, Sågverksindustriarbetareförbundet s. 28. Föreningen bildades i början på 1870-talet men antog först 1884 stadgar (Nord. familjebok, 2 uppl., art. Svenska trävaruexportföreningen). Sundsvallskonflikten 1899 gav dock upphov till en ny organisation, Svenska sågverksägareförbundet (Lindbom s. 217).

[56] Lindbom s. 217, Lindbom & Kuhm, Tobaksarbetarnas förbund, s. 109.

[57] Uppgifterna om VF:s bildande ur Verkstäderna 1926, s. 184 ff., och Styrman s. 67 ff.

[58] Om denna se Verkstäderna 1926, s. 159, 206 ff. och 217 f., samt Styrman s. 81 ff.

Man ville såvitt möjligt tillgodose den individualistiska principen. Blott i fråga om lockout gjorde man undantag. Stadgeenligt fattade beslut om lockout voro bindande för medlemmarna (§ 26). Eljest voro dessa bundna endast av beslut som de själva biträtt och kunde sålunda inte åläggas att tillämpa vissa arbetsvillkor.[59] »Såsom säkerhet för gäldande av förfallna årsavgifter, bidrag samt fastställt skadestånd» skulle enligt § 19 varje medlem avlämna en revers, ställd till innehavaren och betalbar vid anfordran, på ett belopp bestämt i proportion till antalet anställda arbetare. Skadestånd kunde åläggas vid brott mot beslut om lockout (§ 26) eller mot inom »föreningen träffad överenskommelse i fråga som rör rättsförhållandet mellan arbetare och arbetsgivare» (§ 30)[60] samt för användande av lockoutad eller strejkande arbetare (§ 27). Ersättning vid konflikt kunde genom särskilt beslut av överstyrelsen tilldelas medlem. Organisationsplanen var densamma som 1896 med överstyrelse och kretsstyrelser. Föreningen blev nu funktionsduglig i sin helhet.

En uppfattning, som hade fått särskild stark förankring i södra Sverige, var att en effektiv arbetsgivarorganisation måste grundas på assurans- eller strejkförsäkringsprincipen: verklig sammanhållning och slagkraft kunde uppnås endast genom väl tilltaget konfliktunderstöd, och sådant måste utgå inte i mån av tillgångar efter särskilt beslut utan såsom ersättning efter på förhand i stadgarna fixerade grunder.[61] Allmänna industriidkaremötet 1896 hade uttalat sig för denna princip,[62] men de flesta arbetsgivare drogo sig för de därmed förenade kostnaderna. En sammanslutning, Svenska arbetsgivareföreningens södra lokalförbund, med strejkförsäkring på programmet, bildades i Malmö 1898 med chefen för Kockums varv och verkstäder Hj. Wessberg och chefen för Skånska cementverken R. F. Berg som främsta drivkrafter, men försöket uppgavs i brist på anslutning.[63] Wessberg hade deltagit vid stiftandet av verkstadsföreningen i Malmö 1896 och utsetts till förtroendeman för södra kretsen, men då han ogil-

[59] Denna princip uppluckrades först på 1920-talet (se Styrman s. 208 f.), men VF torde i praktiken inte ha i detta avseende skilt sig märkbart från andra arbetsgivareorganisationer med hänsyn till att de medlemmar, som ej ville följa föreningens beslut, också stodo utan dennas stöd.

[60] Det gällde sålunda endast av vederbörande själv biträdd överenskommelse.

[61] Industria 1905, s. 4 f., Verkstäderna 1926, s. 159 (uppgiften om Allmänna arbetsgivareföreningen dock felaktig) och s. 190 f., Hallendorff s. 28 f.

[62] Se ovan vid not 37.

[63] Hallendorff s. 28.

lade organisationsplanen, gjorde han ingen ansträngning för att fullfölja den för Sydsveriges del.[64] Den 1902 i Malmö bildade Allmänna arbetsgivareföreningen hade icke heller upptagit försäkringsidén. Denna blev emellertid grundläggande för den ävenledes år 1902 bildade arbetsgivarsammanslutning, som sedan blev Sveriges största och starkaste och i sig småningom upptog de flesta förut nämnda, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF). Skånska arbetsgivare spelade stor roll vid dess tillkomst, men initiativet kom från stockholmsfabrikanter, vilka också intogo de ledande posterna inom styrelsen.[65]

De första stadgarna för SAF antogos vid det konstituerande mötet den 17 september 1902.[66] Föreningens uppgifter angåvos i § 1 på följande sätt:

> Svenska arbetsgivareföreningen har till ändamål att befrämja samverkan mellan arbetsgivare, befordra bildandet av yrkes- och ortsförbund, bistå dessa och enskilda arbetsgivare vid biläggandet av uppkomna tvister mellan arbetsgivare och arbetare samt lämna arbetsgivare ersättning på sätt dessa stadgar bestämma för skada genom strejk eller lockout.

Medan föreningen till en början var grundad på enskilda arbetsgivare som medlemmar, skulle den sålunda verka för upprättandet av yrkes- och ortsförbund. Som förhandlingsorgan gentemot fackförbunden voro givetvis yrkesförbund att föredraga, och genom en omfattande stadgerevision 1904[67] fingo dessa en framträdande plats i organisationen. Enligt § 2 i 1904 års stadgar kunde till medlemmar antagas (1) yrkesförbund, (2) ortsförbund samt (3) fristående arbetsgivare.

Den av föreningen organiserade försäkringen medförde givetvis för medlemmarna omfattande finansiella förpliktelser, vilka noga regleradés redan i de ursprungliga stadgarna (§ 3). För varje medlem eller »delägare», som termen lyder, bestämdes ett ansvarighetsbelopp, beräknat efter antalet anställda arbetare, och variabelt inom rätt vida gränser efter delägarens önskan. Detta belopp blev avgörande för storleken av delägarens avgifter såväl som ersättning i konfliktfall. För hela ansvarighetsbeloppet skulle skuldförbindelse avlämnas.

SAF var icke blott en försvarsorganisation utan var avsedd att bli stark nog att föra en aktiv arbetsgivarpolitik. Man räknade därvid särskilt på lockoutvapnet, kombinerat med försäkringsprincipen. Ersättning skulle utgå ej blott vid strejk utan även vid godkänd eller påbjuden

[64] Verkstäderna 1926, s. 190 f.

[65] Hallendorff s. 30 ff. och 43.

[66] Om dessa stadgars tillkomst och innehåll se a. a. särskilt s. 32 ff.

[67] A. a. s. 50 ff.

lockout (§ 15). Föreningens fullmäktige, om de voro enhälliga, eller stämma med $^3/_4$ majoritet, kunde påbjuda lockout, vilket delägare var »skyldig ställa sig till efterrättelse» (§ 14). Hallendorff sammanfattar innebörden av stadgarna med följande ord (s. 41):

Man accepterade en stram och koncentrerad ledning av de gemensamma angelägenheterna, låt vara under visst hävdande av demokratiska former. Den förut så omstridda försäkringstanken upptogs oförbehållsamt och fick en central plats. Och man fann sig särskilt i den obehagliga nödvändigheten att för gemensamt väl lägga i ledningens händer en lockoutmyndighet, vilken för mången kunde bli orsak till allvarliga ekonomiska uppoffringar och förluster.

Anslutningen var i början ganska ringa på grund av arbetsgivarnas betänkligheter att binda sig vid så hårda bestämmelser. Först i september 1904 kunde försäkringssystemet träda i funktion, då de sammanlagda ansvarighetsbeloppen överskredo 2,5 milj. kronor.[68]

Vid stämmor den 2 maj och 6 september 1905 antogs den bestämmelse, som sedan dess gått under namnet »§ 23», innebärande att arbetsgivare i kollektivavtal måste hävda bl. a. sin »rätt att fritt antaga och avskeda arbetare».[69] Vid den senare stämman antogs också som vilande en bestämmelse i samma § 23 (definitivt antagen den 23 april 1906), vilken betecknar slutstenen i SAF:s centralistiska system. Styrelsens godkännande krävdes för varje av medlem ingånget kollektivavtal:

Vill delägare i föreningen eller yrkesförbund ingå kollektivt avtal med fackförening eller fackförbund eller andra arbetareorganisationer, skall förslag därtill underställas föreningens styrelse och må ej dylikt avtal upprättas utan styrelsens godkännande.[70]

Då dessutom medlem enligt en bestämmelse antagen 1904 var skadeståndsskyldig för brott mot föreningens stadgar eller beslut, dock högst med »det belopp, varå hans garantiförbindelse lyder» (§ 40),[71] kunna SAF:s stadgar sägas innebära en kumulation av så gott som alla de uppslag, som tidigare prövats av arbetsgivarsammanslutningar.

SAF var avsedd att kunna omfatta alla slags arbetsgivare men vände sig framförallt till storindustrin, som dittills i ringa grad varit organiserad och som hyste mindre betänkligheter mot de stora finansiella åtagandena. Bland större yrkesförbund som från början anslöto sig till SAF märkas Sveriges träindustriförbund av 1905, Järnbruksförbundet

[68] A. a. s. 42 ff. och 63.

[69] Den citeras nedan under C, 3. d. vid not 63.

[70] Industria 1905, s. 51 f., Hallendorff s. 55 ff.

[71] Hallendorff s. 54.

av 1906 och Sågverksförbundet av 1907. Det enda rena ortsförbundet blev Allmänna arbetsgivareföreningen i Malmö, som anslöt sig 1906.[72] Vid slutet av 1907 uppgick antalet delägare till nära 1,000 med ett sammanlagt antal arbetare av över 125,000.[73]

Den snabba utvecklingen särskilt inom storindustrin från individualism till ett organisationsväsen, som i fråga om centralism saknade motsvarighet på arbetarsidan, är förvisso märklig.

3. *Sammanställningar — särskilt med den danska organisationsrörelsen*

Det återstår att i någon mån insätta den nu beskrivna organisationsbildningen på arbetsgivarsidan i ett vidare sammanhang och därvid särskilt antyda inflytelser och eventuella förebilder från utlandet.

Det är påfallande hur många paralleller man kan finna mellan föreningsrörelsen bland arbetsgivarna i Danmark och Sverige, i allmänhet med någon eftersläpning för Sveriges del. Det direkta inflytandet från Danmark var dock, liksom beträffande fackföreningsrörelsen, mindre påtagligt i början, kanske obefintligt. Det kulminerade omkring sekelskiftet, och därefter etablerades ett samarbete på mera jämställd fot, vari även Norge deltog. Givetvis spelade kännedomen om arbetsgivarorganisationer även i andra länder stor roll.

Sålunda fick den 1879 bildade Fællesrepresentationen for dansk industri og haandværk [74] sin svenska motsvarighet i Centralstyrelsen för Sveriges industri- och hantverksföreningar. Som en motsvarighet, dock mera »avancerad», till sammanslutningen av verkstadsidkare i Stockholm 1882 kan man betrakta den 1871 grundade Foreningen af jernstøberiejere i København, vilken 1876 gjorde ett försök att fastställa gemensamma arbetsvillkor och att genom vitesbestämmelser åstadkomma en fast arbetsgivarfront mot arbetarna (en slags gemensamhetsakt). Försöket att genomföra gemensamma verkstadsregler misslyckades, men mot en strejk något senare använde föreningen med framgång lockoutvapnet.[75]

En händelse, som säkerligen blev uppmärksammad i Sverige, var den strid som den nybildade Foreningen af fabrikanter i jærnindustrien i København genomkämpade 1885, den s. k. Smedelockouten. Ett av

[72] A. a. s. 63 f. samt tabellen s. 210 f.

[73] A. a. s. 95. Betr. tidigare siffror se s. 62.

[74] Jfr ang. denna och andra danska arbetsgivarorganisationer ovan sid. 93.

[75] Bruun i Bidrag s. 376 f.

huvudmålen, att krossa fackföreningen, lyckades denna arbetsgivarorganisation icke uppnå, men i övrigt hade den framgång. Genombrottsskedet för organisationsrörelsen på arbetsgivarsidan i Danmark kom på 1890-talet, då upprättandet av kassor för konfliktunderstöd blev den fasta grundvalen för verksamheten. Härvid gingo de gamla Murer- och Tømrerlaven i spetsen år 1890.[76]

Utan att det behöver föreligga ett direkt samband kan man peka på att bildandet av Svenska cigarrfabrikantföreningen 1895 följde året efter en reorganisation av motsvarande förening i Danmark och att Verkstadsföreningen av 1896 tillkom året efter den danska Foreningen af fabrikanter i jærnindustrien i provinserne.[77] Att VF tillkommit efter direkt förebild av den samma år bildade engelska motsvarigheten har enligt vad Styrman uppger förnekats av initiativtagarens son.[78] Exemplen kunna ha manat till efterföljd, men någon direkt efterbildning blev det inte. De skånska försöken under 1890-talet att skapa arbetsgivarföreningar på försäkringsbasis torde ha inspirerats främst av danska erfarenheter, ehuru försäkringsprincipen åtminstone för centralorganisationernas del i Danmark slog igenom senare än i Sverige. I Arbejdsgiverforeningen af 1896 ankom understödsväsendet på medlemsorganisationerna. Detsamma gällde Dansk arbejdsgiver- og mesterforening (1898). I denna bildade från början yrkesförbunden stommen. Först 1913 genomfördes försäkringsprincipen. Härvid kan man snarast peka på svensk påverkan.[79]

Den kraftmätning, som ägde rum i Danmark 1899 mellan centralorganisationerna på ömse sidor och som gav upphov till Septemberforliget, följdes med intensiv uppmärksamhet på svenskt håll. Sekreteraren i Centralstyrelsen, tillika ansvarig utgivare för Handtverks- och industritidning, A. P. Lindberg, reste till Köpenhamn och satte sig grundligt in i arbetsgivarnas åtgöranden. Det framhävdes i nämnda tidning, »att det hela skall bliva av ofantlig betydelse för fortsättningen av arbetsgivarnas organisationsarbete i Sverige».[80]

Någon omedelbar följd fick dock icke de danska arbetsgivarnas

[76] A. a. s. 380 ff. och 394.

[77] Bruun a. a. s. 396 f.

[78] Styrman s. 67. — Av Svärds framställning (s. 108 f.) framgår, att de av 1892 års Royal Commission on Labour avgivna rapporterna över det fackliga organisationsväsendet i England uppmärksammades i Sverige.

[79] Se härom närmare Agerholm & Vigen s. 313 ff. Jfr Hallendorff s. 24.

[80] HIT 1899 s. 194. Tidningen innehöll i övrigt fylliga rapporter från lockouten, se t. ex. s. 202 ff., 225 f., 233 f. och 281 ff., där »Förlikningen» finns tryckt i översättning. Jfr även Casparsson, LO I, s. 147, och Hallendorff s. 24.

exempel att sammansluta sig till en centralorganisation. Norsk arbejdsgiverforening stiftades omkring årsskiftet 1900—1901. Först den politiska storstrejken, tredagarsdemonstrationen för allmän rösträtt i maj 1902, gav den definitiva stöten åt de svenska arbetsgivarna. Den väckte dem till insikt om att fackföreningsrörelsen var en verklig makt. Dess anknytning till socialismen och dess användning av strejkvapnet även för icke-fackliga syften väckte hos arbetsgivarna en storm av förbittring och beslutsamhet att sätta spärr för fackföreningsrörelsens ohejdade framfart. Händelsen ledde till omorganisationen av VF samma år och till beslut om tre olika arbetsgivarföreningar, alla avsedda att vara allmänna och landsomfattande, nämligen Allmänna arbetsgivareföreningen, som blott fick lokal betydelse för Malmö, SAF, som blev den stora organisationen, samt CA, vars bildande beslöts vid Centralorganisationens för Sveriges industri och hantverk årsmöte i Örebro i juli 1902, ehuru beslutet sattes i verket först följande år.[81]

Sålunda voro de organiserade arbetsgivarna i huvudsak splittrade på tre olika organisationer, en situation som starkt påminner om den i Danmark 1896—98. Hantverkarna inklusive byggmästarna voro anslutna till CA med dess skråtraditioner, verkstadsindustrin med sin tidiga organisationsrörelse bildade egen förening, och den övriga storindustrin anslöt sig i huvudsak till SAF. Försöken till sammanslagning misslyckades,[82] och först under första världskriget anslöts VF som yrkesförbund till SAF. Ungefär samtidigt upplöstes CA, varvid huvudparten av dess medlemmar likaledes anslöto sig till SAF. Dock förekom långt dessförinnan samarbete, som 1910 fick fastare form i ett de svenska arbetsgivarorganisationernas förtroenderåd.[83]

Ett mera direkt samarbete de skandinaviska länderna emellan tog sin början år 1900, då ett nordiskt arbetsgivarmöte hölls i Köpenhamn i samband med ett nordiskt hantverks- och industrimöte. Sverige representerades av Centralstyrelsen för Sveriges hantverks- och industriföreningar. Ordföranden i Dansk arbejdsgiverforening gav därvid en redogörelse för denna organisations tillkomst och storstriden 1899. Hans föredrag väckte starkt bifall, och resultatet av mötet blev en överenskommelse om ömsesidigt understöd vid arbetskonflikt de olika län-

[81] Industria 1905 s. 2 f., Verkstäderna 1926, s. 201 f., 235 och 269 ff., Styrman s. 78 ff., Hallendorff s. 26 f. och 30, Bjurling a. a. s. 13 f. Jfr också Casparsson, LO I, s. 213 ff.

[82] Se härom t. ex. Hallendorff s. 27 och 64 ff., Bjurling a. a. s. 17 ff. samt CA, Minnesskrift, s. 18 f.

[83] CA, Minnesskrift, s. 29 f., Brunius, Byggnadsindustriförbundet, s. 47.

dernas centralorganisationer emellan.[84] Något påtagligt resultat blev det inte härav, men personliga kontakter förekommo i viss utsträckning. Vid det möte i Örebro 1902, då principbeslut fattades om bildande av CA, bidrogo danskar och norrmän med skildringar av resp. länders arbetsgivarorganisationer, och även Allmänna arbetsgivareföreningen i Malmö var angelägen om danska kontakter.[85] Först från 1907 började regelbundna konferenser anordnas, där man försökte utforma gemensamma riktlinjer för arbetsgivarpolitiken.[86]

C. FACKFÖRENINGSRÖRELSENS KRAV PÅ ERKÄNNANDE OCH ARBETSGIVARNAS REAKTION

1. *Utvecklingens allmänna drag*

a. Det tidigare traditionspräglade skedet i vissa hantverksfack[87]

Så länge arbetsgivare och arbetare delade samma grundinställning till näringsfriheten och yrkesprotektionismen var den ledande principen, såsom i hantverksfacken, fanns en viss gemensam plattform för samarbete. Där underlättades också samarbetet genom det ringa sociala avståndet mellan arbetsgivare och arbetare och var tillika mera påkallat på grund av företagsenheternas stora antal och ringa omfång. Hur skråtraditionerna påverkat organisationsbildningen har redan framhållits. Att det var det gamla murmästareämbetets ålderman, som bland de första uppvaktades med prislistan under murarstrejken 1869, kan anses vara symptomatiskt. Men att arbetsgivarna dock voro skeptiska och inte så lätt gingo med på ett samarbete, som kunde leda till ökade krav från arbetarnas sida, framgår också redan av händelserna i Stockholm 1869. Sammanträden och uppgörelser med mästarna på kollektiv basis kommo till stånd t. ex. i målarfacket i Göteborg 1869 och 1874, men vanligtvis uteblevo mästarna helt eller med enstaka undantag från de möten, vartill arbetare inbjödo dem.

Karakteristiska uttryck för den traditionspräglade inställningen kan man finna i målarfacket på 1880-talet. Jag har redan berört det möte, som kom till stånd i Stockholm den 19 augusti 1881 »mellan å ena sidan

[84] Agerholm & Vigen s. 162 f.

[85] Hallendorff s. 27, Bjurling a. a. s. 17.

[86] Hallendorff s. 167 ff., Agerholm & Vigen s. 163 ff.

[87] Tydliga uttryck för en traditionspräglad inställning finner man även i typograffacket, såsom kommer att framgå i kap. V under B, 1.

tio deputerade av Stockholms måleriarbetareförening och medlemmarna av samma förenings styrelse samt å andra sidan ett fyrtiotal målaremästare, bland dessa cheferna för Stockholms större och mera framstående målarefirmor».[88] Avsikten var att komma till rätta med yrkets problem, orsakade av näringsfriheten. När arbetarnas ordförande lade fram till behandling »en detaljerad prislista för olika slag av måleriarbeten, om vilken föreningens medlemmar enat sig, och vilken avsåg en mindre förhöjning av nu gällande priser», voro meningarna bland arbetsgivarna delade, och de ville i varje fall icke träffa något slutligt avgörande genast. De flesta voro dock eniga med Rubenson, som ansåg »en bestämd taxa — — — vara god såväl för arbetsgivaren som för arbetaren». Men att liberala individualistiska tankegångar också gjorde sig gällande framgår av referatet i Dagens Nyheter:

Några arbetsgivare tycktes dock anse en gemensam överenskommelse överflödig och yttrade, att »om en var principal finge sköta sig själv med sina arbetare, skulle nog allt bliva bra».

I en sådan dock på det hela taget för samarbete gynnsam atmosfär var det inte så egendomligt, att frågan om företrädesrätt till arbete för föreningens medlemmar kunde komma upp till diskussion. Ett förslag härom tycktes enligt tidningsreferatet

vinna sympatier hos en större del av principalerna, och någon av dem sade: Under förutsättning att föreningen med arbetsgivarnas medverkan lyckas hos sig sammanföra endast dugliga och redbara arbetare och från sig strängt frånskiljer de odugliga och dem som supa, kunna vi tryggt lova dem, som tillhöra föreningen, att de skola erhålla 40 öre i timmen både vinter och sommar.

Det blev emellertid i verkligheten tills vidare inte så mycket av den samverkan som här planerades. En på Rubensons förslag tillsatt kommitté för att »gemensamt behandla prislistan samt för ett nytt möte framlägga det förslag, varom de enat sig», tycks inte ha nått något resultat.

I Göteborg voro mästarna — sedan 1882 sammanslutna i Målarefackföreningen — inställda på en viss samverkan på någotsånär jämställd fot med arbetarnas fackorganisation. Den gamla Måleriarbetarnas förening hade visat sig allt mindre benägen att tillvarataga arbetarnas fackliga intressen,[89] och därför bildades 1884 en ny organisation för enbart

[88] Se DN 20/8 1881 och ovan vid not 10.

[89] Detta framgår av föreningens prot. från 1883, fr. a. från sammanträdet d. 11/6. Jfr vidare kap. V under B, 2. och [Höglund] Måleriarbetareförbundets avd. 3 i Göteborg, s. 14.

detta ändamål, Måleriarbetarnas fackförening. I mästareföreningens protokoll för den 6/8 1884 heter det:

Ordföranden upplyste om att måleriarbetarna bildat en fackförening samt förevisade ett exemplar av deras stadgar, som åtföljdes av en skrivelse till vår förening med anhållan om samarbete mellan de båda fackföreningarna.

Under de följande sammanträdena diskuterades frågan, hur förhållandet till denna förening skulle ordnas. Redan förut samma år hade en medlem väckt »förslag om det 5 kommitterade för Måleriarbetarnas förening borde övervara våra sammanträden», och även nu, sedan arbetarnas fackförening bildats, upptogs frågan om sådan direkt representation.[90] Mästarna voro emellertid försiktiga, och det slutliga resultatet blev att skriftväxling skulle vara den normala formen för förbindelse mellan föreningarna. Mästarnas svar förtjänar att citeras så gott som fullständigt:[91]

Till Måleriarbetarnas fackförening i Göteborg.

Som svar å eder skrivelse få meddela, att det är med nöje vi erfara det I bildat en fackförening, vars principer, om de följas, ej kunna vara annat än till båtnad för såväl eder som oss. — — —

Men ett samarbete mellan de båda föreningarna som Ni i eder skrivelse önskar eller åsyftar, hava vi tänkt oss, att börja med, bör inskränkas till eller ske på så sätt att vid frågor av gemensamt intresse skrivelser emellan de resp. föreningarnas styrelser växlas, vari kunna inflyta protokollsutdrag angående de mest brännande frågorna som stå på dagordningen hos de båda föreningarna, och tro vi, att ömsesidigt tillmötesgående även på denna väg kan leda till ett för båda parterna tillfredsställande resultat. Skulle möjligen i någon utomordentligt viktig fråga ej beslut på dylikt sätt kunna åstadkommas, står ju alltid den utvägen öppen, att en eller två representanter från eder förening konfererar med oss.

Högaktningsfullt å Målarefackföreningens vägnar

De gemensamma angelägenheterna skulle sålunda ordnas upp mellan fackföreningar på ömse sidor. När en prislista utfärdades 1886, var den antagen »av båda fackföreningarna» och underskriven av deras representanter. Detta var egentligen en revolutionerande nyhet, här på ett naturligt sätt framsprungen ur relativt idylliska förhållanden och möjliggjord främst genom en av båda sidor delad inställning till yrkets problem, som var starkt beroende av traditionerna från skråväsendets dagar. Denna inställning tog sig ännu påtagligare men för framtiden mindre betydelsefulla uttryck i de redan tidigare omnämnda försöken att bilda gemensamma organisationer för arbetsgivare och arbetare.[92]

[90] Prot. 2/4 och 1/10 1884.

[91] Cit. efter prot. 3/12 1884.

[92] Se ovan under A, 2. vid not 41.

Man försökte dock aldrig direkt efterbilda skråorganisationen. Liberalismen präglade organisationsformen, som blev den fria associationen med dess mera demokratiska ordning.

b. Motsättningarnas skärpning. Föreningsrättsstriderna

De nu skildrade tämligen idylliska förhållandena kunna dock betraktas som undantagsföreteelser. I allmänhet voro arbetsgivarna mera reserverade. Även där ett hjärtligt förhållande förut rått svalnade känslorna betydligt, när arbetarna hotade att tillgripa strejk för att genomföra sina avsikter.[93] Arbetarna krävde fixering av arbetsvillkoren och skäliga sådana för att slippa ifrån beroendet av arbetsgivarnas godtycke, arbetsgivarna ville inte binda sig och hänvisade till konjunkturernas växlingar. Stämningen på arbetsmarknaden hårdnade. Fackföreningarna radikaliserades — de blevo kamporganisationer och accepterade alltmera socialismen som politisk åskådning. Mot fackföreningsrörelsens kollektivistiska strävanden under den allmänna arbetarsolidaritetens devis ställde arbetsgivarna de principer, sammanfattade i slagordet »arbetets frihet», som ekonomiskt inneburo fri konkurrens och fri prisbildning på arbetsmarknaden och juridiskt »avtalets frihet», dvs. arbetsförhållandets reglering genom individuella avtal direkt mellan arbetsgivare och arbetare.[94] Individualismen var från början industrialismens livsluft. Inte heller hantverksmästarna kunde undgå att ta starka intryck av den.

Den liberala arbetsgivarideologin, ofta tillsatt med patriarkaliska element, stod sålunda i stark principiell motsättning till fackföreningsrörelsen med dess krav på kollektiv reglering av arbetsvillkoren och medinflytande vid denna reglering. Arbetsgivarna sågo fackföreningarna som ett allvarligt hot mot deras frihet att själva — inom möjligheternas ram oinskränkt — bestämma över företagets angelägenheter. Medan fackföreningarna ännu voro svaga, togo storindustrins arbetsgivare vanligen inte mycket notis om dem.[95] De starka motsättningarna aktualiserades först när fackföreningsrörelsen växt sig stark och börjat uppställa radikalare mål och anspråksfullare krav. Fackföreningarnas kamp för erkännande kulminerade i de stora sammandrabbning-

[93] Så skedde t. ex. i målarfacket i Göteborg, se [Höglund] a. a. s. 19 ff. och 41.

[94] Jfr Scelle s. 20: »La liberté économique et la liberté du contrat sont les deux faces d'une même conception sociale.»

[95] Jfr Lindgren, Metall I, s. 297: »Det kan sägas, att den omständigheten att arbetsgivarna icke reagerade mot fackföreningarna genom angrepp på föreningsrätten var ett tillförlitligt kriterium på organisationens vanmakt under denna period» (1888—94).

arna kring sekelskiftet. Det var framförallt bildandet av LO och dennas samröre med socialismen, som för arbetsgivarna blev den svåra stötestenen. De första egentliga föreningsrättsstriderna inträffade 1886.[96] Men ur en allmännare synpunkt kunna givetvis räknas hit även tidigare strider, såsom sågverksarbetarstrejken vid Sundsvall 1879, då arbetsgivarna av principiella skäl vägrade att upptaga till saklig behandling kollektivt framförda krav och i sin tur riktade slag mot arbetarna på grund av deras samfällda uppträdande, även om ingen förening ännu bildats.

Det var sålunda inte alla arbetargrupper, som behövde kämpa för att få sina organisationer erkända som förhandlingsorgan och för att överhuvud få rätt att sammansluta sig i fackföreningar. Föreningsrättsstriderna drabbade mest storindustrins arbetare och framför allt de okvalificerade, vilka också hade svårast att uppnå inbördes sammanhållning. Ett av de hårdast utsatta förbunden var just sågverksindustriarbetarförbundet. I dess minnesskrift konstateras sammanfattningsvis:

> De första 10 åren av förbundets verksamhet är föreningsrättsstridernas tid i huvudsak, därefter börjar förhandlingarna och strejker för medlemmarnas ekonomiska krav.[97]

Denna kamp för föreningsrätten hade ju börjat långt före förbundsbildandet 1897, och endast enstaka lokala fackföreningar hade lyckats tillkämpa sig organisationsmässiga uppgörelser.[98] Den andra stora sundsvallskonflikten 1899 betecknar inte minst genom tvistefrågans renodling höjdpunkten i föreningsrättsstriderna.

Som kontrast häremot kan ställas ett uttalande i minnesskriften över ett annat förbund, som också hade sitt verksamhetsområde inom storindustrin, men som omfattade yrkesutbildade arbetare, nämligen gjutareförbundet:

> De upprivande föreningsrättsstriderna, så vanliga vid andra organisationers första framträdande, spårar man föga under gjutarnas grundläggande period.[99]

Naturligtvis förekommo inom detta förbund liksom i de flesta andra föreningsrättsstrider, men mest i litet format, i samband med avskedanden o. dyl., och de blevo aldrig ett särskilt framträdande drag.

[96] Lindbom s. 149 och nedan vid not 17.

[97] Sågverksindustriarbetareförbundet s. 51.

[98] Se t. ex. a. a. s. 22.

[99] Sandberg & Hansson, Gjutareförbundet, s. 72.

2. *Uppfattningarna om rättsläget. Föreningsrättens erkännande en makt- och lämplighetsfråga*

Innan jag går in på en närmare analys av de principmotsättningar, som uppkommo genom fackföreningarnas krav på »föreningsrätt» eller — mera allmänt uttryckt — krav på »erkännande», skall jag något beröra hur man uppfattade rättsläget på denna punkt och särskilt vilken ställning staten intog till dessa frågor, samt därvid även beakta hur termen föreningsrätt började användas i dessa sammanhang.

I föregående kapitel (kap. III, särskilt under B, 5.) har nämnts hur under inflytande av liberalismen de lagliga hindren mot sammanslutning för fackliga ändamål undanröjdes. Strejkrätten blev principiellt erkänd och föreningsförbuden helt avskaffade. När Kommittén för utredande av fackföreningsidén år 1882 samtidigt med det första allmänna fackföreningsprogrammet publicerade ett program för en arbetartidning, angavs som ett av dennas syftemål att verka för »oinskränkt föreningsrätt».[1] Punkten hänfördes under kraven »i socialt avseende», inte under de politiska, såsom t. ex. »upphävande av försvarslöshetsstadgan». Skillnaden berodde sannolikt på att man ansåg föreningsrätten vara principiellt erkänd i lag; i vart fall krävdes inget undanröjande av stiftad lag. Flera av de »sociala» kraven voro emellertid sådana som måste tillgodoses antingen frivilligt av arbetsgivarna eller genom statsingripanden. När man upptog »oinskränkt föreningsrätt» bland dessa, var det troligen först och främst för att få denna allmänt erkänd av arbetsgivarna men kanske också, åtminstone om så visade sig nödvändigt, för att få positiv lagstiftning i sådant syfte genomförd.[2]

Nämnda exempel är det tidigaste jag känner på användningen av ordet föreningsrätt i fackliga sammanhang. Detta uttryck, som fackföreningsrörelsen kom att använda i så vag och elastisk betydelse, har givetvis sitt ursprung i den i allmänt och juridiskt språkbruk förekommande termen föreningsrätt i dess betydelse av föreningsfrihet, innefattande rätt för medborgare att bilda föreningar i lagligt syfte. Denna »rätt» avser vanligen endast förhållandet till staten; hinder från annat håll voro knappast aktuella. Enligt den av fackföreningsrörelsen framförda uppfattningen måste denna medborgerliga rättighet innebära

[1] Programmet tryckt i Johansson & Sjöberg, Stockholms metallarbetarefackförening, s. 22 f.

[2] Frågan om lagstiftning till skydd för föreningsrätten skall här icke behandlas. Den första motionen väcktes 1902 (AK nr 127, LU utl. nr 60). I övrigt må hänvisas till SOU 1935: 59 s. 52 ff. samt Westerståhl s. 274 ff., särskilt om arbetarrörelsens inställning till frågan s. 276 ff.

skyldighet för var och en, dvs. i detta fall arbetsgivarna, att acceptera att arbetarna bildade fackföreningar och att dessa verkade för arbetarnas intressen på av dem själva bestämt sätt, så länge man höll sig inom lagens råmärken. Man kan på en annan punkt finna en motsvarande uppfattning framförd från arbetsgivarsidan. Mot användningen av blockadvapnet hävdades på arbetsgivarhåll att i lag (dvs. närmast näringsfrihetsförordningen) tillåten yrkesverksamhet icke borde lagligen kunna hindras av arbetarna. Besviken måste emellertid Handtverks- och industritidning 1899 konstatera: »Sådan utom svensk lag stående åtgärd har hittills egendomligt nog lagen ej förmått stävja».[3]

Fackföreningsrörelsens argumentationslinje, innebärande att »föreningsrätten» i dess vidsträckta vaga betydelse var inte blott härledd ur utan egentligen identisk med den allmänna medborgerliga föreningsfriheten och därmed fullt legitimerad, fick ett markant uttryck i LO:s manifest med anledning av de stora föreningsrättsstriderna 1899, särskilt den vid sågverken i trakten av Sundsvall.[4] För arbetarna gällde det enligt detta manifest »att vidtaga åtgärder för att på det kraftigaste hävda föreningsrätten, såsom i full mån också tillkommande arbetareklassen», denna »rätt att sammansluta sig för att tillvarataga gemensamma intressen, som enligt urgammal hävd här i landet tillkommit alla dess innevånare, arbetare såväl som andra» och som »i Sverige alltid ansetts helig». Arbetsgivarna hade »genom dessa anfall velat hindra en klass medborgare, arbetareklassen, att tillgodogöra sig denna rätt», vilken för denna klass var »den nödvändiga rättsliga bakgrunden för det enda medel den har vid försöken att skapa sig förbättrade levnadsomständigheter: en verklig samorganisation». Det hävdades att arbetarna hade rätt att utbilda sina egna organisationsformer, landsomfattande förbund eller »ännu mera omfattande samorganisationer», och att själva bestämma sina organisationers målsättning och politiska inriktning:

> Vilken rätt ha arbetsgivarna att förbjuda arbetarna att ha socialistiska eller andra åsikter? Lika liten rätt som arbetarna skulle ha om de t. ex. toge sig för att vilja förbjuda arbetsgivarna att hysa konservativa åsikter, vara protektionister och dylikt.

[3] HIT 1899 s. 154, där det även omtalas, att ett försök att inför domstol beivra en blockad misslyckats. En lång följd av tidningens föregående nummer inleddes i anledning av en blockad med en »öppen fråga till allmänheten: Är det förenligt med rättvisa att i lag tillåten yrkesaffär av fackförening blockeras, d. v. s. förbjudes?» Frågan är dock som synes försiktigtvis formulerad som en moralisk fråga men är tydligt avsedd att uppfattas som rättslig.

[4] Återgivet i S. Hansson, Minnesskrift, s. 55 ff.

Något rättsligt avgörande på denna punkt kom aldrig till stånd under denna tid. Frågan torde inte ha förts inför domstol. Som ett ganska auktoritativt utlåtande om statsmakternas inställning måste man emellertid betrakta statsminister Boströms svar på Brantings interpellation i mars 1899 med anledning av föreningsrättsstriderna. Branting framförde ungefär samma synpunkter som LO:s manifest. Statsministern sade sig ha konstaterat, att striden i själva verket utgjorde

> en strid om makten mellan föreningar av arbetsgivare och föreningar av arbetare. Arbetsgivaren vill hava i sin hand att själv bestämma, under vilka villkor han vill i sitt arbete använda en arbetare; och denna arbetsgivarens rätt är lika obestridlig som arbetarens att själv bestämma, hos vem och på vilka villkor han vill arbeta.[5]

Deklarationen innebar med ett ord non-intervention, och denna inställning var säkerligen representativ för de rättshandhavande myndigheterna. Åtminstone spårar man ingen tendens hos de svenska domstolarna att på motsvarande sätt som t. ex. de engelska positivt genomföra en liberal individualistisk rättspolitik. De rättsliga ingripanden som gjordes, stöddes på stadganden av straff- eller politirättslig natur, ehuru nog i många fall särskilt lägre befattningshavare voro besjälade av en arbetsgivarfärgad patriarkalisk inställning. Non-intervention betydde emellertid på sin höjd formell neutralitet. Åtminstone under rådande styrkeförhållanden var en sådan ståndpunkt avgjort till arbetsgivarsidans fördel.

Ett positivt avsteg från non-interventionslinjen togs genom ändringarna av SL 15: 24 åren 1893 och 1897, varigenom brott mot SL 15: 22, som förut voro angivelsebrott, ställdes under allmänt åtal för det fall att »genom brottet någon tvingats att deltaga i arbetsinställelse eller hindrats att återgå till arbetet eller att övertaga erbjudet arbete».[6] Avsikten angavs vara att bereda arbetarna ett verksammare skydd »mot de upprörande kränkningar av det enskilda avtalets frihet, som erfarenheten från senare tiders arbetsinställelser i vårt land mer än en gång haft att framvisa».[7] Stadgandet kritiserades bl. a. på juristhåll såsom partiskt: »arbetets frihet» kunde kränkas icke blott genom att på ifrågavarande sätt genom våld eller hot *hindra* annan utan även genom att

[5] AK 1899 1: 12 s. 4. Interpellationen ÅK 1: 10 s. 2 ff. Jfr också SOU 1935: 59 s. 53.

[6] SFS 1893 nr 37 och 1897 nr 38.

[7] RD:s skrivelse 1892 nr 73. Jfr LU 1893 utl. nr 33 s. 12. Redan 1874 framhöll NDA (28/7) som ett hinder för tillämpning av SL 15: 22 vid arbetsinställelser att brottet kunde åtalas av åklagare blott efter angivelse. Jfr kap. III slutet, särskilt vid not 94.

tvinga annan att utföra arbete.[8] Branting protesterade under riksdagsbehandlingen 1897 mot detta »utvidgande av en undantagslagstiftning mot arbetareklassen».[9]

1899 antogs ytterligare det tillägg till SL 15: 22 som blivit berömt under namn av Åkarpslagen. I ett andra stycke infördes straff för icke fullbordat tvång i samma fall, som avsetts med de tidigare ändringarna av åtalsreglerna:

> Lag samma vare, där man, på sätt nu är sagt, försöker tvinga någon till deltagande i arbetsinställelse eller hindra någon att återgå till arbete eller att övertaga erbjudet arbete.[10]

Denna lagstiftning innebar dels att straff för försök, vilket eljest förekom blott vid svåra brott såsom mord och förräderi, här infördes vid ett relativt ringa brott, dels att samma straff (högst straffarbete i två år) stadgades för försök som för fullbordat brott, dels att även försöksbrottet (genom en justering av § 24) ställdes under allmänt åtal och slutligen att straffskalan medförde befogenhet för åklagarmyndighet att företa häktning i dessa fall. Farligast för fackföreningsrörelsen var häktningsmöjligheten i förening med oklarheten om vad »hot» innebar.[11]

Den i stort sett dock iakttagna non-interventionsståndpunkten, grundad på avtalsfrihetens principer, innebar att föreningsrättens erkännande blev en makt- och lämplighetsfråga. Den var en viktig förutsättning för hela den följande utvecklingen. Arbetsgivaren hade sitt fria skön att acceptera eller avvisa fackföreningarna eller att själv föreskriva de villkor, på vilka han ville godtaga fackföreningen som förhandlande part. Fackföreningarna å sin sida hade frihet att, om de så förmådde, genomföra blockader, skaffa sig monopol på arbetstillfällen etc. Fältet låg öppet för krafternas fria spel: parterna på arbetsmarknaden hade att själva utbilda formerna för sina mellanhavanden och själva ta ansvaret för den ordning, de önskade genomföra. Fackföreningsrörelsen fick ganska snart klart för sig att den i första hand hade att lita till egen kraft för att genomföra sina önskemål. Även arbetsgivarna måste acceptera detta läge. Handtverks- och industritidning — såsom nyss

[8] Justitierådet Herslow vid HD:s granskning av lagförslaget. Se NJA II 1893 nr 7 s. 102. Jfr H. Hamilton i AK 1893 3: 31 s. 3 ff.

[9] AK 1897 4: 38 s. 9.

[10] SFS 1899 nr 55.

[11] Se ang. denna lagstiftning under 1890-talet, som jag här ej har anledning att närmare gå in på, utom riksdagstrycket, NJA II 1892 nr 9, s. 69 ff., 1893 nr 7, s. 99 ff., 1897 nr 10, s. 50, och 1899 nr 10 samt Westerståhl s. 238 ff. En utförlig materialsamling betr. såväl tillkomsten av lagstiftningen som praxis finns i Skeie s. 125 ff.

framhållits besviken över att blockad ej kunde stävjas på rättslig väg — kunde i gengäld i samma artikel meddela, att arbetsgivarna genom sin organisation (det gällde det nybildade Stockholms arbetsgivareförbund) lyckats få en blockad hävd och därmed »satt p för denna självtagna rätt och — — — återfört den rättmätiga tryggheten för ett yrkes bedrivande», och, framhöll tidningen slutligen, »arbetsgivarnas organisation skall sannolikt draga försorg om att ett sådant lojalt sakförhållande kommer att äga bestånd».[12]

Att LO och fackföreningsrörelsen i gemen inte ville vara ett blott destruktivt klasskampsinstrument utan hade ett positivt program framgår bl. a. av det ovan citerade manifestet av 1899:

> Med en sådan samorganisation blir arbetaren jämställd med arbetsgivaren, verkliga fördelar kunna vinnas för honom och hans kamrater, ordnade avtal, förbindande båda parterna för viss tid och med viss uppsägningstid, kunna uppgöras med arbetsgivarna.[13]

Denna inriktning på att skapa en ny ordning på arbetsmarknaden byggd på kollektivavtalet var av största betydelse. Den var inte typisk för alla länders fackföreningsrörelse[14] men var gemensam för de tre skandinaviska ländernas.

3. *Innebörden i kravet på erkännande samt arbetsgivarnas inställning*

Innan en gemensamt uppbyggd ordning kunde komma till stånd, måste dock parterna finna en ny plattform för samarbetet. Vardera parten försökte såvitt möjligt genomföra *sina* principer, ev. genom ensidiga åtgärder. Fackföreningsrörelsen måste för att uppnå resultat ofta göra avkall på sin principståndpunkt, men stundom släppte fackföreningarna efter på de materiella kraven för att få sina principer godtagna och därmed en grund att bygga vidare på.

Vad innebar då närmare bestämt fackföreningsrörelsens krav på »erkännande»? När fackföreningarna kämpade för »föreningsrätten», legitimerades detta krav, såsom förut framhållits, med en hänvisning till den allmänna föreningsfriheten. Innehållet i kravet varierade betydligt allt efter omständigheterna och allt efter som målsättningen radikaliserades. När det gick som längst, kunde det i själva verket gå ut på en

[12] HIT 1899 s. 154. Jfr ovan vid not 3 och kap. VI under 1.

[13] Jfr ovan vid not 4. Se också den vid ett möte i Sundsvall under samma strejk antagna resolutionen, cit. i Casparsson, LO I, s. 109 f. (andra stycket).

[14] Jfr ovan i kap. II under C. avsnitten om Frankrike och Tyskland.

fullständig omläggning av principerna för bestämmandet av arbetsvillkoren och en stark begränsning i arbetsgivarens förut ganska oinskränkta företagsledning. Allt vad som i den följande analysen hänföres under fackföreningsrörelsens principer inrymdes väl inte alltid under beteckningen »föreningsrätt» men hängde så intimt samman därmed att någon särskillnad knappast kan göras. Sammanfattningsvis är det dock lämpligare att ställa frågan, vad fackföreningsrörelsens krav på »erkännande» innebar, dvs. vilka principer för reglering av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare den strävade att få godtagna.

Med utgångspunkt från fackföreningsrörelsens krav skall här samtidigt behandlas arbetsgivarnas reaktion inför dessa och den principmotsättning på olika punkter, som därvid utbildades, samt i någon mån antydas hur en modus vivendi uppnåddes.

Den följande analysen måste dock inskränkas till en översikt utan någon vidlyftig dokumentation i de delar, som inte direkt beröra regleringsformerna. En sådan översikt är nödvändig både för att ge den ideologiska miljön kring kollektivavtalets utveckling och på grund av att regleringsformen inte kan behandlas utan hänsyn till dess innehåll.

a. Rätt att bilda och tillhöra fackförening (föreningsfrihet)

En grundförutsättning för allt fackföreningsliv och därmed all planmässig facklig verksamhet var att arbetsgivarna inte lade hinder i vägen för sina arbetare att gå in i fackförening. Denna passiva toleransinställning innebar från de individuella arbetarnas synpunkt rätten att vara medlem av fackförening och från kollektivets synpunkt rätten för fackföreningar att finnas till. De flesta arbetsgivare bestredo icke arbetarnas rätt i och för sig att sammansluta sig. När förbud och angrepp riktades mot organisationerna i syfte att krossa dem, var det vanligen under föregivande av särskilda skäl, framför allt att de voro socialistiska eller att de alltför mycket inskränkte arbetarnas självbestämningsrätt och därmed det »fria avtalet». I de cirkulär, som medlemmarna av Sågverks- och trävaruexportföreningen var för sig i februari 1899 tillställde sina arbetare, och som utlöste den stora sundsvallsstriden detta år, förklarades bl. a., »att en sådan föreningsrätt där arbetarna ställes som viljelöst verktyg under socialistiska ledare — — — bör till arbetarnas egen fördel bekämpas».[15]

Mot försök från arbetsgivares sida att påverka formerna för arbetarnas föreningsväsen — genom att tillåta endast lokala eller endast icke-socialistiska föreningar — ställde arbetarna kravet att få full frihet att

[15] Se Sågverksindustriarbetareförbundet s. 28 och Casparsson, LO I, s. 104 ff.

bestämma över sina organisationsformer och sin målsättning (jfr LO:s manifest av 1899).

Stundom uppställde arbetsgivarna som villkor för anställning, att arbetarna ej tillhörde fackförening. Detta var ett uttryck för den oinskränkta avtalsfrihet, som de hävdade. Ibland ingick detta villkor som en bestämmelse bland andra i ett skriftligt avtal, ibland undertecknades särskilda förbindelser av dylikt innehåll.[16] Den antagligen första gången som avtalsformulär med direkta fackföreningsförbud förelades arbetarna var vid Skromberga gruvor i december 1886 i samband med de första egentliga föreningsrättsstriderna. I de av arbetarna undertecknade anställningsbevisen, som innehöllo arbetsvillkoren, hette det bl. a.:

8:o) Ingen arbetare tillåtes vara medlem av någon s. k. fackförening.
9:o) Andra föreningar, avseende arbetarnas nytta och nöje, vill bolaget gärna understödja.[17]

Det är möjligt att bolaget med 9:e punkten ansett sig ha tillgodosett den s. k. föreningsrätten.

Som ytterligare exempel på dylika uttryckliga fackföreningsförbud må nämnas, att försöken att bilda fackförening vid Avesta järnverk år 1903 måste ske i hemlighet, då de tryckta kort, som utgjorde anställningsbevis, innehöllo bestämmelsen: »Arbetaren medgives icke vara medlem i fackförening eller andra hemliga sällskaper».[18]

Om arbetsgivarna bekämpade fackföreningarna av hänsyn till »avtalets frihet», fordrade konsekvensen att de inte heller själva ingingo i fackliga organisationer. Individualismen bland särskilt de större arbetsgivarna var ett påtagligt hinder för bildandet av arbetsgivarföreningar, och somliga åberopade direkt som skäl för att ej ingå i sådana, att de förbjudit sina arbetare att tillhöra fackförening.[19] En del arbetsgivarföreningar bildades emellertid med det direkta syftet att nedkämpa fackföreningarna. Men även om t. ex. de sex göteborgsfabrikanterna i

[16] Se ex. på bäggedera i Karlbom, G & F I, s. 165 f.

[17] Soc.-Dem. 3/12 1886. Enl. Karlbom a. a. s. 164, där avtalsinnehållet finns tryckt, undertecknades dessa avtal först efter en konflikt vid Skromberga 1888, men uppgifterna i Soc.-Dem. 10/12 1886 tyda på att avtalen blivit undertecknade. Ang. konflikten vid Bjuv i aug.—sept., som likaledes utvecklade sig till en föreningsrättsstrid, se Karlbom a. a. s. 158 ff. och Soc.-Dem. 3/9 1886.

[18] Ex. i ArbA. Se även Backlund, Metallindustriarbetareförbundets avd. 123 i Avesta, s. 10 f. Kortets båda sidor avbildade s. 39.

För ytterligare ex. se D. Bergströms motion 1902 (AK nr 127) ang. lagstiftning för tryggande av arbetarnas föreningsrätt, vilken innehåller några kontraktsformulär med fackföreningsförbud.

[19] Hallendorff s. 50. Jfr också Hellström, Sågverksförbundet, s. 41.

textilbranschen år 1886 och Norbergs bergslags gruvägareförening år 1891 intogo en rent fackföreningsfientlig inställning, utfärdade de dock inga direkta förbud mot arbetarna att tillhöra fackförening.[20]

Kravet på att få bilda och tillhöra fackföreningar efter eget val gick inte utöver vad som i allmänhet innefattas i föreningsfriheten. Ibland måste arbetarna nöja sig med detta och menade sig därmed ha bevarat föreningsrätten, ehuru blotta toleransen icke innebar något egentligt erkännande av denna rätt enligt vanlig fackföreningsterminologi. Så menade sig arbetarna efter textilfabrikanternas lockout i Göteborg 1886, som med skäl kan kallas en föreningsrättsstrid, att de »ej förlorat i princip», eftersom de »fingo tillhöra fackföreningen»,[21] men Social-Demokraten framhöll i sin kommentar, att arbetarna icke »lyckades tvinga arbetsgivarna att erkänna sin organisations berättigande att vid tillfälle öppna underhandlingar med dem».[22] Likaså nöjde sig arbetarna efter föreningsrättsstriden vid Svalins mekaniska verkstad i Nyköping 1896 med följande av bolagsstämman fattade beslut:

> Bolagsstämman, som anser det icke böra förvägras verkstadens arbetare att bilda eller ingå i fackföreningar eller andra förbund, förklarar, att alla arbetare — utom gjutarna Knut Hellström och August Bohman, vilka redan före strejkens utbrott den 1 sistlidne oktober på grund av bristande arbete varit uppsagda från verkstaden — återtagas på de villkor och bestämmelser, som voro gällande före arbetsinställelsen.[23]

Arbetarnas missnöje med beslutet gällde de två icke återtagna arbetarna, men de släppte kravet beträffande dessa, vilkas avskedande ju i beslutet motiverats på ett icke föreningsrättskränkande sätt. Att detta beslut inte innebar mera än tolerans visade verkstadschefen Svalin bl. a. genom att direkt understödja Nyköpings arbetaresamfund, en typisk s. k. gul fackförening, som antagit ett program, vilket direkt negerade fackföreningsrörelsens principer. Det angavs vara denna förenings syfte bl. a.

> att verka för varje arbetares frihet att själv få underhandla med arbetsgivare såväl om arbetets erhållande som ock att själv få överenskomma om avlöning därför.[24]

[20] Se Olsson, Textilarna, s. 84 ff. och Casparsson, Gruvfolk, s. 64 ff.

[21] Citaten ur art. i Soc.-Dem. 20/8 1886 »Lockouten slut». Jfr Olsson a. a. s. 90, där det säges att »föreningsrätten alltjämt bevarades». Annat ex. se Karlbom a. a. s. 312.

[22] Soc.-Dem. 20/8 1886.

[23] Cit. efter Södermanlands Läns Tidning 5/12 1896. Konflikten behandlas av Lindgren, Metall I, s. 301 och Sandberg & Hansson, Gjutareförbundet, s. 82 f. (framställningen oklar). Se vidare nämnda tidning 23/9, 5/12 o. s. v. 1896 samt Järnarb. okt. och dec. 1896 samt febr. 1897.

[24] Cit. efter Södermanlands Nyheter 18/12 1896. Se vidare i Södermanlands Läns

b. Förhandlingsrätt

Med enbart tolerans uppnåddes inga resultat. Det avgörande steget var, att arbetarnas organisationer blevo erkända som förhandlande part eller, från individens synpunkt, att arbetaren fick rätt att låta sig företrädas av sin fackförening vid uppgörelse om arbetsvillkoren och i andra frågor rörande arbetsförhållandet. Det vanliga argumentet var att arbetaren endast på så sätt kunde uppnå en förhandlingsposition jämbördig med arbetsgivarens.[25]

Förhandlingsrätten är s. a. s. föreningsrättens kärna; ofta nämnes förenings- och förhandlingsrätt vid sidan av varandra, så t. ex. i 1936 års FFL.[26]

Vad förhandlingsrätten närmare bestämt innefattade för fackföreningsrörelsen går knappast att fixera.[27] Den innebar givetvis i första hand vad som senare angivits som dess innehåll i 1936 års FFL (se § 4), nämligen krav på att arbetsgivaren skulle taga emot eller sammanträda med arbetarnas representanter samt sakligt överlägga med dem om frågornas lösning. Den springande punkten var dock icke denna formella kontakt utan om fackföreningarna, dvs. arbetarnas egna fria fackföreningar, skulle släppas fram till medinflytande vid regleringen av arbetsförhållandet, och vad detta i realiteten ofta innebar kommer att framgå närmare under nästa punkt (c.)

Arbetsgivarna försvarade ofta sin vägran med att de inte ville veta av »inblandning utifrån»;[28] fackföreningen var ett onödigt och skadligt mellanled mellan arbetsgivaren och företagets personal. Om de överhuvud ville inlåta sig på kollektiva förhandlingar,[29] skulle dessa föras direkt med personalen och endast med denna. En verkstadsägare i Gävle vägrade t. ex. år 1896 att ta befattning med en skriftlig framställ-

Tidning 14/12 1896 Svalins »Tillkännagivande» om att »vänlig överenskommelse med verkstadens arbetare nu blivit träffad» (sålunda ej med fackföreningen) och upproret till »arbetsgivare inom Nyköping» om understöd åt Nyköpings arbetaresamfund, undertecknat av bl. a. Svalin. Ibid. 17/12 ang. samfundets styrelse. Jfr Järnarb. febr. 1897 art. »Nyköping» (slutet).

[25] Jfr t. ex. LO:s manifest av 1899:

»Isolerad betyder den enskilde arbetaren ingenting då det gäller att förfäkta egna intressen gentemot arbetsgivarens. — — — Utan en dylik samorganisation blir arbetaren intet annat än en lekboll för arbetsgivarens godtycke, den absolut underordnade parten, med vilken något avtal icke ens behöver göras. Med en sådan samorganisation blir arbetaren jämställd med arbetsgivaren.»

[26] Jfr SOU 1935: 59 s. 73.

[27] Jfr SOU 1935: 59 s. 54 f.

[28] Cit. ur S. Hansson, BAF, s. 80.

[29] Jfr t. ex. Uhlén, Malmö metallarbetarefackförening, s. 64, enl. vilken direktören

ning om övertidsersättning, som undertecknats av järn- och metallarbetarförbundets och dess avdelnings ombud, under åberopande av att han icke ville förhandla med »främmande personer eller korporationer».[30]

När fackföreningarna klagade över »att herrar arbetsgivare icke erkänna vår organisation, förrän de därtill äro nödda och tvungna»,[31] var detta visserligen ofta i sak riktigt men kunde från andra sidan sett också bero på att arbetsgivarna för att upptaga förbindelser med en fackförening ville kräva, att denna var tillräckligt stark för att med auktoritet kunna föra arbetarnas talan. Detta var särskilt viktigt för erkännandet av fackföreningarna som avtalsslutande part.[32]

Erkännandet av en fackförening som företrädare för arbetarna kunde ske på olika sätt. Att helt enkelt inlåta sig i förhandlingar med den i sakfrågan, ett *de facto-erkännande*, var väl det vanligaste. För många arbetsgivare, särskilt i hantverksfacken, var detta knappast något uppseendeväckande steg. Intresset för skiljedom i arbetstvister och för paritetiska organ såsom »förmedlingskommittéer» i dessa kretsar, representerade av Centralstyrelsen för Sveriges hantverks- och industriföreningar, voro uttryck för en positiv inställning till »arbetarnas organisation».[33]

Andra däremot voro ytterst försiktiga och rädda att någon åtgärd

vid Kockums mek. verkstad år 1891 vägrade mottaga en framställning om lönehöjning, undertecknad icke av fackföreningen utan av samtliga berörda arbetare, under förebärande att bolaget »aldrig ökade löner för arbetare som uppträdde i kår».

[30] Lindgren a. a. s. 277 f. I den deklaration av sex göteborgsfirmor i textilbranschen, som ledde till den första lockouten i Sverige 1886, uttalades bl. a.:

»Fackföreningarna hava trätt emellan arbetsgivarna och arbetarna samt utöva ett otillbörligt tryck på båda parterna, vida utöver vad deras offentliga stadgar eller program bestämma.» Firmorna sade sig ha enats om: »3:o) att vi icke under något förhållande inlåta oss i underhandling med vare sig fackföreningen eller dess så kallade centralstyrelse eller ingå i svaromål å deras skrivelser, utan uteslutande komma att underhandla, envar med sina egna arbetare, i frågor, som av arbetarna väckas.»

Vidare ex. se S. Hansson, Bageriarbetareförbundet, s. 99, Casparsson, Gruvfolk, s. 66 (Norbergskonflikten), Svärd s. 96.

[31] Cit. ur en av Stockholms gjutarefackförening år 1891 antagen resolution efter Göthbergs minnesskrift s. 60.

[32] Jfr Lindgren, Metall I, s. 305 och KA I s. 86.

[33] Se t. ex. Gemensamma stadgar för Sveriges hantverks- och industriföreningar av 1898 § 21, som handlar om »Hantverks- och industriorganisationens förhållande till arbetarnas organisation». Om skiljedom se t. ex. HIT 1898 (provnummer) s. 2 och ovan under B, 2. vid not 36.

från deras sida skulle kunna tolkas som ett erkännande. Styrmans skildringar från verkstadsindustrins område illustrera detta.[34] Även när krav biföllos, ville man inte ge sken av att detta ställde arbetsgivaren i något förhållande till fackföreningen. Sammanslutningen av verkstadsidkare i Stockholm på 1880- och 90-talen ville, som förut framhållits, icke framträda som förening utåt — i så fall hade man knappast kunnat underlåta att förhandla med gjutarefackföreningen, när denna 1890 ingav sitt första mycket noggrant utarbetade löneförslag till arbetsgivarna. I anledning av detta höllo arbetsgivarna flera sammanträden och beslöto slutligen, att »de olika verkstädernas styrelser ägde var för sig avgöra huruvida de ville avlåta det vid förra mötet formulerade svaret till Gjutarefackföreningens kommitterade eller icke» (s. 55). Varje verkstadschef hade sålunda frihet att avgöra hur han skulle handla i förhållande till fackföreningen, men i sakfrågan hade man kommit fram till en gemensam ståndpunkt. Arbetsgivarna torde helt enkelt ha satt upp anslag om vissa lönehöjningar på arbetsplatsen.[35] Arbetarna voro missnöjda och nedlade arbetet. När sedan kollektiva överläggningar med arbetarna kommo till stånd, fördes dessa formellt icke med fackföreningen utan med delegerade för arbetarna vid varje gjuteri.[36]

För arbetsgivarna var denna distinktion väsentlig. Den var väl inte alltid klar för fackföreningarna, men i många fall, särskilt sedan de vunnit någon erfarenhet, voro de ytterst angelägna om att uppnå ett *uttryckligt erkännande* av föreningsrätten. Den viktigaste formen härför var slutandet av ett avtal, som tydligt tillkännagav fackföreningens partsställning. De egentliga föreningsrättsklausulerna, vilka behandlas nedan under punkt d., voro också en form av uttryckligt erkännande men hade mera speciellt syfte. Mera sällsynt var att avtalen inleddes med en proklamation som denna i 1896 års avtal i målarfacket i Stockholm:

Stockholms målaremästareförening och Sv. måleriarbetarförbundets Stockholmsavdelning godkännas ömsesidigt — — —

[34] Styrman s. 54 ff. och 70 ff.

[35] Styrman nämner ett exempel därpå (s. 55). Enl. Göthberg, Stockholms gjutarefackförening, vars innehåll nära ansluter sig till föreningsprotokollen, rapporterade en kommittéledamot härom: »Av de indirekta svar som föreligger, så är ingenting alls beviljat av våra fordringar vid något gjuteri. Något skriftligt svar har ej erhållits från någon arbetsgivare» (s. 45). Med de indirekta svaren torde ha avsetts dylika anslag.

[36] Se härom mera nedan kap. V under B, 1.

c. Organisationsmässig regleringsform och lönebestämning

Fackföreningarna uppställde vidare krav på att uppgörelserna skulle bekräftas på ett betryggande sätt och på att vissa principer för reglering av arbetsvillkoren, särskilt beträffande löneformen, skulle godtagas av arbetsgivarna. Kraven på *organisationsmässig regleringsform* (kollektivavtalet och dess förelöpare) och *organisationsmässig lönebestämning* framfördes visserligen vanligen inte under åberopande av föreningsrätten men blevo framför allt på ett mera avancerat stadium praktiskt taget olösligt förbundna därmed liksom de voro det inbördes. Fackföreningarnas strävanden att uppnå garantier för en säker inkomst togo sig uttryck främst i försöken att få fasta minimitidlöner och ackordspriser fastslagna i prislistor, vilka i många fall blevo det första stadiet på vägen mot det fullt utbildade kollektivavtalet. När VF den 14 maj 1903 fattade sitt berömda beslut »att föreningens medlemmar för framtiden ej må ingå på kollektivkontrakt med sina arbetare om minimilön, grundad på arbetarens ålder», uppfattades detta av fackföreningsrörelsen »som ett stridsrop jämväl mot kollektivavtalet» och som ett negerande av det viktigaste som fackföreningsrörelsen arbetade för.[37] Även om detta, såsom t. ex. Casparsson påpekar, ej direkt kan utläsas ur formuleringen, gav inte minst VF:s egen kommentar till beslutet tämligen starkt fog för en sådan uppfattning. Man kan säga att här båda sidor delade uppfattningen att minimilöneprincipen hörde till kollektivavtalets natur. »Kontraktens egen natur såsom *kollektiva* angiver genast ursprunget: *fackföreningen*», heter det i den av VF:s ombudsman, Fornander, signerade kommentaren, och vidare:

> Kollektivkontraktens ursprung är således lika lätt att påvisa som vådan av deras verkningar, och det faktum, att sådana kontrakt verkligen blivit intvingade och i denna stund existera vid åtskilliga av landets mek. verkstäder, lämnar ett tydligt bevis för vådan av intrång från obehörigt håll.»[38]

De sista orden ange tydligt sammanhanget med erkännandet av föreningsrätten. Ännu tydligare framkommer detta sammanhang av omständigheterna kring tillkomsten av det första mera betydelsefulla kollektivavtalet i byggnadsfacket i Stockholm.

Murare- och timmermansfackföreningarna gjorde under 1890-talet åtskilliga resultatlösa framställningar till Stockholms byggmästareför-

[37] Casparsson, LO I, s. 236, LO:s verksamhetsber. 1906, s. 24 f.

[38] VF:s månadsmeddel. 1903, s. 109 ff., art. »Ett kraftigt beslut», tryckt även i HIT 3/7 1903. Den egendomliga termen »intvingad» är uppenbarligen en (något misslyckad) översättning av den vanliga eng. termen i detta sammanhang »enforced», ett indicium på att Fornander satt sig in i eng. förhållanden.

ening, som visserligen, från och med 1896, inlät sig på skriftväxling med fackföreningarna och tog hänsyn till en del av deras önskemål men vägrade att inlåta sig på någon egentlig samverkan. Ännu 1898 avvisades samarbete med en motivering, som i klar dager framställer de djupare konsekvenserna av föreningsrättens erkännande. Det avvisades,

enär de huvudprinciper förbundet (avdelningen ?) velat lägga till grund för all överenskommelse rörande ackordsarbete, minimilön, bedömandet av arbetsskicklighet och dennas förhållande till arbetslön stode i skarpaste motsats till de principer arbetsgivarna ansåge viktiga och ett byggande på de av arbetarna fasthållna grunder icke torde kunna bliva till båtnad för båda parterna och måhända icke ens för någondera — vid vilket förhållande ett samarbete å angivna grundval syntes lönlöst och endast bidragande till att störa det goda förhållande, som f. n. rådde emellan enskilda arbetsgivare och deras arbetare.

Liksom dittills ville emellertid föreningen »till prövning upptaga de skriftliga framställningar och förfrågningar som kunde framkomma».[39]

Redan detta sista kunde ju i någon mån räknas som ett erkännande av föreningsrätten, men varken fackföreningarna eller byggmästarna uppfattade det så. Byggmästarna hade klart för sig att inledandet av ett samarbete med en fackförening innebar, att man måste acceptera dennas huvudprinciper beträffande regleringens form och innehåll, särskilt i fråga om en organisationsmässig lönebestämning. Förhandlingarna kunde avse endast den närmare utformningen och detaljerna. Byggmästarna voro ännu inte villiga att gå så långt, och när ingen grundval för uppgörelse fanns, ville de ej ens inlåta sig på direkta förhandlingar.

När samtliga berörda fackföreningar samma år, i januari 1899, inkommo med en gemensam framställning till byggmästareföreningen, uppsatte de som första punkt, att fackföreningarna skulle »erkännas såsom underhandlande part» för »arbetarna inom varje särskild fackförening». Denna gången gick byggmästarföreningen med på förhandlingar. Under de första sammanträdena klargjordes parternas ståndpunkt i ett utförligt protokoll,[40] varvid yrkandet om föreningsrättens erkännande uppkom som första punkt. Det principiella motståndet var uppgivet. Yrkandet, hette det i protokollet,

bifalles, under förutsättning att i nu föreliggande frågor överenskommelse åvägabringas och att arbetarna stå fast vid och fullgöra de förpliktelser, som genom å deras vägnar av fackföreningarna eller deras befullmäktigade ombud godkända avtal påläggas arbetarna.

Det avtal, som senare kom till stånd, skall beröras i annat samman-

[39] Cit. efter Ahlén, Stockholms byggmästareförening, s. 41.

[40] Tryckt i Ahlén a. a. s. 47 ff., varifrån citaten äro hämtade.

hang.[41] Här är avsikten blott att visa, hur hela frågekomplexet om reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal med minimitidlöner och fasta ackordspriser och om garantin för efterlevnaden på arbetarsidan fördes samman med frågan om föreningsrättens erkännande.

Ofta var vägran att ingå kollektivavtal sett ur arbetarnas synpunkt liktydigt med en vägran att erkänna föreningsrätten.[42] Först genom stadfästandet av uppgörelsen i ett formligt avtal kunde en fackförening uppnå verklig partsställning. När t. ex. Stockholms bokbinderiidkareförening, efter en framställning från Stockholms bokbinderiarbetares förening (BAF) och skriftväxling med denna, i januari 1898 ensidigt utfärdade en »Arbets-Tariff», uppstod missnöje i BAF med att arbetsgivarna »alldeles kringgått» fackföreningen.[43] I stället för att svara direkt på föreningens sista skrivelse hade »idkareföreningen på sätt som skett så att säga gått bakom föreningens rygg».[44] En styrelseledamot hade föreslagit, att »styrelsen borde fordra skriftligt svar från mästareföreningen, i vilket denna borde förbinda sig gentemot Stockholms BAF hålla den överenskommelse som tariffen avser».[45] Något i denna riktning blev också föreningens beslut, vilket dock synes ha lett endast till en lam protest,[46] och föreningen tog skeden i vacker hand. I verksamhetsberättelsen konstaterades »som ett steg framåt»

den beredvillighet, varmed våra herrar arbetsgivare upptogo våra önskningar till prövning, och att de utan tvekan erkänt vår förening som målsman för yrkets arbetare. Detta är något, varför vi hembära dem vår tacksamhet.[47]

Det var onekligen ur prestigesynpunkt vissa fördelar förenade med att uttryck som »erkännandet av fackföreningen» hade så elastisk innebörd.[48]

[41] Se kap. V under B, 4. (slutet).

[42] Jfr SOU 1935: 59 s. 73 f.

[43] BAF prot. vid styr.-sammanträde 29/1 1898.

[44] BAF prot. vid föreningssammanträde 29/1 1898.

[45] BAF anf. styr.-prot.

[46] Protokollen uppvisa inget positivare resultat. Jfr S. Hansson, BAF, s. 133 f., till vilket arbete, s. 124 ff., i övrigt hänvisas ang. dessa händelser.

[47] Cit. efter S. Hansson a. a. s. 130.

Jfr följande uttalande i en minnesskrift, Svenson, Skoarbetarna i Hälsingborg, s. 11 f., ang. en konflikt 1890: »Konflikten i dess helhet bilades den 12 juni, sedan mästarna gått med på att utan fackföreningens mellanhand börja tillämpa den önskade prislistan. Föreningsrätten lyckades man alltså denna gång ej få erkänd, men arbetslönen förbättrades och därmed var så att säga halva segern vunnen.»

[48] Man kunde med användande av folkrättsliga termer säga, att BAF uppnått erkännande de facto men ej de iure (här kallat uttryckligt erkännande).

Den extrema arbetsgivarståndpunkten beträffande regleringsformen var, som flera gånger framhållits, att godtaga endast individuella avtal. Därigenom skulle nivelleringen undvikas och var och en kunde betala sina arbetare »efter förtjänst».[49] Det fria avtalets princip genomfördes ofta på så sätt, att man av arbetarna krävde undertecknande av skriftliga förbindelser, vanligen innehållande de av arbetsgivarna fastställda villkoren i form av ett arbetsreglemente eller dylikt. Så skedde t. ex. vid Norbergs bergslag i enlighet med gruvägarnas proklamation av den 15 augusti 1891, att de »vid återupptagandet av arbetet i förevarande gruvor komma att vid antagandet av arbetare göra det fria avtalets rätt gällande».[50] Regleringsformen var ju här egentligen arbetsreglementet, formellt visserligen det individuella avtalet, men detta var närmast blott ett medel att göra arbetsgivarföreskrifterna säkert bindande för arbetarna.[51]

Någon principiell nyhet inneburo ju icke dessa skriftliga individuella avtal.[52] Enär arbetsgivarna använde dem som fackligt kampmedel, motarbetades emellertid dylika »personliga kontrakt» kraftigt av fackföreningarna, icke blott då de innehöllo fackföreningsförbud eller andra den fackliga verksamheten hindrande bestämmelser utan med få undantag rent principiellt. »Skriv aldrig under några enskilda kontrakt — de bli alltid mer eller mindre — slavkontrakt», så slutade en av de många appellerna härom i fackförbundsorganen, denna i Järnarbetaren år 1899.[53] Stuvarnas försök omkring sekelskiftet att anställa hamnarbetare i s. k. fasta lag med individuella skriftliga avtal sågs av fackföreningsrörelsen som ett allvarligt hot.[54] I den mån avtalen voro tidsbundna, t. ex. för år, och särskilt om de innehöllo klausuler om att viss del av lönen skulle innehållas som säkerhet för att avtalsförpliktelserna

[49] Jfr Uhlén, Malmö metallarbetarefackförening, s. 57. En passus ur Mål. FT 1890 (febr. art. »Protestmöte») belyser hur arbetarna sågo på denna arbetsgivarnas inställning: »De bättre ibland dem (arbetsgivarna) ha naturligtvis alltid funnit det obehagligt att vara bundna till sin frihet, emedan de helst skulle önska att de fördelar som deras arbetare komma i åtnjutande av skulle betraktas som ett ynnestbevis från arbetsgivarna och varför arbetarna alltid måste betrakta sig som stående i skuld för.»

[50] Cit. efter Casparsson, Gruvfolk, s. 66 ff.

[51] Jfr följ. lönebestämmelse i de av Norbergs bergslags gruvägareförening fastställda ordningsreglerna § 5: »Ändring i ackordspris, dags- eller timpenning tillkännegives genom anslag.» Jfr i övrigt kap. I under 3. c.

[52] Se kap. III under B, 2.

[53] Järnarb. sept. 1899, s. 48. Se vidare t. ex. Karlbom, G & F I, s. 270.

[54] Lindley s. 67 ff. och 127 f. Ett exempel finns i bil. 6 till D. Bergströms motion vid 1902 års RD (AK nr 127).

fullgjordes, s. k. décomptebestämmelser, inskränkte de fackföreningarnas möjligheter att tillgripa strejk. Detta var ofta just meningen med dessa avtal.[55] Det för fackföreningsrörelsen farliga var den lockelse genom större trygghet i anställningen, som de tidsbundna avtalen erbjödo arbetarna.

Arbetsgivarnas inställning till de av fackföreningsrörelsen påyrkade formerna för reglering av arbetsförhållandet var under hela tiden före sekelskiftet splittrad. En från början gynnsam inställning till kollektiv reglering under viss samverkan med arbetarsidan fanns inom typograffacket och en del hantverksfack, ehuru även där funnos många förespråkare för det »fria avtalet».[56] Den rent negativa inställningen, representerad av t. ex. Stockholms skrädderiidkareförenings beslut 1884 »att listor uppsatta av arbetare icke borde underskrivas av arbetsgivare»,[57] av arbetsgivarföreningar som Norbergs bergslags gruvägareförening, vilken förutsatte blott arbetsgivarreglering, och av VF:s ovan omtalade majbeslut av 1903, övervägde dock särskilt inom storindustrin. I början av 1900-talet skedde emellertid en snabb omsvängning, som väl i början inte alltid uppbars av övertygelse utan kanske merendels grundades på en alltmer utbredd uppfattning om nödvändigheten att acceptera den kollektiva regleringsmetoden. Ett viktigt steg i denna riktning var det av en paritetisk kommitté i november 1903 avgivna förslaget till överenskommelser mellan VF och vederbörande förbund, som bl. a. innehöll följande uttalande:

Grundtanken i detta förslag är: underhandling mellan båda parterna, arbetare och arbetsgivare, på likställighetens grundval och med överflyttande

[55] Ex. på décomptebestämmelser i S. Hansson, Bageriarbetareförbundet, s. 118, Nerman, Beklädnadsarbetareförbundet, s. 55, Soc.-Dem. 5/10 1896 (renhållningsverket i Hälsingborg).

[56] En medlem av Göteborgs målaremästares yrkesförening föreslog t. ex. 1899, »att kontraktet med arbetarnas förening måtte uppsägas, på det att var och en arbetsgivare må vara i stånd att uppträda som en fri man» (prot. 11/11 1899 § 6).

[57] Nyblom, Stockholms skrädderiidkareförening, s. 12.

Bland de gamla hantverksfacken intogo byggmästarna relativt länge en avvaktande hållning (jfr ovan vid not 39). Det sammanhängde säkerligen med att byggnadsfacket var avgjort mera »kapitalistiskt» än de övriga. Som ett ytterligare ex. må nämnas följande, hämtat ur en art. i Soc.-Dem. 1/6 1896 om en grovarbetarstrejk i Eskilstuna. Genom ett protokollsutdrag meddelade »samtliga arbetsgivare inom byggnadsfacket» följande som svar på de olika fackföreningarnas framställningar: »Ehuru vi anse vissa punkter fullt berättigade, kunna vi dock med hänsyn till prislistan i sin helhet och av princip icke underskriva densamma, och ansågo de närvarande att på det ett gott förhållande må råda mellan arbetare och arbetsgivare bäst att i varje förekommande fall överenskomma med var och en sin arbetare, varför ingen som helst prislista underskrives.»

i vissa fall av den enskildes bestämmanderätt över arbetsavtalet på vederbörande organisation — en konsekvens, som sagt, av själva organisationens idé, till vilken det bör ligga i bägge parternas intresse att på lämpligaste sätt anpassa sina speciella organisationsformer. Att härvid det kollektiva arbetsavtalet i viss mån kommer att ersätta det individuella, är ett förhållande, som den moderna industriens utveckling på ett flertal områden redan fastslagit.[58]

Dock dröjde det innan VF verkligen accepterade dessa principer, och helt genomfördes de icke i verkstadsavtalet.

SAF, för vilken kollektivavtalsmetoden de första åren knappast hade aktualitet, började från 1905 mera ingående intressera sig för frågan. Dess inställning var varken för eller emot. Föreningens strävanden gingo till en början mest ut på att medlemmarna, *för det fall* att de ville ingå kollektivavtal, skulle förmås följa vissa riktlinjer. Ett cirkulär i detta syfte utfärdades till medlemmarna i februari 1905, i vilket bl. a. framhölls önskvärdheten av att upprättande av kollektivavtal skedde »under samverkan med föreningens styrelse».[59] Cirkuläret innebar ett principiellt godkännande av kollektivavtalsmetoden, något som en del medlemmar protesterade emot, men föreningen fortsatte på den inslagna vägen genom tilläggen till stadgarna § 23.[60]

När arbetsgivarna och deras organisationer väl accepterat kollektivavtalet som regleringsform, blevo de i många fall den pådrivande parten, och deras insatser för utbildningen av det moderna kollektivavtalet blevo betydande. De ville i kollektivavtalets form ofta genomföra en fullständigare reglering än vad fackföreningarna påyrkade, de togo i många fall initiativet till riksavtal, deras centralistiska organisationsväsen lämpade sig bättre än arbetarnas som förhandlingsinstrument och de tvingade fram reformer i detta avseende på arbetarsidan. De ville få slut på de irriterande småkonflikterna och få till stånd pålitliga och varaktiga uppgörelser, som i ett sammanhang reglerade alla svävande frågor.[61]

d. Föreningsrättsskydd

Det var för fackföreningarna icke tillräckligt att ha frihet att organisera arbetarna och att få sitt regleringssystem accepterat. Det krävdes också särskilt skydd för organisationen, i synnerhet för dess ledare och talesmän. *Föreningsrättsskyddet*, skydd mot påtryckningar och avskedanden eller men och obehag i andra former på grund av medlem-

[58] Särskilde kommitterades förslag 1903, s. 28.

[59] Hallendorff s. 57 f.

[60] Se ovan under B, 2. vid not 70 och nedan vid not 63.

[61] Jfr HIT 1899, s. 183, och Industria 1905, s. 27.

skap i eller verksamhet för fackförening, var en nödvändig komplettering till förhandlingsrätten. I senare tid, t. ex. i 1936 års FFL är det i huvudsak just detta, som man avser med termen föreningsrätt.

Egentligen är föreningsrättsskyddet blott en utvidgning av vad som här hänförts under punkt a. För arbetsgivarna var det dock ett stort steg från att blott passivt tolerera, att arbetarna slöto sig till en fackförening, och till att begränsa sin frihet att avskeda arbetare, som irriterat dem genom särskild aktivitet i en fackförenings tjänst. En synpunkt som Branting framförde i interpellationsdebatten 1899 med anledning av föreningsrättsstriden vid Sundsvall var, att fackföreningarna nödvändiggjordes av »den omständigheten, att arbetarna i många fall rentav tvingas att låta sin talan föras av andra» (dvs. förbundens förtroendemän), ty annars var risken för avskedande alltid överhängande för dem som framförde kraven.[62] Den extrema arbetsgivarståndpunkten i denna fråga fick uttryck redan i den flera gånger citerade proklamationen 1886 av sex fabrikanter i Göteborg, i vilken de förklarade:

5:o) att vi förbehålla oss full handlingsfrihet att utan inblandning av vare sig egna arbetare eller av fackföreningen eller dess styrelse avskeda sådana arbetare, som söka hindra användandet av arbetare ej tillhörande fackföreningen, eller som tvinga sina kamrater att mot deras vilja ingå i fackföreningen, eller som genom eftersättande av sina skyldigheter därtill giva befogad anledning

— — —

6:o) att vi förbehålla oss rättighet att — — — avskeda arbetare, när vi icke för dem hava sysselsättning, utan att fackföreningen eller några av dess medlemmar få hindra vår handlingsfrihet i dessa avseenden.

Det var samma principer, fast i mera generell utformning, som SAF enligt sitt cirkulär av februari 1905 ville hävda i de kollektivavtal, som ingingos av föreningens medlemmar. På stämmor i maj och september s. å. fastställdes följande tillägg till § 23 i stadgarna, som sedan dess gått under namnet »§ 23».

I kollektivt avtal, som upprättas mellan delägare i föreningen och fackförening eller fackförbund, 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.[63]

Beslutet innebar ur arbetsgivarsynpunkt ett hävdande av »arbetets frihet» inom kollektivavtalsregleringens ram. Man hade vikit från ståndpunkten att hävda arbetets frihet genom det »fria avtalet», som innebar en direkt motsats till kollektivavtalets princip. Man var villig

[62] AK 1899 1: 12 s. 8.

[63] Cit. efter Hallendorff s. 59. Jfr ovan vid not 60.

att släppa fram fackföreningarna till medinflytande, men blott beträffande arbetsvillkoren, icke i fråga om valet av arbetskraft eller ledningen av produktionsprocessen. På dessa punkter krävde arbetsgivarna sin oinskränkta driftsherreställning bibehållen. Beslutet innebar också — och denna aspekt framträdde allt mera i talet om »arbetets frihet» — att de oorganiserade arbetarnas rätt måste tillgodoses.[64] I den i verkstadsavtalet år 1905 antagna formuleringen hette det: »rätten att under alla förhållanden fritt och okränkt deltaga i arbetet».

Det kan påpekas, att principen fanns inskriven i Septemberforliget av 1899 p. 4. Det tidigaste exempel på en dylik klausul i kollektivavtal, som jag känner till, finns i det av Kettle författade avtalet för byggnadsindustrin i Wolverhampton av 1866 p. 4.[65]

Denna ståndpunkt innebar, att arbetsgivarna icke på grund av att de trätt i förbindelse med eller kanske t. o. m. stodo i avtalsförhållande till en fackförening ansågo sig förpliktade att respektera föreningsrätten i här avsedd betydelse. Att tillerkänna arbetarna föreningsrättsskydd skulle innebära en begränsning i deras frihet att avskeda. Å andra sidan voro arbetarna mycket, kanske ibland överdrivet, känsliga för avskedanden, som kunde tolkas som angrepp på föreningsrätten.[66] Fackföreningsrörelsen såg föreningsrättsskyddet som en principfråga av stor betydelse, även om resurserna inte alltid räckte till för att hävda dess ståndpunkt i detta avseende. Åtminstone vissa förbund försökte i möjligaste mån undvika öppna konflikter för denna sak.[67]

För fackföreningarna var det med hänsyn till arbetsgivarnas inställning av största vikt att förmå dessa att gå med på uttryckliga bestämmelser om föreningsrättsskydd. Föreningsrättsklausulerna togo i allmänhet sikte just på detta, liksom senare lagstiftningen. Vanligen ingingo de bland andra kollektivavtalsbestämmelser, men stundom togo de formen av en fristående förbindelse, såsom t. ex. den varigenom en långvarig blockad vid Hvilans mekaniska verkstad i Kristianstad hävdes år 1899. Förtroendemannen Blomberg rapporterade härom bl. a.:

Efter en 3 timmars debatt om föreningsrätt m. m. så underskrev han (verkstadschefen) en av mig formulerad förklaring på vars grundlag, enligt den

[64] Jfr betr. lagstiftningen ovan vid not 7.

[65] Se kap. II under C, 1. vid not 40.

[66] Se ex. anförda av Lindgren i Metall II, s. 62 f.

[67] Se t. ex. Järn- och metallarbetareförbundets stadgar av 1891 § 7 mom. 3: »Strejker, förorsakade av förföljelse och avskedande av oförvitliga kamrater kunna nog komma i fråga, men böra i det längsta undvikas.»

I stället brukade s. k. trakasseriunderstöd tilldelas av sådan orsak avskedade.

15 aug. 1898 — — — av förbundsstyrelsen fattat beslut, blockaden kunde hävas.

Förklaringen lydde:

»Härmed förklaras att arbetarnas föreningsrätt erkännes och att ingen här anställd arbetare avskedas, eller i övrigt skall lida något men eller obehag därför att han är fackföreningsmedlem och verksam som sådan.

Icke heller skall den arbetare vilken framställer ett eller annat önskemål på arbetarnas vägnar som deras ombud, befara att avskedas.

Jag förutsätter härvid att den som till äventyrs icke tillhör fackföreningen, icke blir utsatt för obehörigt tvång från medlemmarnas sida.»[68]

Genom uppgörelsen mellan SAF och LO 1906—07, den s. k. decemberkompromissen, vilken behandlas i kap. V, överbryggades motsättningarna mellan arbetsgivarnas och fackföreningsrörelsens ståndpunkt. Kompromissens resultat blev, att arbetsgivarna gingo med på att utöva sin frihet att avskeda så, att föreningsrätten lämnades okränkt.

e. Respekterande av vissa regler beträffande genomförandet av arbetsstrid

I nära sammanhang och delvis sammanfallande med kraven på föreningsrättsskydd stodo fackföreningsrörelsens krav på att vissa regler beträffande genomförandet av arbetsstrid skulle respekteras av arbetsgivarna. För fackföreningsrörelsen var det av största vikt att få uppfattningen om strejken som normal facklig metod erkänd i så måtto, att arbetarna icke i och med arbetsnedläggelsen skulle anses ha avstått från sin anställning utan hade anspråk på att återfå denna sedan tvisten bilagts. För att tillgodose kravet på rörelsefrihet bekämpade fackföreningarna såsom redan nämnts i första hand sådana tjänsteavtal, som på grund av att de voro tidsbundna eller genom direkt förbud mot strejk och/eller décomptebestämmelser, begränsade deras möjligheter att tillgripa strejk. Kravet på att strejkande skulle återtagas efter konflikten hade särskild aktualitet för strejkledarna — i det avseendet är sambandet med föreningsrättsskyddet särskilt starkt. Redan vid sundsvallsstrejken 1879, sålunda utan samband med någon fast organisation, uppställde de strejkande »såsom villkor för arbetenas återupptagande» bl. a., »att arbetsgivarna skulle förbinda sig att icke avskeda de förmenta upphovsmännen till strejken».[69] Vare sig det gällde enstaka strejkledare eller massan av strejkande arbetare, kom kravet i konflikt med arbetsgivarnas principståndpunkt, att de hade rätt att fritt antaga och

[68] Prot. fört vid Sv. Järn- och metallarbetarförbundets styrelses sammanträde den 16 april 1899 § 4 (Metallarbetarförbundets arkiv).

[69] Treffenberg s. 6. Jfr även s. 15.

avskeda arbetare. I sistnämnda avseende kom kravet också i konflikt med deras intresse att genom anställande av vad de kallade arbetsvilliga (enligt fackföreningsterminologi strejkbrytare) hålla driften igång och att bibehålla dessa i sin tjänst. Detta var såsom redan framhållits en viktig sida av »arbetets frihet».

Strejkbrytarfrågan var brännande aktuell så länge fackföreningarna voro svaga och det var lätt att locka mindre fackligt medvetna arbetare tillbaka till arbetet eller att skaffa ersättare för de strejkande. För fackföreningsrörelsen gällde det inte minst att försöka få allmänna opinionen att acceptera den nya solidaritetsmoralen. Mera omedelbart gällde det att få denna respekterad av arbetsgivarna genom att göra det besvärligt för dem som försökte använda strejkbrytare och genom att antingen försöka vinna strejkbrytare med övertalning eller bestraffa dem med allehanda bojkottåtgärder.

Frågan om återintagning av arbetarna blev ofta en svår tvistepunkt vid förhandlingarna om biläggande av strejker. Hur resultatet blev berodde ofta på styrkeförhållandet och på i vad mån strejkbrytare nyanställts. Om bestämmelser därom intogos i uppgörelsen, kunde de innehålla, såsom t. ex. det första kollektivavtalet vid Klippans pappersbruk 1897, att »alla arbetare återintagas på sina förutvarande platser»,[70] eller, såsom verkstadsavtalet av 1905, att arbetare som gjort anmälan därom skulle återanställas med företrädesrätt efterhand som plats kunde beredas dem, en bestämmelse som Industria starkt kritiserade såsom »betungande och klavbindande».[71] Någon bestämmelse av innehåll att arbetsgivare förbundit sig att avskeda under konflikt intagen personal har jag inte träffat på.[72]

Bortsett från detta huvudproblem vid återgången till arbetet kunde bekymmer vållas på båda sidor genom den allmänna irritation, som lätt kunde bli en följd av strejk. Meningen var givetvis att strejkens biläggande skulle efterföljas av lugn på arbetsplatsen. Stundom fick denna princip direkt uttryck i uppgörelsen, såsom i det nyssnämnda verkstadsavtalet av 1905:

> Varken från arbetsgivarnas eller arbetarnas sida må repressalier i någon som helst form förekomma med anledning av den nu avslutade arbetskonflikten.

[70] Se avtalet i Karlbom, G & F I, s. 256 (obs. fel årtal angivet undertill).

[71] Industria 1905 s. 110. För återgångsbestämmelsernas detaljer se Verkstäderna 1905, s. 17, och Järnarb. 1905, s. 42. Om användningen av strejkbrytare under verkstadskonflikten 1905 se Lindgren, Metall I, s. 622 ff. (dessa voro vanligen oorganiserade eller medlemmar av Svenska arbetareförbundet).

[72] Jfr t. ex. Lindley s. 145 f.

Arbetare, som tidigare tjänstgjort som strejkbrytare, voro en särskild källa till irritation, och det hände t. ex. att organiserade arbetare vägrade att arbeta tillsammans med sådana i syfte att förmå arbetsgivare att avskeda dem. Det behövde inte alltid gälla näraliggande fall av strejkbryteri — solidaritetskänslan hade t. o. m. internationell räckvidd i samma mån som fackföreningsrörelsen uppehöll internationella förbindelser. En strid vid tobaksfabrikerna i Göteborg 1891 hade sin upprinnelse i att en tysk, som uppträtt som strejkbrytare i Hamburg, blivit anställd. För arbetarna var detta en föreningsrättsstrid, en uppfattning som med all säkerhet inte delades av arbetsgivarna.[73]

Först sedan förhandlingar och slutande av kollektivavtal blivit en accepterad, inte längre blott en tillfälligt påtvingad metod för reglering av arbetsvillkoren, och arbetsgivarna avstått från att använda strejkbrytare, blev det en naturlig sak att betrakta strejken som endast ett nödvändigt driftsavbrott. Först då hade man uppnått en någotsånär gemensam kodex för krigföringen på arbetsmarknaden. Det vore en överdrift att säga, att detta i allmänhet uppnåddes under det här behandlade skedet.[74]

Såtillvida accepterade dock arbetsgivarna de fackliga stridsmetoderna att de snart nog tillgrepo motsvarande för egen del i kampen mot fackföreningarna. De första arbetsgivarsammanslutningarna försökte komma tillrätta med besvärande arbetarledare och strejker med hjälp av arbetsbetyg och genom att biträda strejkdrabbade kolleger med att för deras räkning utföra beställningar.[75] Gentemot fackföreningarnas metod att genom s. k. partiella strejker uppmjuka arbetsgivarna en efter en var dock lockouten det effektivaste vapnet. Det var troligen de sex göteborgsfabrikanterna, som 1886 först introducerade denna stridsmetod i Sverige.[76] Den stora »Smedelockouten» i Danmark året förut, föranstaltad av Foreningen af fabrikanter i jærnindustrien i København, var härvid sannolikt den närmaste förebilden.[77] Mindre öppet fattade Göteborgs målaremästare under en konflikt ett par år senare sitt beslut att vid behov tillgripa lockout. I deras fackförenings protokoll för den 26 juni 1889 heter det:

[73] Lindbom & Kuhm, Tobaksarbetarnas förbund, s. 106 ff. Ett annat ex. är striden vid Atlas' gjuteri 1898, slutligt avvecklad först 1903 (se Styrman s. 57 f. och Sandberg & Hansson, Gjutareförbundet, s. 84 ff.).

[74] Man torde kunna säga, att detta skett först på 1930-talet. Efter ådalshändelserna 1931 upphörde t. ex. användningen av strejkbrytare.

[75] Styrman s. 53 f. Nyblom a. a. s. 12, Uhlén, Ett halvsekel, s. 49.

[76] Se lockoutproklamationen ovan under B, 1. vid not 30.

[77] Se härom Bruun i Bidrag s. 383 ff. Jfr ovan under B, 3. vid not 76.

Beslutades, i händelse av delvis strike, d. v. s. hos en mästare i sänder, att full enighet måtte råda och en s. k. look out (sic!) hos övriga mästare måste företagas, dock med undantag av sådana arbetare, som icke deltagit i striken; detta beslut fattades enhälligt, att det inom fackföreningen måtte hållas hemligt.

Dylikt undantag för icke-strejkande (vilket ofta nog betydde oorganiserade) eller uttryckligen för icke fackföreningsmedlemmar, såsom t. ex. i den nyssnämnda danska lockoutproklamationen, var för arbetsgivarna ett sätt att skona de »oskyldiga» men för fackföreningsrörelsen en kränkning av föreningsrätten, särskilt om arbetsgivarna för att utröna vilka som icke voro organiserade krävde förklaring av varje arbetare i detta hänseende.[78]

Lockouten blev för arbetsgivarföreningarna ett lika viktigt vapen som strejken för fackföreningarna, och regler för dess användning infördes i stadgarna. Efter mönster av Septemberforliget i Danmark krävde främst SAF, sedan den nått inre konsolidering, att dess behov av rörelsefrihet skulle tillgodoses genom att lockout i vissa fall skulle tillåtas utan hinder av att kollektivavtal ingåtts. Hur SAF och LO kommo till en lösning i denna fråga år 1908 skall beröras i kap. V.

Även fackföreningsrörelsens metoder att brännmärka brott mot solidaritetens regler fingo sin motsvarighet på arbetsgivarsidan, ehuru de helt naturligt där icke blevo ett så framträdande drag. Handtverks- och industritidning betecknade sålunda arbetsgivare som brutit den enhetliga fronten som »desertörer».[79]

f. Organisationsmonopol m. m.

Slutligen krävde fackföreningarna stundom rätt till medbestämmande vid anställning utöver möjligheten att ingripa vid föreningsrättskränkningar. Fackföreningsrörelsen ville se detta som en vidare konsekvens av föreningsrättens erkännande. Blott om fackföreningen helt fick ställningen som auktoritativ och ansvarig representant för arbetstagarna kunde den verksamt bidraga till att skapa disciplin och ordning bland arbetarna inte minst i fråga om nykterhet.[80] Det eftersträvade målet

[78] Frågan blev aktuell under den stora striden i tobaksfacket, med centrum i Göteborg, som ledde till den riksomfattande uppgörelsen för detta fack år 1896 (se kap. V). Om föreningsrättsstriden se Lindbom & Kuhm a. a. s. 113 ff., fr. a. lockoutproklamationerna samt fabrikantföreningens cirkulär av den 5 okt. 1896 (tryckt i Soc.-Dem. 6/10, där det dock är feldaterat) i vilket förklaras, att föreningsrätten icke på något sätt hotats från dess sida.

[79] HIT 1899 s. 155 och 162.

[80] Jfr Lindbom s. 318 och 337 ff., Lindley s. 288 ff. samt nedan kap. VI.

var att fackföreningarna skulle få organisationsmonopol, dvs. att alla anställda måste tillhöra fackföreningen. Mindre vittgående voro kraven på företrädesrätt till anställning för organiserade eller för på orten mantalsskrivna arbetare, vilka givetvis utgjorde fackföreningarnas huvudsakliga klientel.

Hantverksmästarna voro icke främmande för sådana idéer, såsom bl. a. framgår av de redan berörda förhandlingarna vid målarmötet i Stockholm 1881.[81] De voro visserligen stundom obenägna att binda sig[82] men gåvo tämligen lätt vika. Det är huvudsakligen inom de gamla hantverksnäringarna jämte stuverifacket, som dylika s. k. organisationsklausuler förekommit. Ibland innefattade de bestämmelser om ömsesidig organisationstillhörighet, såsom i målaravtalet i Göteborg av 1898,[83] varigenom ett särskilt fast förhållande uppstod mellan de båda organisationerna. Bakom dylika klausuler spårar man de gamla yrkesprotektionistiska strävandena. Avsikten var att motverka tillströmningen av lös okontrollerad arbetskraft och samtidigt få en garanti för att de fastställda arbetsvillkoren trängde igenom i största möjliga omfattning. Kampen mot »smutskonkurrensen» och »fuskeriet» förenade arbetsgivare och arbetare. Denna gemenskap i målsättningen uttrycktes på följande sätt i den förut delvis citerade ingressen till målaravtalet i Stockholm av 1896:

Stockholms målaremästareförening och Sv. måleriarbetareförbundets Stockholmsavdelning godkännas ömsesidigt, för så vitt deras verksamhet avser att i realiteten medverka till fastslåendet av den grundprincipen att arbetare och arbetsgivare äro och böra vara naturliga bundsförvanter då det gäller yrkets upprätthållande, samt att de böra i förening därmed lojalt samverka till uppnåendet och bevarandet av ett gott och sunt förhållande emellan arbetsgivare och arbetstagare inom målaryrket.[84]

[81] Se ovan sid. 223.

[82] Som ex. härpå kan anföras, att målarmästarnas fackförening i Göteborg 1885 svarade på en sådan framställning från arbetarnas fackförening, att de liksom tidigare såvitt möjligt antagligen komme att i första hand anställa ortens bofasta arbetare — »utan att vi därför anse oss bundna av bestämda löften» (prot. 1/4 1885).

[83] Avtalets text har jag ej kunnat finna. Innehållet angives emellertid i Måleriarbetarnas fackförenings protokoll för 21/2 1898, då avtalsförslaget godkändes. Det säges där att »kommittén enats om att mästarna ej intager andra arbetare än som tillhöra föreningen, samt att föreningsmedl. ej arbetar hos sådana mästare som ej tillhöra deras förening; ävensom att arbetarna ej åtaga sig eget arbete eller s. k. fusk».

Motsvarande upplysningar finnas i mästarföreningens prot. 26/2 1898.

[84] Avtalet innehöll dock icke fullt så långt gående organisationsklausuler som göteborgsavtalet. Även principen »arbetets frihet» fick visst utrymme. Det skulle föra för långt att här gå in på dessa bestämmelser.

De flesta större arbetsgivare sågo det däremot som ett livsvillkor att undvika dylika klausuler. Separatorkonflikten 1902, som var en direkt följd av den politiska storstrejken, blev för verkstadsägarna en kamp mot fackföreningarnas »övergrepp», deras försök att »bliva icke blott övermäktiga utan rentav enväldiga» och för »varje arbetsgivares rätt att själv bestämma vilka han ville antaga i sin tjänst».[85] Ett genomförande av föreningstvång skulle »efterhand — — — göra arbetsgivarna i fråga om hela deras affärsförvaltning och produktion beroende av arbetarna och deras ledare» och bli »det första effektiva steget för genomförande av (det socialdemokratiska) partiets program beträffande egendomsrättens socialisering», hette det i ett av Industrias första nummer.[86] § 23 var framför allt riktad mot inskränkningar av detta slag i »arbetets frihet». SAF kom att spela den ledande rollen vid utformningen av principerna på detta område, men även CA beslöt vid sitt första årsmöte som självständig organisation 1905 »att efter bästa förmåga verka för arbetets frihets hävdande i arbetsavtalen».[87]

D. UTBILDNINGEN AV FORMER FÖR KONTAKT OCH SAMVERKAN MELLAN FACKFÖRENING OCH ARBETSGIVARE

1. *Primitiva metoder: petitioner, skriftväxling, partiella uppgörelser och strejker m. m.*

I det föregående har redan på många ställen berörts, hur framställningar gjordes till arbetsgivarna och förhandlingar kommo till stånd, t. ex. mötet i målarfacket i Stockholm 1881. Här skall närmare utredas, hur formerna för denna kontakt utvecklades.

I början fortsatte arbetarna stundom på samma sätt som under tiden före organisationsbildningen: deputationer gjorde muntliga framställningar hos arbetsgivarna. Om någon särskild fackföreningsrepresentant var med eller höll sig i bakgrunden berodde på vad som kunde anses

Ett uttalande ur förbundsorganet Målarnas facktidning 1888 (nov.—dec. art. »Stockholms Målaremästares fackförening») är belysande för hur yrkesprotektionismen kunde prägla inställningen till mästarnas organisationer:

»Vi kunna icke inse att denna korporation har något annat ändamål än att söka sätta en damm för den skadliga smutskonkurrens, som för närvarande är rådande mästare emellan, en konkurrens som hotar att utrota den kvarleva av ordning, som ännu finnes kvar inom yrket.»

[85] Se Verkstäderna 1926, s. 269 f., och Styrman s. 79 f., där citaten, ur Bernströms och Oscar Lamms uttalanden och verkstadsägarnas lockoutförklaring, återfinnas.

[86] Industria 1905, s. 25 f.

[87] Ibid. s. 30.

lämpligt med hänsyn till inställningen på arbetsgivarsidan. Svaret på sådana framställningar blev väl i allmänhet också muntligt.[88]

Fackföreningarna voro dock i allmänhet från början inställda på att få till stånd skriftliga uppgörelser, garanterade genom arbetsgivarnas underskrift. De lade sig vinn om att noggrant utarbeta förslag, stundom med utförlig motivering, som avlämnades till arbetsgivarna med begäran om svar.

Inte heller detta var något nytt, åtminstone inte om framställningen, såsom i början ofta var fallet, hade formen av en »petition». Under strejken vid Falu gruva 1855 t. ex. preciserade arbetarna sina önskemål i en skrift, som behandlades av gruvförvaltningen.[89]

Petitionen förutsätter överhetlig reglering, den riktas från underordnad till överordnad. Den var den naturliga formen för framställning av önskemål från arbetarhåll under den gamla näringsregleringens period. Sedan den offentligrättsliga regleringen avskaffats, trädde s.a.s. arbetsgivarna, ehuru blott som privatpersoner, i myndigheternas ställe. När arbetarna i sina framställningar tydligt utgå ifrån att arbetsgivarna ha bestämmanderätten i sin hand, då de alltså förutsätta blott arbetsgivarreglering, föreligger en petition enligt här använd terminologi, vilken ansluter sig till dåtida språkbruk.[90] Gränsfall förekommo givetvis. De typiska petitionerna innehöllo önskemål snarare än krav, vilket inte hindrade att misslyckade försök med denna metod stundom följdes av strejk. Vanligt var att man försökte samla alla berörda arbetares namn under petitionen, ofta även oorganiserade arbetares. Det gav större tyngd åt framställningen, om arbetarna på det viset framträdde i stort antal, men det innebar samtidigt att fackföreningen trädde i bakgrunden: metoden krävde inte något erkännande av föreningsrätten.

Alla dessa karakteristika hade den »Petition», som 1883 antogs på ett allmänt möte för plåtslageriarbetare i Stockholm, anordnat av fackföreningen. Den undertecknades av 106 organiserade och oorganiserade arbetare och inleddes med följande ord:

> Undertecknade, vilka alla äro bleck- och plåtslageriarbetare i Stockholm, anhålla ödmjukligen att till våra ärade principaler få göra en framställan, vid vilken vi anse Eder böra fästa tillmötesgående avseende.[91]

[88] Jfr t. ex. Kåbe, Malmö möbelsnickarefackförening, s. 38: »Något skriftligt avtal mellan fackförening och mästarna hade ännu (1889) ej kommit tillstånd. Uppgörelsen med mästarna skedde endast muntligen.» Karlbom, G & F I, s. 290 f.

[89] Se kap. III under B, 4. vid not 73.

[90] Se t. ex. prot. från 1889 tryckt i Göthberg, Stockholms gjutarefackförening, s. 43.

[91] Lundqvist, Bleck och plåt, s. 53.

Trots den ödmjuka tonen gingo arbetarna strax efteråt i strejk.

Metoden med petitionslistor kvarlevde ännu länge särskilt bland okvalificerade mera svårorganiserade arbetare. Man måste där anpassa tillvägagångssättet efter omständigheterna.[92]

Formen av en petition hade även framställningen från Stockholms bokbinderiarbetare under deras första lönerörelse 1872, vilken förtjänar en något utförligare behandling.[93] Ledningen handhades av en på ett möte utsedd kommitté. (Först någon månad senare bildades fackföreningen.) Vid samma möte beslöts, enligt Sigfrid Hansson (s. 9), »att deputerade skulle utses av varje verkstadslag och utrustas med fullmakter, som gjorde det möjligt för dem att i samråd med kommitterade formulera det krav, som skulle framställas till arbetsgivarna». Kommittén utarbetade förslaget, vilket behandlades av deputerade och slutligen därjämte antogs på ett »allmänt sammanträde med herrar bokbinderiarbetare». Skrivelsen var avfattad i kommitténs namn »å bokbinderiarbetarnas vägnar» och översändes, sedan den tryckts, »till Herrar Principaler, för benäget avgörande». Det representativa systemet var sålunda här väl utbyggt.

Skrivelsen innehöll arbetarnas förslag i olika punkter och en längre motivering. Önskemålen innefattade en höjning av styckpriset med 25 %, 12 rd rmt minimilön per vecka, höjning av utgående veckolön med 25 % för mera försigkomna arbetare samt reglering av arbetstiden till 11 timmar om dagen med slut klockan 7 på lördagsafton. Kommitterade utbådo sig att dessa punkter skulle bliva »godhetsfullt — — — behandlade och avgjorda med det snaraste, helst till den 1 juli innevarande år». De framhävde att det ingalunda var »längtan efter att föreskriva Hrr Principaler lagar», som drivit fram förslaget, utan »den nakna nödvändigheten», särskilt de stigande levnadskostnaderna. Kommitterade framhöllo slutligen, att »varje revolt för att erhålla dylik förhöjning är för oss förhatlig och på grund därav ej bör förekomma».[94]

[92] Se ex. från 1890-talet i Karlbom, G & F I, s. 139 f. och 247. Se även Lindbom, Femtio år, s. 25.

[93] Se S. Hansson, BAF, s. 2 ff. (arbetarnas framställning delvis tryckt s. 11 ff., i sin helhet i ArbA), Nerman, Bokbindareförbundet, s. 34 ff., där bl. a. mästarnas svar är tryckt. Händelsen har berörts ovan under A, 1.

[94] Angående den fortsatta händelseutvecklingen kan följande anföras. Arbetsgivarna sammanträdde och avgåvo den 26 juni ett ganska beskt svar, undertecknat av 30 mästare. De ville icke förbinda sig »till några bestämda, föreskrivna vissa procents påökning på förut innehavda löner, utan måste detta, i anseende till arbetets och skicklighetens högst olika beskaffenhet överlämnas till varje enskild mästare att därom på bästa sätt överenskomma med de hos honom anställda arbetare.» I arbets-

Även de strejkande arbetarna vid Sundsvall 1879 preciserade sina krav i, såsom Treffenberg (s. 15) uttrycker det, till »sina principaler efter samma formulär avfattade skriftliga adresser, angivande de villkor, varunder arbetarna ville åter inställa sig i arbetet». Treffenberg anför en av dem i sin berättelse (ibid.):

Till Mons sågverksägare.
Om arbetet nu ånyo skall börjas och vidare fortsättas, så skola våra här nedan uppgivna pretentioner av verksägarna och dess föreståndare noggrant efterlevas och uppfyllas.
§ 1. Alla avlöningar skola nu förhöjas och utbetalas i likhet med föregående vår, eller våren 1878. Och detta å såväl sågen, brädgården, som ock Hållandslinjen och bjälkgropen.
§ 2. Alla arbetare skola nu ånyo beträda sina förra platser, med jämt stadigt varande arbete, och att ingen av de nu varande arbetarna skola få avskedas utan att hava begått brott, som inför lag straffbart är.
§ 3. Att dessa bestämmelser skola äga bestånd, utan nedsättning eller avprutning till den 15 november innevarande år.

Skönsmon den 29 maj 1879.
Alla arbetare vid Mons ångsåg.

Denna skrivelse hade till skillnad från bokbinderiarbetarnas inte formen av en vördsam petition; den innehöll krav, vilka arbetsgivarna skulle förbinda sig att uppfylla. I själva verket framlade arbetarna här förslag till ett fredsfördrag, eller, för att använda en då ännu icke uppfunnen term, till ett kollektivavtal.

Även träarbetarna i Stockholm kommo under utearbetarstrejken 1881 med krav och villkor, ehuru ganska hovsamt formulerade, till sina arbetsgivare. Ehuru deras tillvägagångssätt i och för sig inte innebar något nytt, förtjänar det dock att beröras, särskilt som händelsen blev inledningen till en mera omfattande och systematiskt verksam fackföreningsrörelse i vårt land.[95] Deras fackförening, Snickeriarbetarnas förening, var som sådan inte direkt engagerad i strejken, men dess ledande män ingingo i den kommitté, som hade aktionen om hand. Arbetarnas

tidsfrågan var svaret något positivare: man fastställde 11 $^1/_2$ timmes arbetsdag och beviljade utbetalning av avlöningen senast klockan 7 lördagsafton. Trots det ogynnsamma svaret tillgrep den nu bildade fackföreningen inte strejk, men aktionen blev såsom förut påpekats inte resultatlös, ty en del arbetsgivare hade beviljat önskemålen. Föreningen framförde i DN till dessa »sin varmaste erkänsla och tacksamhet».

[95] Framställningen bygger, där ej annat angives, på strejkkommitténs publicerade: Berättelse. Kronologisk öfversigt af strejkrörelsen bland Stockholms träarbetare under sommaren och hösten år 1881. Se vidare Backman, Stockholms träindustriarbetarefackförening, s. 18 ff., S. Hansson, Träarbetareförbundet, s. 41 ff., Lindbom s. 44 ff. Händelsen förut berörd ovan under A, 2.

krav sammanfattades i ett »cirkulär», undertecknat av 20 kommitterade »å strejkmötets vägnar», som trycktes i 300 exemplar och tillställdes arbetsgivarna. De kommitterade anhöllo hos sina principaler och arbetsgivare

det de, från och med den dag då denna skrivelse dem förevisas för att erhålla deras namnteckningar ville tillmötesgå vår begäran, då vi fordra att timpenningen höjes till — — —

Slutet lydde: Sedan denna skrivelse blivit godkänd av de strejkandes principaler samt andra vilka hava någon av dessa yrkesarbetare i sin tjänst, kommer naturligtvis strejken att upphöra.

Nedtill fanns, under orden »ovanstående förslag godkännes av», plats för arbetsgivarens underskrift.

Resultatet blev dåligt: 6 svarade ja, 9 delvis ja och 7 nej. De övriga lämnade framställningen »utan avseende». Man beslöt då att försöka ordna ett möte med arbetsgivarna. Dessa anmodades genom annonser i tidningarna att på utsatt tid och plats »sammanträffa med sina arbetare för att gemensamt överväga om bästa sättet att ordna nu rådande arbetsförhållande».[96] Strejken var då t. v. avblåst, man ville träffa uppgörelse »i vänlighet och utan arbetsavbrott».[97] Mötet blev emellertid en besvikelse. Endast två arbetsgivare infunno sig — utan att framlägga något positivt förslag. Ordföranden meddelade, att man hoppats, att kommitterade skulle ha kunnat utses från båda parterna för att underhandla om arbetarnas önskemål, men mötets beslut blev nu i stället att utse en kommitté för att förbereda och igångsätta »en successiv strejk».[98] Strejkbidragsfrågan ordnades och kraven sammanfattades slutligt i följande tre punkter, vilka man sålunda i görligaste mån ämnade genomdriva med partiella strejker:

1. En normal arbetstid av 10 timmar per dag eller 60 timmar i veckan.
2. 50 % förhöjning i avlöning å allt övertidsarbete.
3. 20 % förhöjning för såväl tim- som styckearbete.

Samtidigt antogos särskilda ordningsregler om hur arbetsgivarna skulle uppvaktas med detta program (av högst tre inom vederbörande verkstad utsedda ombudsmän, vilka skulle kräva underskrift av hela programmet »för att ernå likställighet för alla träarbetare») samt om hur strejk vid behov skulle genomföras. Denna taktik bar frukt. Arbetarna lyckades, på sina ställen efter hårda duster, få kraven helt eller

[96] Annonsen cit. efter DN 22/7 1881.

[97] Fäderneslandet 16/7 1881.

[98] Uppgifterna om mötet den 22/7 1881 i DN 23/7 och Fäderneslandet 27/7. (Uppgifterna om antalet arbetsgivare variera något.)

delvis godkända vid åtminstone en del av verkstäderna. Resultatet, för vilket strejkkommittén noggrant redogör i sin berättelse, sades »på det hela taget — — — vara ganska nöjaktigt».[99]

Den s. k. partiella strejken, bearbetandet av arbetsgivarna en och en under en samordnad aktion, blev i viss mån fackföreningsrörelsens standardmetod under ganska lång tid. Den byggde på förutsättningen att samverkan saknades på arbetsgivarsidan, vilket i början var regel, och såsom ovan visats var det i många fall denna metod, som drev arbetsgivarna att sammansluta sig och tillgripa lockouten som motvapen.

Å andra sidan var taktiken att gå fram verkstadsvis inte blott den framgångsrikaste utan ofta också nödvändig på grund av arbetsgivarnas ovilja mot att ha att göra med andra än sina egna anställda. Verkstadslaget med sina särskilda ombud blev den grupp, som hade att uppträda utåt medan fackföreningen måste hålla sig i bakgrunden.[1]

Skrädderiarbetarkonflikten i Stockholm 1891 ger en god inblick i frågan om verkstadslagens roll kontra fackföreningens. Dittills hade verkstadslagen fått prislistor antagna. När nu en arbetsgivarförening bildats, beslöt fackföreningen att försöka få en uppgörelse till stånd direkt mellan de båda föreningarna men slog till reträtt, när striden syntes förlorad, och uppdrog i stället »åt verkstadslagen att på basis av äldre förutvarande förhållanden träffa uppgörelse var för sig med sina arbetsgivare».[2]

2. *Direkt kontakt. Den representativa förhandlingsmetoden.*

Att träffa uppgörelse med arbetsgivarna en och en var dock icke den enligt fackföreningsrörelsens uppfattning idealiska metoden, utom när det gällde enstaka stora företag. Fackföreningsrörelsen strävade efter en enhetlig reglering av arbetsvillkoren över större områden och såg därför, såsom förut framhållits, gärna att arbetsgivarna organiserade sig. Den kände också ett starkt behov av kontakt med arbetsgivarna vid utarbetandet av prislistor o. dyl. Det lönade sig föga att avsända skrivelser med önskemål som ofta lämnades utan avseende. Inte heller var skriftväxlingen en effektiv förhandlingsmetod. Den direkta kontakten med muntligt meningsutbyte var enligt fackföreningsrörelsens mening

[99] Se om en del av uppgörelserna kap. V under B, 2.

[1] Ang. verkstadslagen se ovan under A, 3. not 79.

[2] Se härom Nerman, Med nål och tråd, s. 108 ff., och nedan kap. V under B, 3. Cit. ur en resolution, tryckt s. 112 (även i St. D. 2/6 1891).

mycket att föredraga. Sådana förhandlingar med arbetsgivarna eller ännu hellre en arbetsgivarorganisation kunde skapa förutsättningar för en uppgörelse — normalt i kompromissens tecken — som lättare kunde bli accepterad och efterlevd därför att den var att betrakta som en för båda sidor gemensam angelägenhet [3] och omfattade samtliga, de flesta eller åtminstone ett representativt urval av arbetsplatser. Svårigheten var att förmå arbetsgivarna att ställa sig till förfogande för sådan omedelbar kontakt.

Försöken att anordna möten med arbetsgivarna för att diskutera yrkets problem och arbetsvillkoren voro ett led i dessa strävanden. När sådana möten, vilket i början var ganska sällsynt, kommo till stånd och ledde till positivt resultat, brukade besluten sammanfattas i ett protokoll.[4]

En bättre lösning, som fackföreningsrörelsen försökte få accepterad, var att förhandlingarna skulle föras av delegationer från båda sidor, eventuellt konstituerade som en gemensam kommitté, som hade att utarbeta förslag till uppgörelse. En sådan kommitté tillsattes i samband med målarmötet i Stockholm 1881. Den gången kom förslaget från arbetsgivarsidan, närmare bestämt Rubenson. Kommitterade skulle »gemensamt behandla prislistan samt för ett nytt möte framlägga det förslag, varom de enat sig».[5] Något resultat synes det dock ej ha blivit av kommitténs arbete. Den 1889 i samma fack genomförda prislistan var emellertid utarbetad av en kommitté av 3 mästare och 3 arbetare, vilka tillsammans utsett en 7:de medlem.

En fråga som med nödvändighet hänger samman med ett förhandlingsväsen på representativ basis är om uppgörelsen vid förhandlingsbordet skall vara definitiv eller beroende på godkännande av resp. organisations medlemmar. Denna fråga uppkom t. ex. vid förhandlingarna i byggnadsfacket i Malmö 1889 mellan 10 representanter för murarefackföreningen och 19 byggmästare.[6]

---

[3] Jfr kap. I under 3. c.

[4] Ett sådant från mötet 1889 i möbelsnickarfacket i Stockholm behandlas i kap. V under B, 4.

[5] Se om mötet ovan under C, 1. Cit. ur DN 20/8 1881. Även mästarrepresentanterna skulle utses av arbetarna, en metod som dock icke blev mönsterbildande för framtiden. Jfr ang. kommittén vidare DN 23/8 (annons insatt av Stockholms måleriarbetareförening) och 30/8 1881.

[6] Se Uhlén, Malmö murarefackförening, s. 100 f. Förhandlingarna gällde en framställning från fackföreningen rörande timlönen, normal arbetsdag och övertidsersättning. Mästarna meddelade därvid, att deras förening fattat ett från fackföreningens förslag avvikande beslut. Arbetarrepresentanterna å sin sida förklarade, enligt Uhlén

Då såsom regelmässigt blev fallet var det arbetsgivarna som påyrkade möjligheten att träffa omedelbar uppgörelse. De inrättade själva sina organisationer för sådana uppgifter och krävde detsamma av arbetarsidans. Stundom tvingade de under lockouthot fram ett omedelbart undertecknande av ett avtalsförslag, så t. ex. vid förhandlingarna om nytt gatstensavtal för Blekinge 1899.[7] Uppgörelser vid bordet voro enligt Hjern ganska vanliga inom stenhuggareförbundet.[8] I de flesta andra fack däremot hävdade arbetarsidan sin ståndpunkt, att det slutliga avgörandet skulle tillkomma medlemmarna, ehuru såsom förut framhållits förbundsstyrelserna i stadgarna tillerkändes allt större befogenheter såvitt angick lönerörelser.

I de flesta fall torde sålunda båda parter ha utgått ifrån att resultatet av underhandlingarna skulle underställas resp. organisationer.[9] Vid lokala förhandlingar räckte det med föreningssammanträden för att godkänna en uppgörelse. Då det gällde riksavtal, blev proceduren genom omröstningsförfarandet särskilt på arbetarsidan mera komplicerad.[10]

Stundom uppkommo svårigheter vid förhandlingarna på grund av organisationsförhållandena på arbetarsidan. Under de förhandlingar som ledde till det första byggnadsavtalet i Stockholm 1899 hade byggmästarföreningen som motparter inte mindre än fem olika fackföreningar, vilka företrädde murare, byggnadssnickare, byggnadstimmermän, tegelbärare och murarbetsmän. Principen enhetlig uppgörelse för en hel industri skar här veterligen för första gången över yrkesgränserna. Betydelsefullt var, att grovarbetarfackföreningarna, som annars

(s. 101), »att de icke voro bemyndigade att göra upp på grundval av byggmästarnas förslag, vilket först måste föreläggas fackföreningen. Byggmästarna ansågo dock, att de borde haft fullmakt att göra upp vid bordet». Det enda man enade sig om var en normal arbetsdag om 11 timmar Senare kom man genom skriftväxling till uppgörelse även om timlönen.

[7] Hjern, Stenarbetare, s. 96.

[8] A. a. s. 31.

[9] Protokollet över förhandlingarna inom byggnadsfacket i Stockholm 1899 innehåller t. ex. en anteckning om att delegerade för fackföreningarna »icke nu erhållit fullmakt att avsluta definitiva avtal med byggmästareföreningens delegerade utan i varje särskild punkt förbehöllo beslutanderätten åt sin fackförening, till vilka de åtogo åtogo sig att framföra de meddelanden, till vilka de förberedande underhandlingarna kunde föranleda. Byggmästareföreningens delegerade anförde häruppå, att de häremot ej hade något att erinra, samt att de likaledes förbehölle föreningen rätt att i sista hand besluta i de ärenden, som kunde finnas behöva hos föreningen till avgörande anmälas.» (Cit. efter Ahlén, s. 47.)

[10] Se t. ex. Lindgren, Metall I, s. 632 (verkstadsavtalet 1905), och Metall II, s. 131 f. (järnbruksavtalet 1908).

ofta hade svårt att göra sig gällande, på detta sätt kommo i nivå med de övriga. Det första verkstadsavtalet 1905 hade fyra förbund som arbetarparter, järn- och metall-, gjutare-, trä- samt grov- och fabriksarbetarförbunden. 1908 vände sig VF, sedan förbunden uppsagt avtalet, till LO och krävde,

att förhandlingarna om avtalsförslagen (skulle) föras med representanter för denna organisation samt att eventuell överenskommelse skulle undertecknas av landsorganisationen med bindande kraft för alla de till densamma anslutna fackförbund, vilkas medlemmar äro sysselsatta å verkstäder tillhörande verkstadsföreningen.[11]

Då LO förklarade sig icke vara behörig att träffa avtal på förbundens vägnar, krävde VF istället såsom villkor för förhandlingar en på så sätt sammansatt representation på arbetarsidan, att samtliga förbund med arbetare inom verkstadsindustrin (nämligen utöver de fyra nämnda ytterligare fyra) jämte landsorganisationen skulle vara företrädda. Ett av dessa, måleriarbetarförbundet, vägrade länge trots landssekretariatets påtryckningar men biträdde småningom avtalet, sedan VF hotat med lockout.[12] Inte minst denna händelse gav anledning till beslutet om utredning av organisationsformerna vid 1909 års LO-kongress, som redan därvid förordade industriförbundsprincipen, och till antagandet av den nya organisationsplanen vid 1912 års kongress.[13]

3. *Medverkan av utomstående: medling och skiljedom*

Medverkan av utomstående, myndighetspersoner eller enskilda, i syfte att få arbetskonflikter fredligt bilagda förekom tidigt. Att få slut på förödande arbetsstrider låg icke blott i parternas utan i hög grad också i allmänhetens intresse. Vad arbetarna beträffar kvarlevde hos dem säkert rester av den gamla inställningen, att myndigheterna hade något med regleringen av arbetsvillkoren att skaffa. Mera betydelsefull för idébildningen var sannolikt skiljedomstankens allmänna spridning under inflytande av liberalismen och en viss dunkel kännedom om förlikningsinstitutioner i utlandet. Bl. a. i fackföreningsprogrammen 1883 och 1886 upptogos punkter om tillsättande av paritetiska organ,[14] som skulle bidraga till att fredligt bilägga arbetstvister. Det dröjde innan

[11] Verkstäderna 1908, s. 205.

[12] Verkstäderna 1908, s. 225, 237 och 253. Se vidare Styrman s. 138 ff. och Tingsten i Metall II, s. 195 ff.

[13] Se bl. a. Casparsson, LO I, särskilt s. 396 samt Tingsten i Metall II, s. 199 ff. och 217 f.

[14] Se citatet ur 1883 års program ovan under A, 2. vid not 46.

mera fasta former för utomståendes medverkan utbildades. Begreppen voro dimmiga och terminologin osäker, men skillnaden mellan medling och skiljedom torde dock i grova drag snart ha blivit klar, även om missförstånd och sammanblandning förekommo i praktiken.[15]

Här skola medlings- och skiljedomsinstituten behandlas endast som *påbyggnad på förhandlingsväsendet*, dvs. som medel att bygga upp eller komplettera regelkomplex motsvarande kollektivavtal. Det gäller sålunda här uteslutande s. k. intressetvister.[16] Någon samlad framställning om metoderna för biläggande av arbetstvister (alltså både rätts- och intressetvister) kan däremot inte tagas med i detta arbete.

Med *medling* avses ett ingripande av en (ev. flera) utomstående — på eget, enderas eller båda parters initiativ — i syfte att åvägabringa en uppgörelse, förlikning, mellan parterna. Om omedelbar förlikning icke kan komma till stånd, ingår det vanligen i medlarens uppgift att avge ett förslag till lösning av konflikten (medlings- eller förlikningsförslag), som parterna kunna antaga eller förkasta.

Medling på båda parters initiativ kan ske i den formen, att en utomstående tillkallas att som opartisk ordförande leda förhandlingarna.

Med *skiljedom* avses här ett för parterna bindande avgörande, grundat på ett skiljeavtal. I praktiken behöver skiljeförfarandet inte skilja sig mycket från medlingen. Även skiljedomare eller -nämnder bruka försöka att såvitt möjligt få parterna till uppgörelse eller åtminstone närma deras ståndpunkter innan det slutliga avgörandet träffas.[17]

Medling. Utomståendes medverkan som medlare försiggick i början stundom i den formen att en tredje man på arbetarnas anmodan talade för deras sak hos arbetsgivaren. Denne kunde lättare förmås att göra medgivanden, om arbetarna lyckats få allmänt kända och aktade personer som sina förespråkare. Orsaken kunde också vara, att arbetsgivaren helt enkelt vägrade att förhandla med arbetarna eller deras fackförening. Ett exempel på dylik medling omtalas i Förliknings- och skiljenämndskommitténs betänkande (s. 28). Väverskorna vid ett par textilfabriker i Norrköping förmådde efter tre veckors strejk år 1890 »tre av samhällets mera framstående medlemmar» att förhandla med arbetsgivaren och utverka de begärda löneförbättringarna.

---

[15] Jfr Westerståhl s. 174 f. Betr. missförstånd o. dyl. se bl. a. Arbetsinställelser 1903—07, s. 68.

[16] Jfr betr. skiljedom kap. I under 2.

[17] Jfr Westerståhl s. 189 i anslutning till Webb, Ind. Dem., s. 243 f. Detta är ju också en allmän princip i rättskipningen beträffande dispositiva mål (jfr GRB 20: 2 och Domarereglerna p. 28).

Stundom ingrepo intresserade tredje män på eget initiativ för att få slut på konflikter som drabbade deras egen näring, t. ex. leverantörer av byggnadsmaterial i byggnadskonflikter, redare i stuverikonflikter.[18]

Till denna kategori kunna i viss mån också räknas socialdemokratiska partiet, dess underavdelningar och funktionärer, vilka spelade en ganska betydelsefull roll som medlare under 1890-talet. Genom sitt inflytande över fackföreningarna innehade partiet en viktig nyckelposition, och det hade ett starkt eget intresse av att få slut på långvariga konflikter, som hårt tärde på arbetarrörelsens ekonomiska resurser.[19] De viktigaste exemplet är partiledaren Hj. Brantings insats vid tillkomsten av den första riksomfattande uppgörelsen för tobaksindustrien 1896 (se kap. V).

Såsom högsta myndighetspersoner och chefer för ordningsmakten i sina län ingrepo ej sällan landshövdingarna i mera uppseendeväckande arbetskonflikter. Det skedde i början huvudsakligen i form av maktutövning för ordningens upprätthållande — den sidan av verksamheten har redan behandlats i kap. III — men stundom försökte de tillika medla mellan parterna eller på annat sätt förmå dem till uppgörelse i tvistefrågorna. Sålunda kom uppgörelsen vid Persbergs gruvor 1869 till stånd genom landshövding Ekströms medling,[20] och även landshövding Treffenberg avsåg under sundsvallsstrejken 1879 enligt sin egen berättelse att på vissa villkor »söka åstadkomma bemedling hos sågverksägarna i syfte att, om och då omständigheterna sådant medgåve, arbetarnas avlöning måtte förhöjas».[21]

Denna form för ingripande blev allt mera betydelsefull. Från år 1890 finnas två kända fall, vilka dock båda blevo resultatlösa. Under den oroliga träarbetarstrejken i Malmö kallade landshövdingen representanter för byggmästarföreningen och de strejkande till en konferens på residenset. Enligt Sigfrid Hansson vägrade byggmästarna att förhandla med fackföreningens kommitterade liksom att underkasta sig skilje-

[18] Jfr nedan vid not 52 och Förl. kom. bet. s. 28. Jfr i viss mån även Hjern, Hamnarbetare, angående konflikten i Göteborg 1885, särskilt s. 36 och 41.

[19] Se Lindbom s. 228 ff., särskilt s. 231, vidare S. Hansson, Skoarbetareförbundet, s. 77 ff. (I skomakerikonflikten i Stockholm 1893 ingrep socialdemokratiska partiets distriktsstyrelse. Efter underhandling med skomakeriidkareföreningens styrelse framlade den ett medlingsförslag, som kom att läggas till grund för uppgörelsen. Det definitiva utarbetandet av en prislista försiggick sedan genom direkta förhandlingar mellan parterna.) Se vidare Stockholms hamnarbetarefackförening s. 15 ff. och Lindley s. 33 samt Lindbom & Kuhm, Tobaksarbetarnas förbund, s. 107 f.

[20] Se ovan kap. III under B, 4.

[21] Treffenberg s. 7.

dom, såsom föreslagits från arbetarsidan.[22] Det dröjde ytterligare en månad innan uppgörelse kom till stånd.[23] På liknande sätt försökte överståthållaren under den samtidigt pågående bageriarbetarstrejken i Stockholm att få en uppgörelse till stånd.[24] Av Raphaels förteckning över strejker fram till år 1900 framgår, att medling förekommit fr. o. m. 1889 bl. a. genom kronofogdar, polismästare och borgmästare förutom landshövdingar, men fallen äro icke många.[25] Positivt resultat uppnåddes under de stora konflikterna vid Norbergs gruvfält och Gävle brädgårdar 1891, då landshövdingarna anses ha på ett avgörande sätt medverkat till att tvistefrågorna hänskötos till skiljedom.[26] Som ytterligare exempel på framgångsrika medlingsförsök kan nämnas landshövding Lagerbrings ingripande i byggnadskonflikten i Göteborg 1901, som resulterade i att ett kollektivavtal ingicks.[27] Under den stora byggnadskonflikten i Skåne 1902 ingrep landshövding Tornérhjelm och fick parterna att antaga ett förslag om lösning av konflikten genom skiljedom.[28]

Även regeringen eller regeringsmedlemmar började ingripa i särskilt omfattande arbetskonflikter, t. ex. verkstadskonflikten 1905,[29] vanligen på så sätt att någon fick i särskilt uppdrag att försöka medla i tvisten.[30]

Bruket att tillkalla opartisk ordförande för att leda avtalsförhandlingar uppkom före sekelskiftet men blev mera allmänt först in på

[22] S. Hansson, Träarbetareförbundet, s. 82 ff.

[23] Denna behandlas i kap. V under B, 4.

[24] S. Hansson, Bageriarbetareförbundet, s. 116, och Wallgren s. 107. Annat ex. betr. Göteborg 1902 se S. Hansson a. a. s. 178 och Wallgren s. 175 f. (delvis motstridiga uppgifter).

[25] Förl. kom. bet. s. 152 ff.

[26] Så enl. Förl.kom.bet. s. 32. Betr. Norbergsstrejken se vidare Casparsson, Gruvfolk, s. 63, och den av gruvarbetarna själva utgivna Striden i Norberg, 1892, s. 7. Kramer, den ene av dem som undertecknat denna skrift, ger dock i sin 1932 publicerade Norbergsstrejken, s. 22 ff., en annan bild av landshövding Hederstiernas ingripande. Betr. gävlestrejken se St.D. 3/6 1891 (landshövding Björkman ansågs ha bidragit till den lyckliga utgången). Se vidare ang. dessa konflikter nedan vid not 43.

[27] S. Hansson, Murare, s. 54, Oljelund, Minnesskrift, s. 30 ff., Svärd s. 150.

[28] Uhlén, Malmö murarefackförening, s. 126 f., Eriksson, Lunds murares organisation, s. 100, Lorentz i Malmö byggmästareförening s. 79. Själv blev Tornérhielm ordförande i den skiljenämnd som tillsattes sedan vissa förarbeten undangjorts och som fastställde »Arbetsaftal» för byggnadsfacken i Malmö, Lund och Trelleborg. Den ene av arbetarrepresentanterna var Herman Lindqvist.

[29] Elmquist i Social handbok s. 228, Lindgren, Metall I, s. 629, Industria 1905, s. 95 f., Arbetsinställelser 1903—07, s. 273 f.

[30] I byggnadskonflikten 1908 framlade dock civilministern H. Hamilton själv ett medlingsförslag, dock endast angående förfarandet (se Industria 1908 I, s. 103 f.).

1900-talet.[31] Sålunda tillkallades ett kommerseråd att leda förhandlingarna om ett avtal för bagerierna i Stockholm 1899, och 1902 gick man till väga på samma sätt.[32] Det var också under ett kommerseråds ordförandeskap som beslutet om skiljedom angående riksomfattande tariffer i typograffacket 1901 kom till stånd.[33]

Att sammanföra parterna till förhandlingar, leda dessa och ev. framlägga direkta medlingsförslag eller åtminstone förslag om tillvägagångssättet att bringa konflikten till ett slut blev den naturligaste formen för medling. Särdeles effektiva blevo dock sällan de tidigare medlingsförsöken. De personer som ställde sig till förfogande eller erbjödo sina bona officia kunde inte väntas ägna dagar och nätter åt upprivande förhandlingar. Mest framgångsrik tycks medlingsverksamheten ha varit, när den begränsats till att försöka förmå parterna att antaga en ordning, vanligen med ändpunkt i skiljedom, för handläggning av tvistefrågorna. Det var ofta arbetsgivarnas motvilja mot att låta utomstående avgöra deras ekonomiska angelägenheter som kommo medlingsförsöken att stranda.[34]

Genom *lagen om medling i arbetstvister 1906* upprättades en särskild förlikningsorganisation, som i hög grad effektiviserade denna verksamhet. Detta var den första och länge den enda lag som hade direkt avseende på de bruk som uppkommit huvudsakligen genom fackföreningsrörelsens verksamhet, men lagen byggde icke på organisationsväsendet och innehöll ingenting som garanterade organisationernas förhandlingsrätt (den fackliga förenings- och förhandlingsrätten). Denna ståndpunkt var helt i överensstämmelse med det ursprungliga förslaget, som framlagts av majoriteten i förliknings- och skiljenämndskommittén i dess betänkande 1901. Kommittén var relativt positivt inställd till det fackliga organisationsväsendet men ansåg det ännu för outvecklat för att utgöra en grundval för arbetsfredslagstiftningen.[35]

Medlingslagens tillkomsthistoria och debatten kring lagförslagen har Westerståhl ingående behandlat.[36] Här må blott nämnas att Herman

[31] Elmquist i Social handbok s. 228.

[32] Förl.kom.bet. s. 29, Wallgren s. 127 och 178. Ett tidigare fall från 1898 omnämnes i Raphaels förteckning i Förl.kom.bet. s. 167 (borgmästaren ordf. vid förhandlingar i stuverikonflikt i Gävle).

[33] I Allm. Sv. Boktr.-För:s Meddel. nov. 1901, s. 5, talas om ett sammanträde mellan parterna »under ordförandeskap av kommerserådet Günther som förlikningsman», i SvTypT 1901, s. 110, benämnes han »medlingsman».

[34] Se särskilt Wallgren s. 176 och principuttalandet s. 161.

[35] Se Förl.kom.bet., särskilt s. 55.

[36] Westerståhl s. 293 ff.

Lindqvist som nyvald riksdagsman talade för lagen med vissa ändringsyrkanden men att kritiken från socialdemokratiskt håll i allmänhet var skarpare.[37] Huvudpunkterna i lagen och tillhörande författningar,[38] som till stor del överförts till den nuvarande lagen av 1920, voro följande.

Förlikningsorganisationen ordnades lokalt på så sätt att landet uppdelades på sju distrikt med en förlikningsman i varje och med kommerskollegium som samordnande organ. Särskild förlikningsman kunde också förordnas av regeringen för mera omfattande konflikter eller av andra skäl.

Förlikningsmans uppgift var »att verka för lösning av tvister mellan arbetsgivare och arbetare» samt mellan arbetsgivare resp. arbetargrupper inbördes. Ett av de största stridsämnena var om dessa sistnämnda »interna» tvister skulle medtagas i lagen. Bestämmelsen blev på denna punkt utan praktisk betydelse.[39]

Någon skillnad mellan olika slag av arbetstvister gjordes icke. Med avsikt inbegrepos även rättstvister, ehuru lagen tillkom huvudsakligen med tanke på intressetvister, då dessa utgjorde den största faran för arbetsfreden.[40]

Förlikningsmannen hade att på eget initiativ ingripa i konflikter »av större betydenhet» ur arbetsfredssynpunkt samt att i övrigt stå till arbetsgivares och arbetares förfogande med råd och upplysningar samt för medlingsuppdrag. Hans viktigaste uppgift var att sammanföra parterna till förhandlingar, vilka skulle »i främsta rummet hava till syfte att åvägabringa en överenskommelse i enlighet med anbud eller förslag, som under förhandlingarna kunna bliva framställda från de tvistande själva». Förlikningsmannen, ev. biträdd av en nämnd av sakkunniga,

[37] Lindqvist var också med i den kommitté, som gjorde en översyn av det förslag av 1903, som icke blev av riksdagen antaget. Se prop. 84/1906 s. 22 ff. Ordförande var H. Hamilton. Även Henning Elmquist var ledamot samt en arbetsgivarrepresentant. Kommitténs förslag fick stor betydelse för den slutliga utformningen av författningarna.

[38] SFS 1906 nr 113, förutom lagen en instruktion för förlikningsmän och en skrivelse ang. distriktsindelningen.

[39] Jfr Westerståhl s. 299, vars påstående dock är något för kategoriskt. Åtminstone ett sådant medlingsfall, i vilket ingripandet dock skedde på parternas initiativ och blev resultatlöst, finns omnämnt i K. kommerskollegium, Statens förlikningsmäns verksamhet 1907—08, s. 289 f., nr 8.

[40] Förl.kom.bet. s. 51, prop. 84/1906, s. 25 f., och Elmquist i Social handbok, s. 229. Trygger kritiserade propositionen i detta avseende (se Westerståhl s. 295). Han höll alltid bestämt på att rättstvisterna skulle behandlas efter strängt rättsliga principer och ville undantaga dem från medlingslagen.

skulle därvid, när och på sätt han fann lämpligt, föreslå »jämkningar och medgivanden».

Om enighet inte kunde vinnas genom förhandlingar, skulle förlikningsmannen slutligen försöka få parterna att hänskjuta tvistefrågorna till skiljedom och därvid lämna dem praktiskt bistånd. Däremot fick han själv inte åtaga sig sådant skiljemannauppdrag.

Skiljedom. Inställningen till skiljeförfarandet, mera ingripande och därför mera diskuterat än medlinginstitutet, som metod att bilägga intressetvister växlade mycket såväl inom arbetarrörelsen som bland arbetsgivarna. Enligt Westerståhl, som ingående behandlat denna fråga, kan man tydligt märka, att intresset inom fackföreningsrörelsen för skiljedomsprincipen var starkt innan organisationerna vunnit effektiv styrka och därefter svalnade.[41] Liknande var förhållandet på arbetsgivarsidan. Nästan enbart småarbetsgivarna (hantverksmästarna) visade intresse för denna metod.[42]

Skiljeförfarande i intressetvister kom inte mycket till användning före sekelskiftet. De två mest kända fallen äro konflikterna vid Norbergs gruvfält och Gävle brädgårdar 1891.[43] Båda gällde främst löneförhållanden.

Initiativet till skiljeförfarandet i den förra konflikten kom från gruvförvaltningen, som den 19 april formulerade villkoren i en »kompromissresolution» av följande lydelse:

> Med villkor att den arbetsinställelse som vid Norbergs gruvor och angränsande verk och inrättningar uppstått genast upphör och att arbetet senast nästkommande onsdag morgon återupptages, ha gruvägarna beslutit att åt ojävige män överlåta att med hänsyn till förhållandena vid Kallmora gruvfält, jämförda med övriga gruvor i Norberg och där gällande avlöningar, bestämma den avlöning, som skall utgå till arbetarna vid förstnämnda gruvfält.
>
> Desse ojävige män skola vara till antalet 7, därav gruvägarna utse 3, gruvarbetarna likaledes 3 samt föredraganden för bergsärenden i kommerskollegium anmodas att bli ordförande eller i händelse av förhinder att utse sådan i sitt ställe.
>
> Med dessa ojävige mäns beslut skola båda parterna åtnöjas.[44]

[41] Westerståhl s. 173 ff. Framställningen gäller där visserligen skiljedomsprincipen i allmänhet, men man torde närmast ha haft intressetvisterna i tankarna i de uttalanden, vartill där refereras (se s. 182 f.).

[42] Westerståhl s. 179 ff.

[43] Se ovan not 26, Förl.kom.bet. s. 30 f., Casparsson, Gruvfolk, s. 61 ff.

Ett försök gjordes i stuverikonflikten i Göteborg 1885 att lösa tvisten genom en »kompromissnämnd» med sammansättningen 3+3+1, men det synes ha blivit resultatlöst. Se GHT 29/8 1885, Förl.kom.bet. s. 28 samt Hjern, Hamnarbetare, s. 40. »Kompromiss» betydde på den tiden skiljedom, se S.A.O.

[44] Lydelsen cit. efter St. D. 23/5 1891.

Det dröjde omkring en månad innan arbetarna förmåddes att gå med på skiljeförfarandet och anta villkoret om arbetets återupptagande, såsom ovan nämnts främst efter påtryckningar av landshövdingen. Under ett av sina övertalningsförsök framhöll disponenten enligt Stockholms Dagblad, att man nu fastslagit »en ny utväg som hittills står utan motstycke i vårt land men ofta tillämpats i andra land för lösandet av tvistefrågor mellan arbetsgivare och arbetare».[45]

Skiljenämnden, i vilken bl. a. Branting ingick som arbetarrepresentant, avgav efter ett par dagar ett enhälligt utlåtande, i vilket den, på grundval av det i resolutionen den 19 april formulerade uppdraget, fastställde avlöningarna vid Kallmora gruvfält till den 1 september samma år.[46]. Skiljedomen utföll i stort sett till arbetarnas favör.[47]

Otvivelaktigt gav detta fall impulsen och mönstret till skiljeförfarandet i Gävle-konflikten.[48] Endast några dagar efter Norbergsskiljedomen hävdes strejken i Gävle genom ett utförligt skiljeavtal i 5 punkter. Skiljemännens uppdrag omfattade

att pröva och avgöra, huruvida de arbetslöner böra bestämmas, som arbetsgivarna förklarat sig på grund av virkespriser villiga att betala, eller de, som arbetarna i anseende till ökade levnadskostnader fordra, eller om arbetslön bör utgå till vissa belopp emellan dessa gränser.

Skiljedomen skulle »intill den 1 april 1892 — — — äga gällande kraft».[49]

Även denna skiljedom tillmötesgick arbetarnas önskemål.

Genom nästa skiljedom av detta slag, vid Kockums mekaniska verkstad i Malmö 1898, fastställdes endast ett par punkter rörande lönen, varom enighet ej uppnåtts vid förhandlingar.[50] Skiljedomen i samband med byggnadskonflikten i Stockholm 1900 innefattade däremot en mera fullständig reglering av arbetsvillkoren.[51] Initiativet kom från leveran-

[45] St. D. 23/5 1891.

[46] På grund av att vissa omändringar betr. arbetsanordningarna väntades, fastställdes giltighetstiden så kort.

[47] Se Förl.kom.bet. s. 31.

[48] Förl.kom.bet. s. 31 f., St. D. 3/6 och 4/6 1891.

[49] Skiljeavtalet tryckt i St. D. 4/6 1891, varur citaten hämtats.

[50] Förslaget om skiljeförfarande kom från järn- och metallarbetareförbundet (Ernst Blomberg) och accepterades efter tvekan av bolaget. Ordf. i skiljenämnden var assessor Hj. Westring, i brist på enighet tillsatt av civilministern. Arbetarna fingo genom skiljedomen inte mycket mera än vad bolaget bjudit. Se Järnarb. aug. 1897 bihanget, jan.—febr. 1898 (skiljeavtalet), mars 1898 (ang. proceduren) samt april 1898 (skiljedomen och dess betydelse). Jfr även Uhlén, Malmö metallarbetarefackförening, s. 72 ff.

[51] Detta fall behandlas utförligt i Förl.kom.bet. s. 32 ff., Ahlén s. 66 ff. och 179 ff.

törerna av byggnadsmaterial. Liksom i fallet vid Kockums fördes muntliga förhandlingar inför skiljenämnden innan denna fattade sitt beslut.[52]

Även 1901 års »Tariffer för typografiska yrkena i Sverige», de första riksomfattande, tillkommo genom skiljedom. Efter mycket kritiska förhandlingar mellan å ena sidan Allmänna svenska boktryckareföreningen och Svenska tidningsutgivareföreningen, å andra sidan Svenska typografförbundet, i slutskedet under en opartisk ordförande, enades parterna om följande skiljeavtal:

Båda parterna överlämnar till en skiljenämnd under opartisk ordförande behandlingen av alla för hela landet gällande tariffer, innefattande även bestämmelser om lokalprocent, under uttalande att ingen sänkning företages i nu gällande grundpris och minimilön samt att man även i övrigt utgår från nu gällande lönebestämmelser såsom basis för underhandlingar och beslut.[53]

Efter ett mödosamt arbete fastställde skiljenämnden, som bestod av fem från vardera sidan med en riksdagsman och ingenjör som ordförande, de omfattande tarifferna.[54]

Det var icke det första fallet av skiljedom om nya tariffer i typograffacket. Ehuru fallen icke äro särskilt många blev skiljedom under 1900-talets första år en ganska normal metod i vissa fack, framför allt stenarbetar- och typograffacken samt något senare vid de enskilda järnvägarna.[55]

(skiljedomens text) samt Karlbom, G & F I, s. 298 ff. Se vidare ang. alla dessa fall av skiljedom kap. V under B, 4. (slutet).

[52] I skiljenämnden sutto som arbetsgivarrepresentanter professor Pontus Fahlbeck och direktör G. F. Östberg (sedermera en av de ledande i SAF), som arbetarrepresentanter Hj. Branting och Karl Staaff. Ordförande (utsedd av de fyra) var A. G. Svedelius, landshövding och riksdagsman med starka anknytningar till näringslivet.

[53] Cit. efter SvTypT 1901, s. 110, och Wessel s. 207.

[54] Se Allm. Sv. Boktr.-För:s Meddel. dec. 1901, s. 1, SvTypT 1901, s. 114, och 1902, s. 2 f. Vidare i kap. V under C, 1.

[55] Betr. andra ex. på skiljedom i typograffacket se Wessel s. 194 f. och 201 f. Betr. stenhuggarna se Hjern, Stenarbetare, s. 31. De flesta av de i Arbetsinställelser 1903—1907, s. 66 ff., uppräknade fallen av skiljedom i arbetstvister med arbetsinställelse gällde icke frågor om ny reglering av arbetsvillkoren.

Kap. V

FRÅN ARBETSGIVARREGLERING TILL RIKSAVTAL — KOLLEKTIVAVTALSFORMENS UTBILDNING

Det finns från fackföreningsrörelsens första årtionden en rik provkarta på olika former för kollektiv reglering av arbetsvillkoren. Det är omöjligt att finna någon enhetlig utvecklingslinje, då bruken växlade mycket och vad man kan kalla mera primitiva former på sina håll levde kvar länge efter det att i mera avancerade fack de moderna formerna utbildats helt eller delvis. Det är sålunda omöjligt att beskriva en generell utveckling från något mera primitivt till något mera utvecklat i kronologisk ordning. Mera givande och lättare genomförbart är att följa utvecklingen inom t. ex. vissa lokala fackföreningars verksamhetsområde. Sådana utvecklingslinjer komma att följas om än ofta med brytande av den kronologiska ordningen, ty stoffet måste ordnas efter mera principiella grunder.

Först skola de ensidiga regleringsformerna behandlas. Delvis äro de mera ursprungliga och kunna med viss rätt räknas som förelöpare till kollektivavtalet, delvis utbildades de emellertid som konkurrerande regleringsformer. Även dessa senare torde ha haft viss betydelse för utformningen av kollektivavtalssystemet, särskilt dess sanktionsmedel. Det synes ur flera synpunkter vara lämpligt att i ett sammanhang behandla dessa ensidiga regleringsformer innan jag övergår till kollektivavtalsformens uppkomst och utveckling, även om tidsramen i bägge fallen är i stort sett densamma.

A. ENSIDIGA REGLERINGSFORMER

1. *Arbetsgivarreglering*

a. Arbetsreglemente och arbetsgivartariff

Någon undersökning av arbetsreglementets förekomst, utformning och betydelse i Sverige har aldrig blivit gjord.[1] Detta är förklarligt med

[1] För Finlands del finns Ehrnrooths monografi (1906), som även innehåller översikter över främmande länders rätt.

hänsyn till att denna regleringsform i vårt land haft relativt ringa betydelse, då den snart kom helt i skymundan för kollektivavtalet. I många andra länder genomfördes lagstiftning om arbetsreglemente, men motsvarande svenska lagförslag, vilka anknöto till arbetsavtalslagstiftningen, blevo aldrig antagna.[2]

Införandet av arbetsreglementen betingades givetvis av behovet, i frånvaro av all offentligrättslig reglering, av någon slags formulerade generella normer särskilt vid större företag, där arbetarantalet var stort och kontakten mellan arbetare och den översta företagsledningen ringa, ett behov som ökades i och med att företagsenheterna växte och sedvänjorna i de gamla näringarna alltmer förlorade sitt grepp över sinnena.

Hur arbetsreglementet började komma i bruk särskilt mot slutet av 1800-talet har redan tidigare nämnts. Tendensen att på detta sätt »uppnå en kodifiering av arbetsvillkoren» var, påpekar Gårdlund, särskilt framträdande hos storindustrins arbetsgivare.[3]

Så länge arbetarna ännu i stort sett behärskades av de gamla tänkesätten, voro de inte i princip avogt inställda mot denna regleringsform. Deras strävan gick ut på att få till stånd fasta kollektiva arbetsnormer, och i jämförelse med oformulerade sedvänjor och muntliga medgivanden syntes arbetsreglementet resp. den utfärdade arbetsgivartariffen vara ett stort framsteg. Belysande är, att bokbinderiarbetarna under sin första aktion i Stockholm 1872 i sin petition bl. a. framställde ett hovsamt förslag om att »arbetsordning» skulle införas för reglering av arbetstiden vid verkstäderna.[4]

Snart blev dock inställningen en annan. Den ensidiga regleringsformen tillfredsställde inte arbetarnas krav på medbestämmanderätt i fråga om arbetsvillkoren. Å andra sidan hade oron på arbetsmarknaden givit arbetsgivarna ett nytt incitament att genom arbetsreglementen åvägabringa en fast reglering åtminstone såvitt angick arbetarnas skyldigheter och på så sätt samtidigt hävda principen, att de ensamma ägde bestämma de villkor på vilka de önskade antaga arbetare. Det finns belägg för att arbetsreglementen och tariffer utfärdades i direkt reaktion mot fackföreningarnas krav på medinflytande vid regleringen av arbetsvillkoren (se nedan). Ofta förenades de med personliga förbindel-

[2] Ang. den juridiska behandlingen av arbetsreglementet hänvisas till kap. VII under A, 1.

[3] Se kap. III under B, 2. vid not 21 och Gårdlund s. 400.

[4] Jfr kap. IV under D, 1.

ser att hålla dem i helgd, dvs. »personliga kontrakt», som arbetarna måste underteckna.[5]

Det utbildade sig en ganska fast praxis beträffande arbetsreglementenas innehåll. För att ge en konkret bild av denna regleringsform skola några exempel närmare behandlas. Ett ovanligt utförligt reglemente från den tid, då fackföreningsrörelsen just började framträda men innan motsättningarna på arbetsmarknaden skärpts, äro de *Ordningsregler för Atlas' Verkstäder*, som utfärdades av aktiebolaget Atlas i Stockholm den 1 mars 1876.[6]

I detta reglemente stadgas inledningsvis, att »var och en som antages i arbete vid verkstäderna förbinder sig till att noggrant iakttaga följande ordningsregler». I p. 2 fastställes en ömsesidig uppsägningstid av 8 dagar. Arbetstiden skulle enligt p. 3 vara 11 1/2 timmar per dag under sommarmånaderna, 10 1/2 under vintern. P. 4 innehåller regler om löneformer och utbetalning av lön men fastställer inga belopp utan proklamerar endast den fria lönebestämningens princip:

»Arbetarnas avlöning bestämmes i förhållande till ådagalagd skicklighet och flit, i förening med ett stadgat uppförande.

Avlöningen utgår pr timme eller enligt ackord, och utfaller varannan helgfri lördag, då likvid bekommes för förrättat arbete till och med föregående onsdag.

Emellan avlöningarna utlämnas ej några förskott.»

Motsvarande bestämmelse i andra reglementen handlade ofta endast om utbetalning av lönen.

Reglementet innehåller också en i sådana handlingar nog ganska sällsynt bestämmelse om särskild ersättning för söndags- och nattarbete,[7] däremot icke för okvalificerat övertidsarbete:

[5] Även innan motivet att direkt bekämpa fackföreningsrörelsen blivit aktuellt förekommo sådana personliga förbindelser i anslutning till arbetsreglementen i syfte att ge stadga åt anställningsförhållandena (jfr Gårdlund s. 400). Ett ex. som dock kanske är att hänföra till övergångstiden (jfr not 6) är det tidigare nämnda reglementet vid Bolinders fabriker av 1882. Tillhörande avtalsformulär, benämnt »Arbets-Kontrakt» (ArbA) innehöll bl. a. en hänvisning till »verkstadens arbetsordning» och i övrigt bestämmelser om utbetalning av lön, uppsägning och avflyttning från verkstadens lägenhet.

[6] Reglementet finns i ArbA, tryckt 1881 i ett litet tvåbladigt häfte.

Hur och av vilken anledning detta reglemente kom till, är mig obekant. Omöjligt är inte, att det bör sättas i samband med en fackförening av gjutare, som existerade i Stockholm 1874—76 men om vilken föga är bekant (se Göthberg, Stockholms gjutarefackförening, s. 5 ff.). Tryckningen av reglementet 1881 kan möjligen ha föranletts av tillkomsten av Stockholms gjutarefackförening detta år. Atlas' gjutare synas ha varit med från början (a. a. s. 13). Jfr också de i kap. IV under B, 3. vid not 75 nämnda försöken just i början av år 1876 inom verkstadsindustrin i Köpenhamn att genomföra verkstadsregler o. dyl.

[7] Detta hindrade inte, att sådana regler tillämpades i praxis t. ex. just inom verk-

»Avlöning för söndagsarbete och överarbete emellan kl. 10 om aftonen och kl. 6 om morgonen utgår med 50 procents förhöjning av timpenningen.»

I övrigt innehåller reglementet mest ordningsregler av det vanliga slaget: om nykterhet i arbetet, förbud mot tobaksrökning, ansvar för verktyg, förbud mot enskilt arbete i verkstaden etc., varvid stort utrymme upptages av reglerna om kontroll av att arbetarna hålla den bestämda arbetstiden. I ett skåp vid ingången till verkstäderna funnos poletter för varje arbetare, vilka skulle uttagas vid ankomsten och inhängas efter slutat arbete, ett på den tiden inte sällsynt kontrollsystem.

Sista punkten, nr 16, innehåller en allmän bestämmelse om böter för överträdelse av reglementet.

Såsom redan framhållits var detta reglemente utförligare än de flesta vid denna tid. Man finner där regler av det slag som vanligen förekommo först i tidigare kollektivavtal (om maximiarbetstid och övertidsersättning), ehuru den viktigaste frågan, arbetslönens belopp, lämnats utanför. Jag skall nu övergå till ett arbetsreglemente, som även innehåller sådana lönebestämmelser och som sålunda i fråga om innehållets omfång väl motsvarar ett typiskt kollektivavtal. Det härrör från 1880-talet och gällde en kakelfabrik (C. A. Pettersson & C:o) i Stockholm.

Reglementet (i ArbA) inledes med en uppräkning av arbetarnas skyldigheter:

»Följande Skyldigheter och villkor åläggas hos undertecknade anställda formare:

1:o Att uppföra sig nyktra och anständiga.

2:o Att icke under arbetstiden lämna fabriken utan tillsägelse å kontoret — — —

6:o Att arbetet fortgår oavbrutet under hela veckan. — — —

9:o Att vid tillsägelse emot särskild betalning biträda vid lerlossning och mottagning i källrarna» — — — etc.

Någon arbetstidsreglering förekommer däremot inte.[8]

I nästa avdelning stadgas om arbetarnas förmåner:

»Mot fullgörande av ovanstående skyldigheter förbinda vi oss att

för kakelformning betala pr 100 4: 75 kr
» » klappning » » » 4: 25 »
— — — etc.

att under varje månad de 3 första veckorna lämna matpenningar samt å den 4:de sluträkning för allt färdigt gods;

att icke, om ovanstående skyldigheter fullgöras, uppsäga någon godkänt duglig formare från arbete — — —;

---

stadsindustrin åtminstone i slutet av 1890-talet, såsom framgår av Arbetsstat. A: 3, s. 114 f. not 1, och A: 4, s. 137 f. not 2.

[8] Detta kan sammanhänga med att man vid ackordsavlöning ofta var mindre noga med arbetstiden. Jfr dock p. 6.

att, om förändring i betalning kommer att ske, därom göra anslag i verkstäderna 14 dagar innan den kommer att tillämpas;

att införa i kontraböckerna vad var och en lämnar efter ovanstående priser;

att matpenningar till de gifta arbetarna lämnas å fredagen.»

C. A. Pettersson & C:o.

Undertill fanns ett formulär till förbindelse som skulle undertecknas av arbetaren, varför reglementet tillika var avsett att bilda underlag för personliga kontrakt:

»Av ovanstående regler har jag tagit del och förbinder mig att ställa mig desamma till efterrättelse.»

Detta arbetsreglemente innehöll sålunda bestämmelser även om *arbetsgivarens* skyldigheter; det var samtidigt en arbetsgivartariff. Att regleringsformen var ensidig framgår inte minst av att arbetsgivaren förbehöll sig rätt att ändra på förmånerna med visst varsel. Huruvida arbetarna haft något direkt inflytande på innehållet, framgår inte — i varje fall har det inte fått något uttryck i formuleringen.

Det typiska för arbetsreglementen var sålunda, att de innehöllo förhållningsregler för arbetarna. Arbetsreglementet var i allmänhet en form för kodifiering och publicering av de regler i företagets arbetsordning, som arbetsgivaren särskilt ville inskärpa hos arbetarna och som voro tillräckligt fasta för att kodifieras. Ordningsreglerna blevo därför huvudbeståndsdelen och ofta hela innehållet. Viktigast voro i allmänhet bestämmelserna om arbetstidens början och slut samt om raster. Reglering av lönebeloppen var sällsynt i arbetsreglementen.[9] Ofta stadgades om påföljder för överträdelse av bestämmelserna. Det fanns också reglementen som följde strafflagens mönster på så sätt, att stadganden om påföljder framstodo som det primära.[10]

I det för 1910 års riksdag framlagda förslaget till lag om vissa arbetsavtal drogs en bestämd gräns för vad som »med laga verkan»

[9] Se t. ex. om innehållet i arbetsreglementena inom den mekaniska verkstadsindustrin Arbetsstat. A:3, s. 110 f., och A: 4, s. 132 f., samt inom tobaksindustrin, där de voro mera ovanliga, Arbetsstat. A: 2, s. 96 (jfr s. 105 not 1).

[10] Ett ex. finns i NTypT 1885 s. 12, ordningsstadgar av 1885 för ett tryckeri i Linköping. Reglementet innehöll nästan uteslutande straffbestämmelser för försummelse i arbetet av denna typ:

»Den som underlåter att rätta ett anmärkt fel i första korrekturet pliktar 10 öre.»

Ett annat ex. nämns av S. Hansson, Skoarbetareförbundet, s. 89 f. En skofabrikant hade vid mitten av 1890-talet omedelbart efter det han erhållit kännedom om att en fackförening bildats utfärdat ett fabriksreglemente »eller rättare sagt en 20 paragrafer lång strafflag», men nödgades att tillsammans med en av arbetarna utsedd kommitté omredigera detsamma.

Jfr vidare ang. påföljderna kap. VI under 3.

kunde intagas i arbetsreglemente (i förslaget kallat arbetsordning).[11] Inom denna gräns voro vissa ämnen obligatoriska. För det fall att arbetsreglemente utfärdades, något som skulle vara frivilligt, *skulle* däri angivas (§ 13):

den ordinarie arbetstidens början och slut samt tid för därunder förekommande raster;

tid och sätt för lönens betalande;

om arbetsförmän finnas, deras rättigheter och skyldigheter mot arbetarna samt ordningen för klagomål mot deras åtgärder;

om överträdelse av ordningsföreskrift eller annan förseelse skall medföra penningplikt eller annan påföljd, beskaffenheten av sådan påföljd, pliktens belopp och ändamålet, till vilket den skall användas.

Enligt § 14 *kunde* i arbetsreglemente därjämte

intagas erforderliga bestämmelser om vad arbetarna hava att iakttaga för bevarande av sundhet, säkerhet och god ordning på arbetsplatsen.

Dessa regler, möjligen med undantag av punkten om arbetsförmän, synas ha stått i överensstämmelse med praxis. De gällde ämnen, som ansågos falla inom ramen för arbetsgivarens företags- och arbetsledningsrätt.[12] Lönebeloppen och arbetstidens längd ansågos däremot böra bestämmas i kollektivavtal, varom propositionen också innehöll regler.

b. Samverkan mellan arbetsgivare. Ringavtal

I det föregående har nämnts enstaka exempel på att arbetsgivare samverkat i fråga om regleringen av arbetsvillkoren redan innan de började bilda egentliga organisationer.[13] Svärd, som uppger att dylikt samarbete förekommit regelbundet bland byggmästarna i Göteborg från 1870-talet, citerar (s. 87 f.) en avskrift av ett »protokoll, hållit vid sammanträde mellan Herrar Byggmästare, i Göteborg den 28 mars 1887», som av en händelse blivit bevarad. Vid detta sammanträde antogos enhälligt bestämmelser om arbetstid och maximilön, vilka skulle »lända till allmän efterrättelse». Beslutet var alltså avsett att vara bindande, ett ringavtal, ehuru sanktionsmöjligheterna i brist på organisation nog voro ganska ringa. Först när arbetsgivarna började organisera sig, fick denna samverkan fastare former och kunde bliva ett effektivt medel att bekämpa fackföreningsrörelsen och upprätthålla arbetsgivarnas principer för regleringen av arbetsvillkoren.

[11] Prop. 96/1910, motiven s. 90.

[12] Se motiven s. 89. Jfr också den hamiltonska medlingskommitténs yttrande över VF:s förslag till gemensamma verkstadsregler 1905, vilka ansågos »beröra förhållanden, som ej äro av beskaffenhet att behöva ordnas genom avtal mellan parterna» (se Styrman s. 125).

[13] Se kap. III under B, 3. c. och kap. IV under B, 1.

Lönefrågan var det viktigaste ämnet arbetsgivarna hade att samråda om. Lönebestämmelser, vanligen baserade på maximilöneprincipen såvitt angick tidlön, eller proklamationer om den fria lönebestämningens princip ävensom arbetstidsbestämmelser voro typiskt innehåll i dylika ringavtal. Men givetvis kunde också ordningsregler o. dyl. utfärdas på detta sätt gemensamt.

Den redan flera gånger citerade förklaringen år 1886 av sex textilfirmor i Göteborg innehöll även några bestämmelser, som gingo ut på att bibehålla arbetstid och löner oförändrade.[14] Till innehåll och utformning mera som ett vanligt arbetsreglemente voro de av gruvförvaltningarna i Norbergs bergslag 1891 under den stora föreningsrättsstriden utfärdade ordningsreglerna, antagna av den nybildade Norbergs bergslags gruvägareförening. Reglementet innehöll utom vanliga ordningsregler bestämmelser om arbetstid och vissa förmåner (olycksfallsförsäkring och fri läkarvård), men beträffande lönen gav det endast uttryck för den fria lönebestämningens princip. Arbetsgivaren kunde bestämma löneform (»arbetet betalas efter ackord, dagsverke eller timme», § 1) och ändra beloppen med 14 dagars varsel (§ 5).[15]

I båda dessa fall hade reglementena utfärdats i direkt kamp mot fackföreningsrörelsen, och arbetsgivarna hade förbundit sig inbördes att hålla vad de enats om. Av annan typ voro VF:s år 1905 antagna och fortfarande med vissa ändringar gällande (eller åtminstone icke upphävda) »gemensamma verkstadsregler». De torde inte ha betraktats som ringavtal.[16]

Det förekom i enstaka fall ganska tidigt att arbetsgivarorganisationer antogo och ensidigt utfärdade prislistor. Att uppnå enhetlighet i lönevillkoren kunde vara ett intresse för arbetsgivarna lika väl som för arbetarna. Om man inte önskade åstadkomma en reglering i samverkan med fackföreningarna eller om enighet ej kunde uppnås med dessa, var ensidig reglering det enda alternativet — och i början det för arbetsgivarna mest naturliga. Vad beträffar t. ex. målarmästarna, hade de ett näraliggande mönster i de för kunderna-beställarna eller mera internt för beräkning av anbud avsedda prislistorna å måleriarbeten, som åtminstone vissa större firmor torde ha utarbetat redan innan prislistor för arbetslön blevo aktuella.[17] I föga kapitalkrävande näringar, där

[14] Se Olsson, Textilarna, s. 85 (p. 1 och 2).

[15] Reglementet tryckt i Casparsson, Gruvfolk, s. 66 ff.

[16] Om dessa se vidare kap. V under C, 1. i samband med verkstadsavtalet.

[17] I rättsfallet NJA 1879 s. 17, som behandlas i kap. VII (under C, 2. a.), åberopades en av en målarmästare utfärdad priskurant av denna typ.

sålunda arbetslönerna utgjorde den viktigaste produktionskostnaden, hängde givetvis arbetslöner och produktpriser intimt samman. För mästarna i förhållande till kunderna gällde det ersättning för uppdrag, för arbetarna enbart arbetslön (vederlag för tjänst).[18] När målarmästarföreningar bildats var det för dem en angelägen uppgift att få till stånd gemensamma prislistor av detta slag för att förebygga att medlemmarna underbjödo varandra. Sådana utfärdades t. ex. av målarmästarföreningarna i Stockholm och Göteborg på 1880- och 90-talen.[19]

En prislista avseende arbetslöner utfärdades 1882 av den s. k. Målarefackföreningen i Stockholm (mästareföreningen) »till ledning emellan arbetsgivare och arbetstagare», antagligen sedan förhandlingarna med arbetarnas fackförening blivit resultatlösa.[20] Innehållet utgjordes av en tabell med ackordspriser samt följande bestämmelser:

Timpenning. För arbete å tid betalas för timme från 30 till 40 öre, efter arbetarens duglighet.

Ovanstående priser betinga ett välgjort arbete.[21]

Prislistan var sålunda antagen *till ledning*; den var ingen tvingande norm,[22] och för timpenningen hade ju fastställts en ganska bred latitud. Man var inte ännu beredd att låsa fast lönerna.

Även mästarföreningen i Göteborg fastställde och utfärdade en ac-

[18] De flesta av de gamla officiella taxorna voro snarast av detta slag. Jfr kap. III under A, 2. c. särskilt not 67 samt de vid not 81 omnämnda taxorna för byggnadsarbete, vilka även innefattade mästarens andel.

När kunden-beställaren även står för materialkostnaderna, såsom nämnda byggnadstaxor förutsätta, är givetvis sambandet mellan de båda priserna ännu starkare.

[19] De i göteborgsföreningens prot. 3/12 1884 (§ 3, möjligen också 5/12 1883) samt 18/5 1898 (§ 3) omnämnda diskussionerna och besluten om prislistor måste ha gällt förhållandet till kunderna. Av sistnämnda prot., som bör jämföras med diskussionerna 11/11 och 9/12 1899, framgår, att denna prislista sanktionerades med vitesbestämmelser.

I »Stockholms målaremästareförenings prislista 1899» (ArbA) hette det bl. a.: »Allt arbete utföres endast efter härovan angivna priser». Alla kostnadsförslag skulle grundas på prislistan och föregås av noggranna uppmätningar. 106 målarmästare hade undertecknat handlingen och förbundit sig att följa den till alla delar. Allra sist stod ett observandum: »ovanstående priser äro baserade på en timpenning av 45 öre. Vid en timpenning av 50 öre höjas desamma med 7 %».

[20] Jfr härom sid. 223. Prislistan i ArbA.

[21] Det är möjligt, att denna prislista inte hade någon praktisk betydelse. Enl. Henriksson-Holmberg, Trettio år, s. 112, gav vid ett senare tillfälle en arbetare den upplysningen, att prislistan ej varit till någon nytta.

Enl. Svärd (s. 187) skulle även Göteborgs byggmästareförening under 1880- och 1890-talen ha utfärdat prislistor av denna typ.

[22] Jfr sid. 22.

kordsprislista följande år, närmast med anledning av ett initiativ från arbetarnas förening. Det heter i beslutet:

Ackordslistan skulle tryckas och tillsändas måleriarbetareföreningen som svar på deras lista utan avseende på deras önskningar; vilja de arbeta ackord efter vår lista få de, och vilja de icke, måste de arbeta pr dag som förut.[23]

Det framgår av protokollen, att denna förening ofta hade lönefrågan uppe till diskussion och fattade beslut särskilt om den maximidagpenning, som skulle utgå för årets olika månader. Vissa avvikelser tillätos dock, ev. efter anmälan till föreningen.[24] Ibland fattade man beslut avseende en längre tidsrymd, t. ex. följande beträffande vintersäsongen 1883—84:

1:o) Att arbetslönen under oktober månad varder 2: 50 pr dag, men har arbetsgivare rätt att till den av sina arbetare han anser förtjäna mer, betala till och med 3: 00.
2:o) Att arbetslönen från och med 1sta november till och med sista mars varder 2:00 pr dag.
3:o) Att arbetstiden under de sex vintermånaderna varder från kl. 7 f. m. till 6 e. m. med en timmes middagsrast från kl. 12.30 till 1.30 e. m.[25]

Dessa ensidiga beslut måste särskilt på grund av tidsbestämningarna ha framstått som bindande löften i den mån de, såsom synes ha varit praxis, genom protokollsutdrag meddelades arbetarnas förening. Det finns positiva uttryck för att mästarna uppfattade dem så.[26] Med hänsyn därtill kunde de ju i och för sig, som regleringsform med bortseende från det materiella innehållet, synas ha samma praktiska betydelse som ett kollektivavtal. Skillnaden var att de inte framstodo som en gemensam angelägenhet, ty även om arbetarna bereddes tillfälle att framlägga sina synpunkter, hade de ingen delaktighet i beslutet.

Efter någon tids samarbete mellan organisationerna å ömse sidor i

[23] Prot. 5/2 1883. Prislistan har jag inte sett. Det framgår inte om den blott var uppställd »till ledning» som motsvarande i Stockholm. Se vidare om arbetarnas reaktion nedan under B, 2.

[24] Prot. 4/4 1883.

[25] Prot. 3/10 1883. Jfr andra beslut ang. maximilön 1/4, 5/5 och 17/6 1885 (vid sistnämnda tillfälle anmäldes, att en arbetsgivare redan gjort upp med sina arbetare, och han tilläts stå fast vid sitt löfte).

Motsvarande frågor betr. Göteborgs byggmästareförening under 1890-talet behandlas i Svärd s. 147 ff.

[26] De gjorde en bestämd skillnad mellan diskretionärt iakttagen praxis och bundenhet vid bestämda löften (se prot. 1/4 1885, § 5), vilka senare inte behövde ingå som ett led i en överenskommelse med arbetarna utan kunde vara ensidiga förklaringar.

mitten av 1880-talet, varom längre fram (under B, 2.), inträdde förhållandet dem emellan i ett kritiskt skede (i juni 1889 utbröt slutligen en strejk), varvid mästareföreningen återgick till ensidig reglering. Den tog ställning till arbetarföreningens krav, varav några beviljades, men var och en av de närvarande mästarna skulle muntligen meddela sina arbetare besluten, vilka enligt protokollet voro »med namnunderskrifter bekräftade att oryggligen hållas».[27]

I vad mån arbetsgivarorganisationerna kunde fatta för sina medlemmar bindande beslut eller måste nöja sig med rekommendationer är en fråga som redan uppmärksammats vid behandlingen av organisationernas uppbyggnad och stadgeväsen. Den hade givetvis stor betydelse vid dessa ringavtal såväl som vid kollektivavtal. Emellertid fanns det, huru därmed än förhöll sig, inte något hinder för att inom organisationens ram beslut fattades, som skulle vara bindande endast för de i beslutet deltagande, varpå nyss anförda passus ur målarmästarföreningens protokoll är ett exempel: beslutet skulle bekräftas med namnunderskrift. När striden med fackföreningsrörelsen skärptes och den inbördes solidariteten mästarna emellan sattes på prov, tillgrepo dessa den s. k. gemensamhetsakten med vitesbestämmelser för att säkra beslutens efterlevnad. Ett exempel på en sådan överenskommelse redan från år 1720 mellan murmästarna i Stockholm har tidigare nämnts.[28] Huruvida vite stipulerats i nyssnämnda beslut av 1889 i målarmästarföreningen i Göteborg framgår inte av protokollet.[29] Det första säkra exemplet på denna metod i modern tid, som jag känner till, härrör från 1891, då Stockholms skrädderiidkareförening beslöt att försöka göra slut på fackföreningens metod att genom småstrejker påtvinga de olika verkstäderna prislistor med löneförhöjningar. Föreningen utfärdade »en gemensam prislista för samtliga sina ledamöter, indelad i fyra klasser, och inrangerade var och en i sin klass. Listan skulle träda i kraft den 1 maj 1891, då de flesta gamla prislistorna utlöpte, och gälla till därpå följande 1 mars, med ettårig prolongation därefter».[30] I samband därmed undertecknade 82 firmor en gemensamhetsakt med vitesbestämmelser (vitets belopp var 2,000 kr.) om solidariskt uppträdande mot

[27] Prot. 17/4 1889. Jfr också prot. 5/6 1889, dagen efter det att strejken brutit ut (jfr [Höglund] Måleriarbetareförbundets avd. 3 i Göteborg, s. 28 ff.), då ordf. uppmanade mötesdeltagarna »att som män stå bakom ordet och förbinda sig vidhålla de beslut som möjligen komma att fattas».

[28] Se kap. III under A, 2. c. (slutet).

[29] Detta hänvisar till en särskild handling.

[30] Svensk Skrädderitidning 1/3 1904.

arbetarna. Enligt föreningens jubileumsskrift ledde denna aktion till fullständig seger.[31]

Omkring sekelskiftet kom denna metod ganska flitigt i bruk, vilket skall belysas med ytterligare ett exempel.

Stockholms byggmästareförening, som i maj 1898 fastställde löneskalor med normalpriser till efterrättelse för föreningens medlemmar, hade ganska dåliga erfarenheter av möjligheterna att genomföra besluten utan särskilda kraftåtgärder. Den antog därför följande år, då förhandlingarna om ett kollektivavtal med fackföreningarna strandade, en gemensamhetsakt i samband med ett beslut att tillämpa föreningens avtalsförslag. Vitet fixerades till 1 000 kr. Snart kom dock ett avtal med fackföreningarna till stånd. På samma sätt försökte föreningen under den avtalslösa period som inträdde 1901 genomföra ett beslut om sänkta timlöner. Därvid skulle varje medlem enligt Ahlén »till föreningen lämna en accept å 5 000 kronor som garanti för iakttagandet av gemensamt fattade beslut». Trots denna kraftiga åtgärd vågade föreningen inte driva sin ståndpunkt alltför hårt utan höjde snart åter lönerna, varigenom vägen banades för en uppgörelse med fackföreningarna.[32]

För att sammanfatta. Att arbetsgivarna ensidigt stipulerade arbetsvillkoren betraktades länge icke endast av dem själva utan i viss mån även av arbetarna som en naturlig ordning. Medan samarbetet på arbetsgivarsidan i dessa frågor till en början skedde utan särskilda tvångsmedel mot avvikelse från den gemensamma ståndpunkten, blev ensidig reglering i ringavtalets form, stödd på slagkraftiga organisationer, ett kampmedel kanske inte så mycket mot fackföreningsrörelsen i och för sig som väl mot dess i arbetsgivarnas ögon överdrivna krav och skadliga principer.

2. *Arbetstagarreglering genom samverkan*

Innan arbetsgivarna erkänt föreningsrätten och över huvud tolererade att arbetarna gjorde kollektiva framställningar beträffande arbetsvillkoren, hade arbetarsammanslutningarna knappast något annat tillvägagångssätt att välja än att försöka ensidigt få till stånd en reglering byggd på samverkan, på den inre sammanhållningen. Jag har tidigare påpekat, att denna regleringsmetod, vars fullt utbildade form är ringavtalet (inkl. koalitionen), var ett betydelsefullt inslag i den engelska historiska utvecklingen på detta område. Fackföreningarna preciserade ofta i sina stadgar de bestämmelser om arbetsvillkor, som deras med-

[31] Nyblom, Stockholms skrädderiidkareförening, s. 13. Jfr vidare nedan under B, 3.

[32] Ahlén s. 42 f., 54 ff. och 69 ff.

Såsom framhållits i kap. IV (under B, 2. vid not 49) byggde många arbetsgivarföreningar sin konstitution på gemensamhetsakten som främsta bindemedel.

lemmar måste följa vid risk att eljest bli bötfällda av föreningen eller i värsta fall uteslutas.[33] Detta drag fanns med också i den svenska fackföreningsrörelsens tidigare historia men det blev aldrig så framträdande.

Det krävdes starka organisationer för att genomföra en ensidig reglering. Fackföreningarna hade i början ofta överdrivna förhoppningar om sina möjligheter. Mest utsikt att lyckas hade denna metod i fack med små företagsenheter, främst hantverks- inklusive byggnadsfacken jämte stuverifacket. I de sistnämnda facken tillkommo dessutom andra för denna särskilda regleringsmetod gynnsamma omständigheter, nämligen beroendet av årstiderna och de därmed sammanhängande lösliga anställningsförhållandena — ibland var det snarare fråga om uppdrag än tjänst. Känsligheten för variationerna i fråga om tillgång och efterfrågan på arbetskraft blev här större än i fack med jämnare produktion och fastare anställningsförhållanden. Det blev naturligt att bestämma mer eller mindre fixa arbetspriser för varje säsong. En fast sammanslutning på arbetarsidan hade under sådana förhållanden större möjligheter att göra sig gällande. Man räknade på arbetarhåll också med att de inbördes konkurrerande arbetsgivarna skulle se en fördel i att arbetarna höllo fasta priser.

Någon gång lyckades fackföreningarna genomföra en reglering genom rena självhjälpen. Det bästa exemplet torde vara införandet av 10-timmarsarbetsdagen i byggnadsfacken i Stockholm på 1890-talet. Det skedde huvudsakligen på det sättet, »att arbetarna helt enkelt lämnade arbetsplatsen när de arbetat tio timmar».[34] Om murarnas tillvägagångssätt heter det, att »man gick — — — från bygge till bygge efter klockan sex på kvällen och uppmanade kollegerna att slänga förskinn och slev ifrån sig».[35] Byggmästarföreningens fasta hållning hindrade till en början aktionen, men från mitten av decenniet lär 10-timmarsdagen ha i stort sett genomförts trots att byggmästarföreningen så sent som i mars 1895 »på det bestämdaste» avvisat kravet.[36]

I fråga om löneregleringen var ju metoden mindre användbar. Här blev prislistan det viktigaste instrumentet. Åtminstone i Skåne fick man sina idéer främst från Danmark, där det under 1870-talet blev vanligt att i stadgeingresserna uppställa som fackföreningens främsta uppgift att genomföra en priskurant och hävda den.[37] I danskinspirerade svenska

[33] Se kap. II under C, 1. särskilt sid. 70.

[34] Karlbom, G & F I, s. 140.

[35] Håkanson s. 180.

[36] Se prot. i Ahlén s. 33 och Håkanson s. 180.

[37] Se ex. i Bruun, Den faglige arbejderbevægelse, s. 193 ff., samt Laustsen i Sociale studier, s. 57 f.

fackföreningsstadgar, såsom i Malmö murarefackförenings av 1882, återfinner man motsvarande tankegång.[38] Till skillnad från de engelska stadgarna innehöllo de svenska endast i undantagsfall bestämmelser om arbetsvillkor. En sådan bestämmelse med tydligt uttryck för samverkanstanken är följande i Stockholms snickeriarbetareförenings stadgar av 1880:

§ 9. Mom. 1. Varje ledamot är skyldig verka för avskaffandet av övertidsarbete i synnerhet sådant på söndagen, och att inom varje verkstad söka erhålla en bestämd allmän och dräglig arbetstid[39] samt endast i nödfall och mot 50 procents förhöjning mottaga arbete på övertid.
Mom. 2. Ledamot, som ej respekterar denna överenskommelse, böte till understödskassan 50 öre för första, och sedan dubbelt för varje gång.[40]

Om än sådana bestämmelser synas ha varit sällsynta, innehöllo dock stadgarna ofta i ingresserna ganska preciserade program eller krav, i enstaka fall t. o. m. bestämda lönekrav,[41] ehuru sådana vanligen fingo formen av särskilda resolutioner.[42] Annars behandlades frågan hur man skulle reglera arbetsvillkoren i bestämmelserna om lönerörelser och strejker.[43] En tydligt danskinspirerad bestämmelse är följande i de första stadgarna för Malmö bleck- och plåtslagareförening av 1883:

Föreningen bestämmer efter tidsförhållandena på en generalförsamling den lägsta timpenning som någon medlem får arbeta för.[44]

Det framgår inte alltid klart, om man förutsatt, att arbetsgivarna på något sätt skulle formellt biträda de sålunda fixerade arbetsvillkoren. Visserligen voro fackföreningarna nog i allmänhet inställda på att försöka få uppgörelser till stånd med arbetsgivarna, att såsom det hette i 1882 års fackföreningsprogram alltid försöka »den fredliga överens-

[38] Jfr citatet sid. 191 vid not 48.

[39] I stadgarna av 1882 ändrat till »den av föreningen bestämda arbetstiden».

[40] Cit. efter exemplar av stadgarna i ArbA. Jfr även Backman, Stockholms träindustriarbetarefackförening, s. 10 f. I stadgarna av 1882 (ArbA) ersattes bötesbestämmelsen av följande: »Verkstädernas ombudsmän skola tillse att denna ordning noga respekteras. Försummelser härav skall hava till följd, att ombudsmannen bliver offentligen varnad inom föreningen». Dessa stadgar innehöllo även i § 8: »Ledamot åligger dessutom att medverka till att den av föreningen antagna priskuranten bliver respekterad». — Jfr också kap. VI under 4. b.

[41] Se ex. sid. 194 vid not 62.

[42] Se t. ex. resolutionerna (kongressuttalanden) fogade till Järn- och metallarbetareförbundets stadgar av 1889, 1892 etc. (ArbA).

I fackföreningarnas protokoll förekomma ofta beslut om »antagandet» av viss lön, men det var vanligen fråga om krav att underställa arbetsgivarna.

[43] Se härom kap. IV under A, 3.

[44] Lindgren, Metall I, s. 372.

kommelsens väg». Men otvivelaktigt hoppades man i början i många fall, att det skulle räcka med dessa ensidiga beslut och att arbetsgivarna skulle vara tvungna att följa de prislistor som föreningen antagit, särskilt om man genom en understödskassa var i stånd att försörja medlemmar, som avskedats på grund av sin vägran att arbeta på sämre villkor än de av föreningen fastställda. Sålunda förekom i Malmö murarefackförenings stadgar av 1882 följande bestämmelse:

§ 10. Understöd lämnas vid tillfälle att medlem lämnar sitt arbete då arbetsgivaren vägrar betalning efter fastställda priskuranten.[45]

Det framgår emellertid av skildringarna av flera fackföreningars tidigare historia, att de första prislistor som förelades arbetsgivarna, vanligen blevo utan betydelse. Så var fallet med den första prislistan som Malmö murarefackförening antog 1883 och som var en ordagrann översättning till svenska, med bibehållna lönebelopp, av den i juni 1880 antagna »Priis-Courant paa Muurarbeide» i Köpenhamn.[46] Den svenska prislistans ingress — som dock var annorlunda formulerad än den danska eftersom sistnämnda, ehuru formellt utfärdad av Muurlauget, var ett kollektivavtal — lyder:

Pris-Courant å den daglön och ackord varå muraregesällerna i Malmö göra anspråk för sitt utförda arbete, att gälla från den 1 april 1883.[47]

Ingenting tyder på att man förutsatt ett formellt godkännande av denna prislista från arbetsgivarsidan innan den trädde i kraft, och stadgarna ge som visats också närmast uttryck för ringavtalsidén. I varje fall fanns det inget utrymme för förhandlingar och kompromiss. Enligt Uhlén blev denna första prislista inte mer än en önskelista.[48]

Även Stockholms murarefackförening började strax efter bildandet 1885[49] diskutera frågan om en prislista. Av ett protokoll från en offentlig diskussion detta år framgår det, att man ansåg sig böra »motverka arbetsprisernas nedtryckande» genom att upprätta »en prislista under vilket pris inga medlemmar fingo åtaga sig arbete. Därigenom borttogs», menade man, »konkurrensen arbetarna sinsemellan, en rättvisare ersättning erhölles och arbetsgivarna kommo ej att lida något men därav, enär prisen blevo lika för alla».[50]

[45] Jfr också § 14 i stadgarna.

[46] ArbA Khvn. Jfr också sid. 90 vid not 2.

[47] Cit. efter Uhlén, Malmö murarefackförening, s. 84.

[48] Uhlén a. a. s. 88.

[49] Den gamla av 1869 var icke längre fackförening (se kap. IV under A, 1. vid not 27).

[50] Håkanson s. 145.

I föreningens första årsberättelse i februari 1886 omtalas, att föreningen beslutat upprätta

en prislista, varå finnes upptaget pris å de flesta förekommande murerarbeten. Avsikten med denna lista är, att då Stockholms murare vunnit tillräcklig enighet och sammanslutning, framlägga densamma för byggmästarna och sedan som en man vidhålla att icke under några omständigheter åtaga sig eller verkställa något arbete under de å listan upptagna prisen. Såsom stöd åt denna prislista och såsom motvikt mot arbetsgivarnas godtyckliga förfaringssätt har föreslagits och erkänts behovet att bilda en understödskassa.[51]

Av detta framgår tydligt, att man tänkt sig en ensidig regleringsform. Fackföreningen skulle framlägga sin taxa, solidariteten och understödskassan skulle vara tillräckliga garantier för att den skulle kunna vidhållas. Det var emellertid i praktiken inte så enkelt som det såg ut på papperet. Den första prislistan, som framlades 1886, med bestämmelser om arbetstid och tidlöner, övertidsersättning samt ackordspriser, fick ganska liten praktisk betydelse. Arbetslöshet och konkurrens från oorganiserade murare gjorde det omöjligt att upprätthålla prisbestämmelserna.[52] Ännu svårare måste det ha varit för grovarbetarna att använda denna metod. Karlbom framhåller för deras del, att fackföreningarnas beslut att från visst datum en viss timlön skulle tillämpas ledde till stridigheter både med arbetsgivarna och mellan arbetarna inbördes; systemet höll inte.[53] Det förekom, när arbetsgivarna också för sin del antagit en prislista, att två sådana, arbetsgivarnas och fackföreningens, stodo emot varandra. Det berodde då på det relativa styrkeförhållandet, vilken eller hur mycket av den ena eller den andra som kom att tillämpas.[54]

Bättre utsikter att ge resultat hade denna metod, när den användes för att genomföra krav på enstaka punkter, särskilt beträffande övertidsersättning. Malmö möbelsnickarefackförening beslöt strax efter sin tillkomst 1885 enhälligt att

från denna dag allt övertidsarbete till mästaren helst skulle undvikas, men om det skulle vara av behov vid tillfällen, som kan förekomma, så skall dock ingen arbetare gå under 30 à 33 öre pr timme och den, som först blir anmodad om övertid är skyldig att göra mästaren uppmärksam på denna överenskommelse inom vår förening.

[51] Cit. efter Håkanson s. 154.

[52] Håkanson s. 156 ff., jfr Ahlén s. 21.

[53] Karlbom, G & F I, s. 224.

[54] Jfr t. ex. Ahlén s. 42 och Mål. FT mars 1890, »Stockholmsmästarnas nya lista», och nedan under B, 2. vid not 27.

Enligt föreningens minnesskrift torde detta beslut ha bidragit till att minska övertidsarbetet.[55]

Göteborgs stuveriarbetarefackförening gick till aktion mot övertidsarbetet på samma sätt våren 1886. Göteborgs Handels- och Sjöfartstidning (28/4 1886) innehåller följande notis om beslutet:

Stuveriarbetarnas fackförening överenskom i tisdags, att medlemmarna under sommaren till den 30 september verkställa natt- och övertidsarbete mot en avlöning av 50 öre i timmen; på eftermiddagen innan kl. 6 skall då tillsägas, huru många som skola för natten användas.

Man vidhöll enligt fackföreningshistoriken detta beslut med strånghet. »Stuvarna jämrade sig svårliga över fackföreningen och dess drakoniska beslut», och det framhålles, att den nya övertidsersättningen verkade »ganska restriktivt mot nattarbete».[56]

De bästa exemplen på fullt utbildade ringavtal, som verkligen upprätthöllos och blevo en accepterad regleringsform, torde ha förekommit just i stuverifacket. Norrköpings hamn- och stuveriarbetarefackförening antog 1890, samma år som föreningen bildades, en prislista, som tydligt angavs vara fackföreningens egen. Slutmeningen lydde:

Denna prislista är gillad och antagen av fackföreningen den 17 december 1890.

Å fackföreningens vägnar:
(5 namn)

Prislistan upptog en tablå över ackordspriser samt några allmänna bestämmelser om arbetstid och övertidsersättning. Anledningen till att fackföreningen ensidigt stod för prislistan var icke, att man ville undvika en direkt uppgörelse med arbetsgivarna. Dessa, som enligt föreningens minnesskrift

nödgades — — — erkänna att fackföreningen utövade ett välgörande inflytande på skötsamheten — — — betalade visserligen efter en av fackföreningen upprättad prislista men vägrade likväl att underskriva ett godkännande av densamma, vilket man på arbetsgivarhåll ansåg skulle vara förnedrande.[57]

År 1900 var det fortfarande på samma sätt. Prislistan innehåller följande ingress:

Pris-Lista, av Hamn- och stuveriarbetarefackföreningen antagen att lända till efterrättelse vid arbeten, som, då sådant påfordras, utföres av medlemmar, tillhörande sagda förening.[58]

[55] Citat m. m. ur Kåbe, Malmö möbelsnickarefackförening, s. 38.

[56] Hjern, Hamnarbetare, s. 43 f. Jfr också ett liknande beslut i Uhlén, Malmö murarefackförening, s. 102.

[57] Janzon m. fl., Minneskrönika, s. 22.

[58] Denna prislista såväl som den av 1890 cit. efter exemplar i ArbA.

Ehuru ringavtalet som självständig regleringsform på arbetarsidan fick ganska ringa praktisk betydelse och närmast verkat som en nödfallsutväg, är denna avtalstyp från principiell synpunkt av stort intresse, då den i renodlad form avspeglar en viktig sida av kollektivavtalsregleringen, dess på den inre sammanhållningen vilande konkurrensinskränkande betydelse (eller kartellfunktion).

B. TVÅSIDIG REGLERING. KOLLEKTIVAVTALET TILL OMKRING 1900

Vid analysen av de arbetsnormer, som uppställts under arbetarnas kollektiva medverkan eller åtminstone på deras tillskyndan, gäller det i första hand att undersöka, om de kunna räknas som *avtal* eller icke. I andra hand skall där så finnes påkallat beaktas utbildningen av ett sådant *partsförhållande*, som utmärker det moderna kollektivavtalet, samt frågan i vad mån organisation ansågs kunna *binda sina medlemmar*, vilken uppmärksammats redan i kap. IV. Dessa senare frågor skola därjämte upptagas till särskild behandling (nedan under D.).

Först något om frågeställningen avtal/icke avtal. I inledningen (särskilt sid. 4) har jag angivit den begränsade målsättningen för denna analys samt något om de principer, efter vilka den här skall bedrivas. Där angåvos också (kap. I under 3. c.) de väsentliga avtalsrekvisiten på förevarande område, nämligen att reglerna formulerats eller eljest räknats som bindande (förpliktande) mellan parterna samt ett tvåsidigt tillkomstsätt, innebärande att arbetarkollektivet framträder som jämställd förhandlingspartner.[58a] Föreställningen om bindande regler eller avtalsföreställningen skulle negativt uttryckt närmast innebära, att *arbetsgivaren icke skulle kunna ensidigt i förhållande till arbetarkollektivet när han fann det för gott ändra de fastställda villkoren.*

Vid analysen av materialet gäller det att ta fasta på omständigheter såsom rubriceringen av en handling som »avtal», »överenskommelse» eller »förbindelse», undertecknande av båda parter, bestämmelser om giltighets- och/eller uppsägningstid, bestämmelser om medverkan av arbetarkollektivet vid ändring av arbetsnormerna (t. ex. i en förhandlingsordning) o. dyl., såsom närmare kommer att framgå vid behandlingen av konkreta fall. Men det kan också hända, att tydliga tecken i formuleringen saknas men andra omständigheter ge vid handen, att de

[58a] Därjämte finns den — mera för England än för Sverige typiska — möjligheten, att ett aktivt kollektivt partsförhållande uppstått kring och givit avtalskaraktär åt ensidiga eller såvitt gäller regleringsformen mera obestämda arbetsnormer (jfr sid. 75 f. och betr. Danmark sid. 90 f.).

agerande räknat reglerna som bindande dem emellan, eller att formuleringen trots föregångna förhandlingar tyder på, att ensidig reglering åsyftats.

Mestadels blir det fråga om en tolkning av skriftliga handlingar. Dessas ordalydelse måste tillmätas stor och, i den mån de ge tydligt uttryck för avtalsföreställningen, avgörande betydelse, medan det däremot såsom nyss antyddes, när sådana uttryck saknas (ex. den »nakna» prislistan), är vanskligare att dra slutsatser i motsatt riktning. Beträffande de svenska förhållandena har det mycket mer än vad angår de utländska varit möjligt att få fram material utöver ifrågavarande skriftliga handlingar till belysning av parternas uppfattning, främst skriftväxling som föregått uppgörelsen, förhandlingsprotokoll samt senare uttalanden och kommentarer i organisationernas tidskrifter, föreningsprotokoll etc. Man kan på så vis få en ganska fyllig bild av parternas utgångspunkter, strävanden och föreställningssätt. Därjämte är det av betydelse även vid analysen av konkreta fall att sätta dem i relation till det allmänna läget på arbetsmarknaden i fråga om idéer och facklig praxis, även på de håll i utlandet med vilka man vet eller kan förmoda att förbindelser förelegat. Man måste t. ex. vad angår det tidigaste skedet ha i minne, att ensidig arbetsgivarreglering betecknade det allmänna utgångsläget, under det att kollektivavtalet var något nytt, varför presumtionen snarast är *mot* kollektivavtalet.[59]

[59] Eftersom det i praktiken inte behövde bli någon reell skillnad, om en ensidig eller en ömsesidigt bindande regleringsform kommit till användning — frågan blev aktuell praktiskt taget endast när arbetsgivaren plötsligt ville försämra arbetsvillkoren — kunde det kanske ibland vara lyckligast, när parterna nöjde sig med oklara formuleringar i detta avseende, i vilka båda parter kunde inlägga sin uppfattning och därmed rädda prestigen. Trots att motsättningarna äro märkbara, har jag inte från denna tid kunnat finna något konkret fall av karaktären rättstvist, i vilket frågan kommit att ställas på sin spets. Emellertid har frågan varit uppe i några fall inför AD (jfr Schmidt s. 89 f.). Mest bekant är Beckermålet (ADD 1932 nr 84), som gällde tolkningen av en inför en förlikningskommission träffad uppgörelse, som innehöll dels att arbetsgivaren förklarat sig skola från dagen då arbetet återupptogs tillämpa vissa arbets- och lönevillkor, dels att parterna i konflikten godkände medlingsförslaget beträffande avvecklingen av stridsåtgärderna. AD fann, »att ett kollektivavtal rörande butikspersonalens arbets- och löneförhållanden icke kommit till stånd genom uppgörelsen» och att sålunda arbetsgivaren var oförhindrad att göra ändringar i bestämmelserna. »För att ett kollektivavtal skall föreligga fordras först och främst, på samma sätt som vid varje annat avtal, att parterna iklätt sig förpliktelser mot varandra». Här hade, menade domstolen, »tydligen med avsikt undvikits varje uttryck» av denna innebörd. Det framhölls, att dessa förhandlingar uttryckligen förklarats äga rum »med representanter för bolagens personal». Däremot ansåg AD, att andra

Innan jag går in på en mera sammanhängande framställning rörande de första kollektivavtalen eller ansatserna därtill, skola två välkända och betydelsefulla handlingar närmare granskas, nämligen 1872 års beräkningstariff för boktryckerier och 1890 års lönetariff för gjutare i Stockholm. De betecknas i litteraturen allmänt som kollektivavtal. Deras tvåsidiga tillkomstsätt är uppenbart, men enligt min mening kunna de inte anses fylla de krav som här och i allmänhet uppställas på ett kollektivavtal. Det framgår nämligen inte vid en närmare undersökning av fakta, att parterna avsett eller räknat med en förbindelse från arbetsgivarsidan i förhållande till arbetarkollektivet — snarast talar så gott som allt för motsatsen. De framstå som formellt ensidiga,[60] vilket inte hindrar att de kunna betraktas som övergångsformer eller förelöpare till kollektivavtalet på sina resp. områden och därför behandlas i detta avsnitt. Här skall jag också beröra de mera tydligt utkristalliserade motsättningarna kring »arbetstariffen» i bokbinderifacket i Stockholm 1898. Dessa analyser ge en god belysning av idéläget vid tre olika tidpunkter under kollektivavtalets grundläggande utvecklingsskede.

1. *Några analyser med negativt resultat*

1872 års beräkningstariff för boktryckerier,[61] som gällde endast sättning, synes i litteraturen ganska allmänt betecknas som det första kollektivavtalet i Sverige.[62] Dess tillkomst har flyktigt berörts i tidigare sammanhang. Innan jag går in på en närmare granskning av denna för förevarande undersökning viktiga handling skall något sägas om bakgrunden till Typografiska föreningens initiativ, varvid jag kan anknyta till den föregående skildringen av BS:s verksamhet. Det framgår därav,

---

delen av uppgörelsen innefattade »en verklig överenskommelse rörande arbetets återupptagande», i vilken fackföreningen var part på arbetarsidan.

Jfr också ADD 1930 nr 71: »Om — — — man 'varit överens' om en viss ordning, innebär icke detta, att en bindande överenskommelse eller ett avtal träffats, ty arbetsgivarens ensambestämmanderätt utesluter icke, att han utövar den i samförstånd med arbetarna, och man kan icke av den omständigheten att han försökt uppnå ett sådant samförstånd draga den slutsatsen, att han velat avtalsmässigt binda sig».

[60] En annan sak är, att en *juridisk* konstruktion av dylika handlingar förmodligen skulle ha givit till resultat, att deras bestämmelser utgjorde innehåll i arbetsavtalen.

[61] Framställningen härom är grundad på tryckt material i NBT och hos Wessel s. 122—138 (tidigare publicerat i Wessel, Typ. fören., s. 175 ff.) samt på BS:s protokoll med inneliggande handlingar, främst Typ. föreningens skrivelser av den 17/3 och 23/8 1872.

[62] Se t. ex. Wessel s. 122, Lindbom s. 291 (i anslutning till honom Robbins s. 75). Betr. äldre litteratur hänvisas till Rinman s. 17.

att societeten även under det liberala skedet sysslat med lönefrågor och bidragit till en viss enhetlighet i lönesättningen.[63] Det fanns sålunda redan före 1872 års tariff i Stockholm vad man kallade en allmänt antagen beräknings- eller betalningsgrund för sättning, nämligen 25 öre pr 1000 *n*, men det uppgives, att åtskilliga tryckerier inte följde den så noga. Vidare saknades med vissa undantag fixerade priser för olika specialiteter.[64] Den typograf, som i föreningen väckte förslag om införande av tariff, motiverade detta med att

> ingen tillförlitlig måttstock finnes vid beräknandet av ett arbetes värde. Till följd härav är arbetaren ofta oviss om rätta sättet att taxera sitt arbete och blir av detta skäl ej sällan beroende av principalens eller faktorns godtycke.[65]

I den skrivelse, varmed Typografiska föreningen vände sig till societeten med sitt förslag till sättartariff, framhölls inte blott behovet av »en skälig förhöjning å arbetslönerna för sättare» på grund av de stegrade levnadskostnaderna i likhet med vad som uppnåtts »inom en del andra yrken i Sverige» utan även »den olägenhet som ligger däruti, att olika prisberäkningar följas inom de särskilda tryckerierna». Man framhävde som en fördel även ur boktryckarnas synpunkt, att genom en tariff »såväl för principal som arbetare många obehagliga tvistigheter torde kunna förebyggas». Dessa motiv likna dem som framfördes, när de tidigare sättartarifferna i London och Paris kommo till stånd.[66]

Om hur tariffer utarbetats och genomförts i andra länder funnos upplysningar i Nordisk Boktryckeri-Tidning,[67] som utgavs av J. G. Nordin, ordförande i Typografiska föreningen just detta år.[68] Under diskussionen i föreningen framhölls, att »Danmark och Tyskland hade gått före oss och där hade boktryckarna gått sina arbetares önskningar till mötes.»[69] Den tyska sättartariffen, fastställd genom skiljedom 1870, har förut nämnts. Det är möjligt, att den legat till grund vid utarbetandet av den svenska.[70] En mera omedelbar impuls till löneframställ-

[63] Se kap. III under B, 3. b.

[64] Se notis i NBT 1869 s. 23 samt Wessel s. 123.

[65] Cit. efter Wessel s. 123.

[66] Se sid. 69 (jfr sid. 66 f.) och 80 f.

[67] Se NBT 1870 s. 11 och 25 om en prisskala i Chicago, s. 11 och 17 om förhållandena i Österrike-Ungern samt hänvisningarna i not 70 och 71.

[68] Nordin var ordf. 1872—76 och undertecknade sålunda skrivelserna till BS men var icke ledamot av den kommitté, som utarbetade tarifförslaget (se Wessel s. 124 och 781).

[69] Wessel s. 124. Det framhölls även i Typ. föreningens skrivelse 17/3, att avlöningen höjts för sättarna i Tyskland och Danmark.

[70] Se kap. II under C, 3. och NBT 1870 s. 25 f., där en redogörelse gives för

ningen kom sannolikt från Danmark, där Köpenhamns typografer under senare hälften av 1871, i likhet med en del andra fackföreningar, gjorde sin första fackliga framstöt. Den tariff som utarbetats blev dock icke antagen. Arbetarna förekommos av en grupp boktryckare, som beviljade vissa förbättringar, varmed föreningen lät sig nöja.[71] Först 1874 genomfördes den första mera fullständiga tariffen i Köpenhamn.

1872 års sättartariff kom till stånd på grundval av en skriftväxling mellan Typografiska föreningen, som tog initiativet med ett fullständigt förslag (skrivelse 17/3), och BS, som fattade sitt beslut (vid sammanträde 12/6) på basis av detta förslag men avvek därifrån på ganska många punkter. Samtidigt antog societeten en Ordningsstadga för boktryckerier som sedan ett par år stått på dagordningen. Båda skulle »tjäna till efterrättelse från och med den 1 nästkommande juli».[72] Besluten meddelades föreningen i en skrivelse.[73] Föreningen var icke tillfreds med tariffen i detta skick utan utverkade vissa förhöjningar i ackordspriserna (skrivelse 23/8, behandlad av BS 2 och 5/10).[74] Slutligen uttryckte föreningen i en skrivelse sin tacksamhet för tillmötesgåendet.[75]

Innan jag går in på en analys av tariffen och ordningsstadgan från regleringsformens synpunkt skall en översikt göras över deras innehåll.

»Beräknings-Tariff för Boktryckerier»[76] är baserad på *n*-beräkningen[77] och införde sålunda inget nytt lönesystem:

»1. Beräkning sker efter *n* av den stilsort, varmed arbetet sättes.»

Det grundläggande ackordspriset pr 1 000 *n* (dvs. för så mycket text, som 1 000 *n* i följd av ifrågavarande stilsort skulle upptaga) fastställes i följande punkt:

---

tariffens innehåll. Typ. föreningens förslag, tryckt i NBT 1872 s. 29, påminner delvis om denna.

[71] Se NBT 1872 s. 3 och ovan sid. 92.

Det danska förslaget känner jag icke till. Sannolikt byggde det på den tyska tariffen.

[72] BS:s prot. 12/6 1872.

[73] Typ. föreningens förslag och BS:s svar finnas tryckta i NBT 1872 s. 28 ff. Jfr också Wessel s. 129ff., där dock BS:s version felaktigt betecknas som »förslag». Den var »antagen». Första gången diskuterades ordningsstadgan i BS vid sammanträde 12/11 1870. Se också notisen därom i NBT 1870 s. 49 och BS:s skrivelse den 12/6 1872 (NBT 1872 s. 28 och Wessel s. 128).

[74] Se de ändrade bestämmelserna i NBT 1872 s. 49 och Wessel s. 136 f. Muntliga förhandlingar, som Typ. föreningen föreslagit i sin skriv. 23/8, gick BS inte med på.

[75] Bifogad BS:s prot. 2/4 1873 och refererad i NBT 1873 s. 2.

[76] Rubriken innehåller även »gällande från den 1 juli 1872», men vissa ändringar gjordes ju i oktober.

[77] Se därom Wessel s. 139. *n* ansågs beträffande bredden vara alfabetets medelbokstav.

»2. Svensk slät sats betalas för sättning och avläggning pr 1 000 *n*:
petit, bourgeois, corpus och cicero — — — med 30 öre» etc. etc.

Därefter följa en mängd bestämmelser om förhöjning av arbetspriset för olika specialiteter m. m., av vilka en del blott stadga om betalning efter överenskommelse. Slutligen innehåller tariffen regler om övertidsersättning (p. 21), särskilda hyrespenningar (p. 22) samt arbetstidens längd (11 timmar mot av arbetarna föreslagna 10) och förläggning (p. 23).

»Ordnings-Stadga för Boktryckerier, antagen av Boktryckerisocieteten den 12 juni 1872», är till innehåll såväl som form ett vanligt arbetsreglemente. § 1 utgör en föreningslänk mellan de båda handlingarna:

»§ 1. Konstförvant och annan arbetare, som vid tryckeri erhåller anställning, åtnjuter avlöning efter den av Boktryckerisocieteten till efterrättelse från 1 juli 1872 antagna Beräkningstariff och har därmed förbundit sig att ställa sig efterföljande ordningsstadga till efterrättelse.»

Olika former för anställning, »viss eller oviss kondition», behandlas i § 3. Skiljaktiga regler skulle gälla i fråga om uppsägningstid och rätt till väntpengar vid brist på arbete. Vidare innehåller stadgan närmare bestämmelser i fråga om arbetstiden i anslutning till tariffens p. 23 och diverse ordningsregler. För kontroll av efterlevnaden skulle enligt § 10 principal och personal samfällt utse en eller flera personer. Slutligen innehåller § 11 en klausul om skiljedom, som nära ansluter sig till den i ordningsstadgan för boktryckerisocieteten av 1846—48 (§ 32):

»§ 11. Till avgörande av mellan principal och arbetare möjligen uppkommande tvister utses en kompromiss, därtill Boktryckerisocieteten bland i Stockholm bosatta ledamöter utser två och Typografiska föreningen likaledes två, vilka fyra sedan tillsammans utse en. Denna kompromiss utses varje år vid höstmässan och fungerar för ett år.»[78]

Tillsammans innehålla dessa handlingar vad man kan vänta i ett mera fullständigt kollektivavtal. På sätt och vis framstår ordningsstadgan som huvudhandling (se särskilt §§ 1, 3 och 11), men tariffen reglerar dock det viktigaste, arbetslönen. Såsom framgår av § 1 behandlar tariffen framför allt arbetarnas förmåner, ordningsstadgan deras skyldigheter.[79] Någon begränsning i tillämpningsområdet göres icke. I princip skulle båda tydligen gälla hela landet, men det är troligt, att åtminstone tariffen hade avseende främst på Stockholm.[80]

---

[78] Jfr sid. 166.

En skillnad var, att Typ. föreningen nu ersatt »konstförvantskapet i huvudstaden». En annan gällde tidpunkten för utseende av skiljenämnden (enl. den tidigare bestämmelsen skulle det ske vid vårmässan). Att två olika organ avsågos verkar dock osannolikt. 1872 års bestämmelse stannade såvitt jag kunnat finna på papperet. När societeten utsåg ledamöter för sin del, synes det ha skett med tillämpning av den äldre stadgan (se t. ex. NBT 1874 s. 14 och SvTypT 1/5 1897 s. 40).

[79] Jfr också BS:s motivering i skrivelsen 12/6; cit. nedan not 82.

[80] När BS första gången tog upp förslaget till behandling 3/4 1872, beslöts att

Skilja sig de båda handlingarna i fråga om regleringsformen? Kan tariffen betraktas som ett kollektivavtal, medan ordningsstadgan klart framstår som ett arbetsreglemente, eller äro de bägge att anse som ensidigt fastställda av BS?

Ordningsstadgans ensidiga karaktär fastslås redan i rubriken: »antagen av Boktryckerisocieteten». Om den fördes inga förhandlingar. Att den delgavs Typografiska föreningen betydde inte, att den skulle godkännas av denna för att bliva gällande.[81] Att skiljeklausulen i § 11 innehöll ett erkännande av fackföreningen behövde inte förutsätta ett avtalsförhållande, lika litet som motsvarande bestämmelse i societetens egna stadgar.

Avgörande omständigheter synas tala för att societeten icke avsåg att ställa tariffen på ett annat plan än ordningsstadgan. Belysande är societetens uttryckssätt i svarsskrivelsen 12/6. Den sade sig uppskatta Typografiska föreningens initiativ. Dennas framställning syntes »vara av nutida förhållanden i viss mån påkallad», och »denna viktiga fråga borde noga prövas, på det att Societeten måtte bliva i tillfälle att så vitt möjligt tillmötesgå billiga anspråk om ökade förmåner». Sedan frågan utretts, hade societeten »till slutlig behandling företagit ärendet och därvid såsom gällande från den 1 instundande juli antagit härhos bifogade Sättaretariff och Ordningsstadga för boktryckerierna». Det framhölls, »att Societeten sökt, så vitt möjligt varit, tillgodose arbetarens rätt, om ock alla de av Föreningen framställda önskningar icke kunnat av Societeten till fullo beviljas».

BS framstår som överheten, som i enlighet med traditionerna från skråtiden, denna gång med välvilja, tog ställning till av gesällerna petitionsvägen framförda önskemål. Den tid var förbi, då societeten hade officiell befogenhet att »lagstifta» för yrket. Den representerade emellertid fortfarande enheten inom detta, den besatt tillräcklig auktoritet för att kunna räkna med att dess beslut i allmänhet skulle respekteras (jfr nedan), och den hade redan tidigare brukat vara forum för beslut om »beräkningsgrunder». Ehuru även den liberala arbetsgivarideologin vunnit insteg bland boktryckarna — dock mera deciderat först längre fram — var societeten positivt inställd till en uttrycklig kollektiv reglering.[82] Regleringsprincipen stod sålunda i överensstämmelse med so-

genom ett cirkulär till ledamöterna bereda dessa tillfälle att yttra sig, men i övrigt finnes ingenting som antyder, att man tagit hänsyn till landsortens förhållanden.

[81] Den var enl. skrivelsen 12/6 endast »översänd». Visserligen diskuterades även ordningsstadgan i Typ. föreningen, och några ville »förkasta» den, men något beslut i frågan synes inte ha fattats (se Wessel s. 135).

[82] Jfr BS:s skrivelse 12/6: »I likhet med Typografiska föreningen inseende nödvän-

cietetens traditioner, men säkert har också kännedomen om sättartariffen i Tyskland varit av betydelse. Ett kollektivt avtalsförhållande var däremot än så länge något för arbetsgivarna främmande. Tariffen innehåller ingenting om typografföreningen som part i uppgörelsen, ingenting som antyder att arbetsgivarna gentemot denna förbundit sig att tillämpa tariffen, inga bestämmelser om giltighetstid eller ordning för ändring av tariffen.

De omständigheter, som möjligen kunna tyda på att tariffen i motsats till ordningsstadgan är att betrakta som ett avtal, skulle vara följande:

1) sättet för dess tillkomst och över huvud societetens erkännande av Typografiska föreningen, — hur långt detta nu sträckte sig,

2) att den utgör en särskild handling och därför möjligen avsetts få en annan karaktär,

3) följande uttalande av societeten i dess skrivelse av den 12/6, där det talas om ömsesidiga utfästelser och förpliktelser (kurs. här):

> Då således societetens medlemmar härigenom *åtaga sig* att gottgöra arbetarnas möda efter den förhöjda tariffen, *utfästes därför såsom villkor*, att Typografiska föreningens ledamöter skola var i sin mån medverka därtill, att officinens och principalens rätt och fördel behörigen tillgodoses genom noggrant efterlevande av de i sammanhang med tariffen översända ordningsstadgarna.

ad 1. BS försökte inte, i motsats till vad många arbetsgivare senare gjorde, i sina skrivelser undanskymma det förhållandet, att tariffen framgått ur förhandlingar med Typografiska föreningen, i varje fall på dess förslag eller snarare anhållan. Föreningen var erkänd som förhandlingsorgan för arbetarna — eller åtminstone som en arbetarnas föreningspunkt, varifrån de kunde kollektivt framställa sina önskemål och synpunkter — men någon nygestaltning av förhållandet mellan organisationerna var det på intet sätt fråga om. Att societeten på typografföreningens begäran upptog tariffen till förnyad prövning ändrade därvidlag ingenting: societeten ansåg sig böra »med bibehållande i övrigt av den under den 12 nästlidne juni utfärdade Beräkningstariff för Boktryckerier, tillsvidare medgiva följande ändringar däri — — —»,[83] och i dess protokoll (5/10 1872) hette det helt enkelt, att beslutet om

---

digheten av att de stadganden i avseende på avlöning och andra förmåner för boktryckeriarbetarna, vilka skulle komma att antagas vara gällande för alla boktryckerier, bliva *till siffra och ordalydelse bestämt formulerade*, anser societeten att, till vinnande av nödvändig stadga och säkerhet i arbetets gång, även övriga personalens förhållanden inom tryckeriet böra *närmare angivas och till ordalydelsen bestämmas*» (kurs. här).

[83] BS:s skrivelse av 5/10 1872 (NBT 1872 s. 49 och Wessel s. 137).

ändringarna skulle delgivas Typografiska föreningen. Förhandlingarna bildade underlaget för beslutet men utmynnade inte i ett avtal.

ad 2. Avgörande för vad som kommit med i den ena eller andra handlingen synes vara, att tariffen behandlade de ämnen, som upptogos i arbetarnas förslag, medan ordningsstadgan innehöll övrigt som BS ville reglera. Denna fördelning tillkom dock sannolikt inte på en slump. Ordningsstadgan omfattade ungefär det som i allmänhet ansågs böra ingå i arbetsreglemente och var kanske tänkt att vara mera permanent. Tariffen innehöll ungefär detsamma som prislistor i allmänhet av denna typ. Denna uppdelning synes icke vara något bevis för att handlingarna avsetts få olika karaktär såvitt angår regleringsformen.

ad 3. I den byteshandel, som BS i viss mån bedrev med Typografiska föreningen, sattes ordningsstadgan som pris för societetens medlemmars åtaganden att tillämpa tariffen. Det är emellertid att märka, att det här talas om medlemmar och ledamöter — man tänkte uppenbarligen på individuella avtalsförhållanden och i varje fall inte på något avtalsförhållande mellan organisationerna.

I detta sammanhang skall något beröras frågan, om BS ansågs kunna fatta för sina medlemmar bindande beslut. Ehuru det mångenstädes står, att tariffen, såväl som ordningsstadgan, antagits »till efterrättelse»,[84] torde så icke ha varit förhållandet. BS synes närmast ha förutsatt, att tariffen skulle antagas vid varje tryckeri,[85] ehuru man nog ansåg sig kunna räkna med att beslutet skulle vinna efterföljd. Typografiska föreningen å sin sida ansåg sig inte kunna ställa societeten till svars för att vissa av dennas ledamöter inte följde tariffen.[86]

Jag har hittills koncentrerat uppmärksamheten på arbetsgivarnas inställning beträffande regleringsformen. Deras ståndpunkt bör tillmätas störst betydelse, eftersom det var de som måste göra avkall på sin traditionella ställning för att ingå i ett kollektivt avtalsförhållande med arbetarna och deras förening. Ingenting synes alltså ha förekommit, som ger belägg för att så skett.

---

[84] Se ordningsstadgan § 1, BS:s cirkulär till medl.:na 12/6 1872 och skrivelse till Typ. föreningen samma dag.

[85] Se sist anf. skrivelse, cit. ovan i not 82, där det underliga uttrycket »skulle komma att antagas vara gällande för alla boktryckerier» torde böra tolkas därhän. Jfr även diskussionen sid. 164.

Otvivelaktigt var BS, kanske med avsikt, ännu så länge mycket otydlig i sina uttalanden på denna punkt. Jfr vidare nedan under D. vid not 16 f.

[86] Se Typ. föreningens ovan i not 75 nämnda tackskrivelse. Jfr vidare kap. VI, not 19.

Det är dock ingalunda betydelselöst att undersöka, hur arbetarna uppfattade tariffen, vilka föreställningar särskilt Typografiska föreningens skrivelser till BS ge uttryck för.

Några klara uttryck för att det gällde att ingå ett avtal (eller en överenskommelse) med societeten innehålla icke dessa skrivelser — snarare tvärtom. De äro på denna punkt mycket vaga. Man föreslog »antagandet av en för alla tryckerier gemensam Pristariff», hoppades att den begärda prisförhöjningen icke skulle »förvägras arbetaren», och vädjade »till Hrr Boktryckares kända tillmötesgående av billiga anspråk under förhoppning att den Tariff, Föreningen härmed framlägger, måtte vinna Hrr Boktryckares bifall och antagas såsom norm för arbetsberäkningen i Hrrnas resp. Boktryckerier».[87] Sedan societeten i oktober ändrat tariffen, så att den blev acceptabel för föreningen, uttalade denna i en skrivelse sin tacksamhet för societetens »visade tillmötesgående och behjärtande av Föreningens framställning».

Här finns ingenting som talar emot den uppfattning, som otvivelaktigt var förhärskande ännu vid denna tid, nämligen att arbetsgivarna hade beslutanderätten, arbetarna blott en petitionsrätt. Under diskussionen inom Typografiska föreningen synas dock ha förekommit uttryck för vissa vaga föreställningar om att det var fråga om att få till stånd en överenskommelse. Föreningen ansåg sig inte kunna »antaga» tariffen i dess ursprungliga skick.[88] Man skulle, sedan den blivit ändrad, »se till att boktryckarna betalade enligt den antagna överenskommelsen».[89]

Tanken på kollektiva överenskommelser hade redan börjat arbeta sig fram i Danmark,[90] men ännu var den nog åtminstone i Sverige alltför ny för att slå igenom och bestämma tänkesättet. Som förut påpekats, kom inget kollektivavtal för typograffacket till stånd i Danmark förrän 1874 och i Tyskland 1873.

Om man möjligen på arbetarhåll sett på tariffen som en form för ömsesidigt bindande reglering, voro i varje fall 10 år senare alla sådana

[87] Samtliga citat ur skrivelsen 17/3. I skrivelsen 23/8 finnes ingenting ytterligare av intresse härom utom möjligen en anhållan om direkta förhandlingar för att kunna uppnå »ett för båda parterna tillfredsställande resultat».

[88] Se NBT 1872 s. 29 och Wessel s. 135.

[89] Wessel s. 138. Jfr s. 137 (motsvarande tanke formulerad av en annan ledamot: »tillse att de fingo den av societeten utlovade betalningen»).

[90] Se den danska rapporten i NBT 1872 s. 3 om Köpenhamns typ. förenings första fackliga aktion. En kommitté hade utsetts för att utarbeta ett »forslag til en forbedring, som søgtes opnaaet ved en *almindelig overenskomst* med principalerne» (kurs. här).

tankar försvunna. Det bör först framhållas, att Typografiska föreningen sedan tariffrågan lösts snart återgick till sin vanliga verksamhet och lät de fackliga frågorna vila. Den lade sig inte vinn om att uppnå ett aktivt kollektivt partsförhållande i samband med tariffen, och skiljenämnden trädde såvitt jag kunnat finna aldrig i funktion.[91] 1883, när tariffrågan var aktuell igen, hette det i det första numret av den nystartade Nordisk Typograf-Tidning (art. »Vår tariff»), att 1872 års tariff nästan fallit i glömska, att den i alla fall blivit illusorisk och att »ett tämligen stort spelrum blivit lämnat åt 'den ömsesidiga överenskommelsen'». I ett senare nummer samma år betecknades såsom en brist, att man ej hade

en mellan boktryckare och typografer överenskommen bestämd arbetstid hos oss här i Sverige, såsom mångenstädes i utlandet är fallet, utan, *liksom gällande beräkningsgrunder för vårt arbete*, endast s. k. 'ordningsregler för boktryckerierna', *diktatoriskt utfärdade av boktryckerisocieteten.*

Målet, som artikelförfattaren uppställde, var »förbättrandet av arbetsvillkoren på grund av ömsesidiga överenskommelser».[92]

Det är tydligt, att 1872 års tariff i varje fall vid denna tidpunkt inte omfattades av typograferna som deras egen. Hade de betraktat den som ett avtal, skulle man väntat sig, att de sagt upp den. Därom var inte tal.[93]

1872 års tariff är ett gränsfall mellan gammalt och nytt. Samtidigt som den kan sägas fullfölja en tradition inom facket från äldre tider visar den särskilt två modernare drag — dock icke heller de utan precedensfall i stockholmstypografernas historia[94] — som stodo helt i samklang med den begynnande fackföreningsrörelsens strävanden. Den var i själva verket det första praktiskt betydelsefulla och mera varaktiga resultatet av försöken vid denna tid att få till stånd en skriftlig fixering av arbets- och särskilt lönevillkoren. Att dessa blevo »till siffra och

[91] Se ovan not 78.

[92] NTypT 1883 nr 12, »Om arbetstiden» av sign. Omega, densamme som skrivit om tariffen i nr 1. Kurs. här.

[93] Hur traditionerna från äldre tid levde kvar ännu 1883 framgår av uttryckssättet i en redaktionell artikel (»Första svenska typografmötet») i NTypT 1883 nr 8. BS betecknas där som »den lagstiftande makten», vilken hade att fatta ståndpunkt till de då aktuella resolutionerna från årets stora typografmöte.

[94] Jfr särskilt händelserna kring 1805 års taxa i kap. III under A, 2. e.

Sitt sinne för stolta traditioner demonstrerade 1903 års tariffkommitté vid fastställandet i dec. s. å. av nya Tariffer för typografiska yrkena i Sverige genom att erinra om, »hurusom ett hundra år nu förflutit sedan tariffrågan för första gången på allvar bragtes på tal för att sedermera, under olika skeden, städse följas med spänt intresse av båda de intresserade parterna, arbetsgivarna och arbetarna.» (Se KA II s. 232 f.)

ordalydelse bestämt formulerade»[95] på detta generella och utåtriktade sätt var den ena nyheten, den andra Typografiska föreningens aktiva medverkan vid dess tillkomst, ehuru BS varken då eller senare tillmötesgick föreningens begäran om muntliga förhandlingar.[96] Närmast jämförbar synes denna tariff vara med prislistorna i byggnadsfacken i Köpenhamn på 1850-talet.

I viss mån likartad var situationen vid antagandet av den första *lönetariffen för gjutare i Stockholm av 1890.*[97] Denna innebar, liksom 1872 års tariff inom typograffacket, på sitt område — verkstads- och över huvud fabriksindustrin — en ny form för reglering av arbetsvillkoren, men lika litet som den förra betecknade den en nygestaltning av förhållandet till fackföreningen eller andra arbetarkollektiv. Den förblev för lång tid ett unikum. Problemläget vid tillkomsten var här något modernare, arbetsgivarinställningen klarare markerad, mindre bemängd med traditioner. Det var öppen konflikt vid ett av företagen och direkta förhandlingar.[98]

Vad gjutarefackföreningen önskade i fråga om regleringsformen framgår av följande passus ur dess framställning »till våra herrar arbetsgivare»:

> Följande önskningsmål anhålla vi att Ni måtte gilla och medgiva samt lämna Eder bekräftelse på i sådan form att det må kunna betraktas som fullt gällande regler.[99]

Formuleringen är vag. Något direkt förslag om avtalsreglering innehåller den inte, men det var naturligtvis däråt man syftade. Man ville få till stånd bindande regler.

Förhandlingarna den 23 maj 1890, vilka enligt protokollet ägde rum mellan »3 delegerade från varje gjuteri samt dess respektive principaler och förmän, i och för överläggning om lönefrågan»,[1] hade otvivelaktigt blott förberedande karaktär. Därefter fattade arbetsgivarna sitt beslut och fastställde lönetariffen, som undertecknades av fem firmor. Det heter i ingressen:

---

[95] Cit. se ovan not 82.

[96] Jfr ovan not 74.

[97] Den och dess förhistoria beröras sid. 237, jfr också sid. 207 f.
Se i övrigt Gjöthberg, Stockholms gjutarefackförening, s. 39 ff., Styrman s. 54 ff. och hänvisningarna nedan i not 3.

[98] Detta fall påminner mest om de ovan i not 59 nämnda moderna fallen.

[99] Cit. efter Lindgren, Metall I, s. 375.

[1] Prot. tryckt i Göthberg a. a. s. 50 ff.

Då av de överläggningar, som ägt rum mellan Cheferna för Stockholms Gjuterier och hos dem anställda Gjutare, framgått, att för ordnandet av förhållandena inom gjuterierna särskilda stadganden äro önskvärda, hava cheferna enats om följande bestämmelser.[2]

Särdeles mycket av en vanlig lönetariffs innehåll fanns inte i denna. Sin begäran om fixerad minimilön fingo gjutarna inte beviljad, utan timlön skulle bestämmas efter varje gjutares kvalifikationer. En för gjutarna betydelsefull bestämmelse var emellertid, att timlönen garanterades vid ackordsarbete utom när en felgjutning var att tillskriva arbetarens försummelse.

Lönetariffen framstår sålunda som resultatet av ett beslut av arbetsgivarna och utfärdades i deras namn. I rubriken, som den kom att lyda i den förmodligen av fackföreningen ombesörjda tryckta versionen, hette det emellertid:

Lönetariff utfärdad av undertecknade firmor och antagen av Stockholms gjutarefackförening den 28 maj 1890.

Av detta kan man få intrycket, att fackföreningen stod som part i uppgörelsen och att den genom sin accept blivit avtalskontrahent. Så har tydligen också läget uppfattats av alla som i litteraturen uttalat sig om tariffen. Arbetsgivarnas beslut betecknas i allmänhet som ett förslag.[3] Granskar man handlingarna, framgår det emellertid tydligt, att arbetsgivarna ansågo tariffrågan avgjord i och med sitt beslut. Fackföreningens antagande var från deras synpunkt på intet sätt ett konstitutivt element i regleringen — fast givetvis praktiskt betydelsefullt på så sätt, att fackföreningen på grund av vad som uppnåtts ansåg sig kunna häva stridsåtgärderna. Arbetsgivarnas svar, som de avgåvo var för sig, voro inte riktade till fackföreningen utan till varje gjuteris delegerade. Rubrikens ord om antagandet den 28 maj måste vara ett tillägg av fackföreningen själv, som i och för sig inte behöver betyda mera än att medlemmarna voro oförhindrade att arbeta på dessa villkor.[4] Protokollet från det sammanträde, då gjutarfackföreningen tog

[2] Tryckt exemplar i ArbA. Även i Göthberg a. a. s. 52 ff., och utan ingressen i Styrman s. 56 f.

[3] Styrman (s. 56) betecknar tariffen som en »överenskommelse», som »resultatet av denna första 'Mond-konferens' i Sverige». Sandberg & Hansson (Gjutareförbundet, s. 63): »det första ordnade löne- och arbetsavtalet träffat vid de större verkstäderna inom yrket». Gjöthberg (a. a. s. 52): »förslag». Lindgren uppger, att förhandlingarna »snart ledde till ett avtal» (a. a. s. 139), och betecknar tariffen som ett synnerligen välvilligt »avtalsförslag», varmed gjutarna läto sig nöja (s. 375).

[4] Så som Göthberg citerar tariffen, kan den givetvis inte ha sett ut, när den kom »lönekommitterade» till handa, ty då förelåg ju ännu inget antagande från fack-

ställning till tariffen, ger inte något uttryck för att ens föreningen uppfattat tariffen som ett förslag. Något formellt godkännande eller någon accept från dess sida var det inte fråga om, blott ett konstaterande av vad man vunnit.[5] Detta kommer till tydligt uttryck i den resolution, som fackföreningen beslöt tillställa arbetsgivarna:

Föreningen beslutar på grund av den från arbetsgivarna inkomna skrivelsen med åtföljande Lönetariff uttala sin aktning för det humana bemötande, som kommit arbetarna till del.

På samma gång som föreningen nedlägger vapnen och bjuder försoning, uttalar den sin förhoppning att de nu fastslagna principerna fullföljas.

Då på grund av omständigheter den av oss föreslagna minimilönen ej för närvarande kan beviljas men det oaktat timlönen höjts i sådan grad, att lönen i medeltal överstiger minimilönen, anser föreningen sig för närvarande ej böra hålla på densamma. Föreningen beslutar att arbetet återupptages onsdagen den 28 maj vid gjuteribolaget Mobergs Mek. Verkstad.[6]

För fackföreningen framstod det givetvis som betydelsefullt, att den fått arbetsgivarnas namn under en handling om arbetsvillkoren. Den ansåg sig därmed sannolikt ha fått sin önskan om »fullt gällande regler» uppfylld. Det är osäkert, om den uppfattade skillnaden mellan en ensidig tariff, undertecknad och utfärdad av arbetsgivaren, och en ömsesidigt bindande regleringsform.

Arbetsgivarnas inställning var emellertid tydligt markerad. Något erkännande av fackföreningen ens som förhandlande part innebar icke denna händelse. Arbetsgivarna undveko medvetet varje kontakt med föreningen och låtsades inte heller om att de själva voro sammanslutna. Senare händelser under 1890-talet visa, att det inte blev någon ändring däri.[7]

1898 års arbetstariff i bokbinderifacket i Stockholm. Liknande motsättningar, i detta fall fullt medvetna och artikulerade även på arbetarsidan, uppstodo kring den »Arbets-Tariff», som Stockholms bokbinderiidkareförening efter skriftväxling med bokbinderiarbetarföreningen (BAF) utfärdade i januari 1898. Den har förut berörts i samband med

föreningens sida. Ingenting om fackföreningens antagande förekommer hos Styrman, arbetsgivarsidans historieskrivare.

[5] Gjutarefackföreningens prot. 27/5 1890 (ArbA). De olika svaren befunnos vara »till princip alla lika, varför ordf. uppläste ett av dem, vari *stadgades* 10 timmars arbetsdag — — —» etc. (kurs. här). Se vidare Göthberg a. a. s. 52.

[6] Cit. efter anf. prot. Jfr också Göthberg a. a. s. 53 f.

[7] Se Göthberg a. a. s. 60 och Styrman s. 58 f. S. skildrar en löneframställning för gjutarna 1899, vilken arbetsgivarna beslöto besvara individuellt, inte genom skrivelse till fackföreningen.

frågan om föreningsrättens erkännande.[8] Initiativet hade, liksom i de förra fallen, utgått från fackföreningen, som gjort en framställning om bestämda minimilöner, vari särskilt påpekades, »att avlöningsförhållandena äro mycket olika å de olika verkstäderna». En utjämning borde enligt föreningen kunna motverka »den illojala konkurrens, som under de senare åren framträtt inom vårt yrke».

Utfärdandet av tariffen avsåg tydligen att avklippa vidare diskussioner och ställa BAF inför ett fullbordat faktum. Föreningen erkändes visserligen som förhandlingsorgan på arbetarsidan men inte som avtalskontrahent, ehuru den småningom accepterat arbetsgivarnas ståndpunkt i lönefrågan.[9] Man var till slut ense om allt utom giltighetstiden. Den tid av tre år, som mästarföreningen tänkt sig, syntes BAF alltför lång. Tariffen kom, såsom vanligen var fallet med arbetsgivartariffer, att sakna varje bestämmelse därom. Dess ensidiga karaktär angives tydligt i ingressen:

> Vid sammanträden med Stockholms Bokbinderi-Idkare-Förening den 25 oktober och den 16 november 1897 bestämdes, att för arbetare och arbeterskor följande avlöningar och villkor skulle tillämpas.

Undertill hade 47 bokbinderifirmor undertecknat en inbördes förbindelse att följa tariffen. Denna var sålunda ett ringavtal.

På arbetarhåll konstaterade man också, inte utan förargelse, denna handlingens karaktär. »Med den form tariffen hade vore den en överenskommelse mellan de firmor, som skrivit under, men BAF hade man alldeles kringgått», framhöll BAF:s sekreterare med klar blick för de olika regleringsformerna. Försöken att få mästarföreningen att skriftligen »förbinda sig gentemot Stockholms BAF hålla den överenskommelse som tariffen avser» misslyckades emellertid, och föreningen nöjde sig med vad den uppnått.[10]

---

[8] Se sid. 240. — Framställningen bygger här, förutom på S. Hansson, BAF, s. 123 ff., på handlingar i ArbA, fr. a. BAF:s prot.

[9] Tariffen byggde på minimilöneprincipen, men priserna ansågos av BAF vara även som sådana i lägsta laget.

[10] BAF:s styr.-prot. 29/1 1898. — Betecknande är formen för publiceringen av tariffen i Bokbindarnes Facktidning, arbetarförbundets organ, 28/2 1898. Tariffen betecknas som *förslag*. Under texten, som ju visar motsatsen, stod: »Följande firmor ha på *heder* förbundit sig att betala efter ovanstående minimaltariff», varefter firmornas namn följde med anmärkningen, att några saknades, vilka borde förmås att skriva under. Man synes sålunda ha försökt, sannolikt för att upprätthålla prestigen utåt, ge tariffen sken av avtal.

2. *De första kollektivavtalen*

Murarprislistan i Stockholm 1869. Tillkomsten av den första prislistan vid stockholmsmurarnas strejkmöte på Ladugårdsgärdet den 9 juli 1869 har redan utförligt beskrivits (kap. IV under A, 1). Det gäller här att närmare granska den särskilt ur regleringsformens synpunkt.

Det finns mycket i den förvisso mycket initierade skildringen i Dagens Nyheter,[11] som talar för att närmast ringavtalstanken föresvävat arbetarna. Dessa skulle »överenskomma om de priser och villkor, som de anse sig kunna arbeta för», alla skulle »fasthålla vid de priser, som på förmiddagen blivit bestämda», och en kommitté om 13 personer (samtidigt styrelsen i den beslutade mureriarbetarnas förening) skulle »övervaka att de träffade överenskommelserna efterlevdes». Något utrymme för kompromiss med arbetsgivarna tänkte man sig inte, och det framgår f. ö. tydligt, att priserna voro mycket moderata, lägre än de bättre byggmästarna brukade betala.[12] Det var främst en utjämning och ett stopp för lönesänkningarna man eftersträvade.

Å andra sidan ville murarna ha byggmästarnas godkännande, och några, bland dem åldermannen i murmästarämbetet Agrén, tecknade utan vidare på. Till ett kommande möte hoppades man »att byggherrarna kunde ha hunnit bestämma sig i avseende på arbetspriserna och meddelat svar därom». Man hade sålunda även tanke på en tvåsidig regleringsform,[13] en uppgörelse med arbetsgivarna helst över hela linjen. Därav blev intet, men i de enstaka fall, då prislistan undertecknades med godkännande av arbetsgivare, förelåg dock en handling, som mycket väl kan räknas som kollektivavtal, förmodligen det första i vårt land.

Dagens Nyheters referat ger gott besked även om innehållet i prislistan eller den »taxa», som fastställdes genom beslut punkt för punkt:

Vad förhållandet till arbetsgivarna beträffar, beslöt mötet:

1. Avlöningen för en kunnig murare bör vid tegelstens murning utgöra minst 21 öre pr timma;

etc. etc.

Redan här uttrycktes sålunda klart minimilöneprincipen, som blev ett av fackföreningsrörelsens grundläggande krav i fråga om lönebe-

[11] DN 10/7 1869, texten i Bil.

[12] Bl. a. uttalade åldermannen Agrén sin förundran över de låga priserna (se DN 14/7 1869).

[13] Ännu tydligare framkommer detta i Fäderneslandets referat av mötet (10/7 1869): murarna hade inte »'satt sig upp' mot arbetsgivarna — blott sammankommit för att 'jämka' och 'i godo komma överens med arbetsgivarna'».

stämningen. Det föll sig nog ganska naturligt att kräva minimibestämmelser särskilt i depressionstider, då det gällde att hejda lönesänkningar.[14] Modern var också timlöneformen (i stället för daglön), men det framgår inte, att detta skulle vara en nyhet.

I övrigt innehåller prislistan ackordspriser, delvis även de formulerade som minima, men inga bestämmelser om arbetstid eller andra arbetsvillkor. Det syntes nog vara mindre viktigt att fixera arbetstiden, när lönen utgick efter timme eller ackord, inte som daglön.

Att märka är formuleringen »bör». Var det här fråga om endast rekommendationer, icke bindande regler?

Slutbestämmelsen lyder i Dagens Nyheters referat, troligen i nära anslutning till originalet:

> Dessa priser skulle gälla för detta år, stående det fritt att nästa år annorlunda besluta, därest konjunkturerna då bliva gynnsammare.

Här uttalas tydligt, att man avsåg »gällande» regler, och man fastslog t. o. m. bestämd giltighetstid (byggnadssäsongen). Det av arbetsgivarna påtecknade godkännandet avsåg givetvis dessa priser. Dessutom förbundo sig arbetarna inbördes att hålla fast vid dem. Formuleringen »bör» måste ha inneburit, att reglerna icke voro tvingande.[15] En av arbetarledarna framhöll, närmast som en modifikation i arbetarnas inbördes solidaritetsplikt enligt ringavtalet: »mindre kunniga arbetare dock obetaget att arbeta för skäligt mindre avlöning». För arbetsgivarna skulle givetvis gälla motsvarande modifikation.

En av en fackförening eller strejkkommitté framlagd av arbetsgivaren med godkännande påtecknad prislista är utan tvivel att betrakta som ett kollektivavtal, även om avtalsföreställningen inte varit present. Viktigast var att arbetsgivaren tecknade på.[16] Det var i själva verket så, att de i prislistan uttryckta bestämmelserna direkt förpliktade endast honom. Förbindelsen framstod därför sannolikt närmast som en ensidig utfästelse.

Vad här åstadkoms var dock endast ett rudiment, en visserligen fullt klar men vad det praktiska resultatet beträffar säkert ganska betydelselös ansats. Det skulle sedan dröja 30 år, innan murarna i Stockholm fingo till stånd sitt första praktiskt betydelsefulla kollektivavtal, det

[14] Situationen var ungefär densamma under sundsvallsstrejken 1879, då arbetarna likaledes ville sätta stopp för lönesänkningarna (se sid. 254). Men även under högkonjunktur framfördes minimilöneprincipen från början, såsom bokbinderiarbetarnas löneframställning 1872 visar (sid. 253). Jfr i övrigt Lindgren, Metall I, s. 369.

[15] Ang. innebörden härav se sid. 22.

[16] Jfr kap. I under 3. d.

första på deras område som man allmänt räknar med i litteraturen.[17] 1869 års prislista var troligen en alltför efemär företeelse för att bli verkligt mönsterbildande, men den är av synnerligt intresse som bevis för hur denna regleringsform, i viktiga avseenden fullt utbildad, sprang fram på ett naturligt sätt redan vid detta tidiga stadium, alldeles i fackföreningsrörelsens begynnelse. Uteslutet är inte att man hade viss kännedom om prislistor särskilt i Köpenhamn, men inget belägg finnes för direkt påverkan från utlandet.

Den framställning om löneförhöjningar, som Stockholms timmermän och snickeriarbetare gjorde efter murarnas exempel 1869, gick däremot helt i linje med petitionssystemet. De gjorde en vördsam anhållan om att arbetsgivarna ville behjärta deras önskemål.[18] I början av 1870-talet genomförde arbetarna löneförhöjningar på många håll med eller utan strejk.[19] Omöjligt är inte, att de prislistor, som synas ha förekommit i enstaka fall, men om vilka föga är bekant, skulle ha kunnat klassificeras som kollektivavtal, men petitionsmetoden var nog fortfarande den naturliga. Den för eftervärlden mest bekanta aktionen, typografernas 1872, vilken genomfördes utan strejk, är såsom visats snarast ett exempel därpå. Ännu tydligare var så fallet med bokbinderiarbetarnas aktion samma år.[20]

Göteborgsmålarna kommo tidigt med i den fackliga rörelsen. Redan 1869 lära de ha fått till stånd en uppgörelse med mästarna i fråga om arbetstiden vid ett möte i »Blommens sal», och i augusti 1874 i samband med en strejk träffades vid ett av mästarna sammankallat möte i samma lokal en uppgörelse om förhöjning av daglönen under sommarmånaderna. Enligt fackföreningshistoriken gingo arbetarna med på arbetsgivarnas erbjudande.[21] Det framgår inte vilken form uppgörelsen fick. Troligen fick den skriftligt uttryck i ett protokoll.[22] Enligt samma källa (s. 13) försökte mästarna 1879 sänka den daglön, »som de enligt överenskommelse 1874 förbundit sig att betala», men inför strejkhot föllo de till föga. Arbetarna (ev. föreningen) uppträdde sålunda enligt denna uppgift åtminstone vid detta tillfälle som aktiv kollektiv part.

---

[17] Se härom nedan under B, 4. (slutet).

[18] Se annons i DN 20/8 1869 »Till Hrr Arbetsgivare i Stockholm» och kap. IV under A, 1. vid not 4.

[19] Ibid. vid not 15 ff.

[20] Jfr kap. IV under D, 1.

[21] [Höglund] Måleriarbetareförbundets avd. 3 i Göteborg, s. 10.

[22] Några upplysningar utöver vad a. a. ger har jag inte lyckats uppbringa.

Även om ett protokoll förelåg, är det inte säkert, att det innehållit någon förbindelse. Sannolikt innehöll det blott vad mästarna förklarat sig villiga att betala i lön. Omständigheterna vid tillkomsten och arbetarnas fortsatta strejkhot kunna dock ha skapat ett läge, som låg avtalssituationen nära, så att mästarna, om ovannämnda uppgift är riktig, verkade vara bundna att fasthålla vid bestämmelserna.

I varje fall var det inte fråga om någon överenskommelse med arbetarnas organisation, som bildades just i detta sammanhang. Lika litet gällde det avtal med enskilda arbetare. Det troliga är, att man uppställde något slags »bestämmelser» för yrket utan att närmare göra reda för sig deras karaktär.

Måleriarbetarnas förening var från facklig synpunkt föga effektiv. Så långt kom man dock i februari 1877, att man beslöt »att taga till diskussion i mars månad om att få en bestämd ackordslista i förening med mästarna».[23] Därav blev tydligen intet,[24] men uttalandet ger åtminstone ett klart uttryck för ömsesidighetstanken vid den kollektiva regleringen av arbetsvillkoren.

Först 1882 gjorde föreningen den framställning, som förmådde mästarna att bilda sin »fackförening».[25] I sitt svar »till Måleriarbetarna i Göteborg» avslogo de i stort sett kraven:

> dock bevilja vi eder den halvtimmen till middagen ni begärt utöver den vanliga tiden, så att arbetstiden bliver 11 timmar om dagen, och lova dessutom att till de dugligaste bland eder betala 3: 50 om dagen.[26]

Här finns i alla fall något av förbindelse (»lova»). Annars tillämpade mästareföreningen såsom redan beskrivits (under A, 1. b.) den ensidiga regleringsmetoden, bl. a. 1883, då föreningen fastställde sin ackordsprislista (prot. 5/2), vilken »skulle tryckas och tillsändas måleriarbetareföreningen som svar på deras lista». Parterna hade sålunda var sin prislista. Det framgår av arbetarföreningens protokoll från våren 1883, att denna var angelägen om att försöka åvägabringa en uppgörelse: en kommitté tillsattes för att utarbeta ett kompromissförslag på grundval

---

[23] Prot. 26/2 1877. Jfr kap. IV under A, 1. vid not 29. — Det framgår inte om föreningen spelade någon roll vid försvaret av daglönen 1879 (se ovan).

[24] Enl. prot. 9/3 1878 var frågan då åter uppe utan bättre resultat (jfr a. a. s. 11).

[25] Jfr kap. IV under B, 1. vid not 13. Enl. mästareföreningens prot. 5/6 1882 avsåg framställningen »förändrad arbetstid och ackordspriser», enl. arbetarföreningens prot. 21/3 1882 »beslöts att till arbetsgivarna framföra följande önskningsmål, att våra arbetsförhållanden ändrades till ackordsarbete och, om sådant ej låter sig göra, timpenning».

[26] Mästareföreningens prot. 5/6 1882.

av de båda prislistorna, men föreningen fullföljde aldrig planen.[27] Ärendet avskrevs (prot. 11/6) då kommittén tydligen drog sig för att ta itu med saken ordentligt.

Sedan en ny mera fackligt betonad arbetarorganisation bildats 1884, blev förhållandet mellan de båda »fackföreningarna», såsom ovan (kap. IV under C, 1. a.) beskrivits, till en början ovanligt gott. Under vintern 1885—86 behandlades inom mästareföreningen frågan om en ackordsprislista, och föreningen beslöt först (3/12 1885),

att ett skrivet exemplar skulle tillsändas Måleriarbetarnas fackförening, för att erhålla arbetarnas utlåtande om sitt antagande innan tryckning ifrågakommer,

och sedan (3/2 1886), att tillsätta

en kommitté som gemensamt med en dylik från arbetarnas fackförening skulle arbeta på lösandet av ackordsfrågan.

Till början av april 1886 var de båda fackföreningarnas gemensamma kommitté färdig med sitt arbete, som icke endast omfattade ackordsprislistan utan en tämligen fullständig reglering av arbetsvillkoren. Den största nyheten var ett förslag om att införa timpenning i stället för daglön. På grundval av kommitténs protokoll fattade mästareföreningen den 1 april sina beslut, vilka skulle »träda i verkställighet vid 1:sta avlöning», och översände dem i form av ett protokollsutdrag till arbetarnas förening.[28]

Där behandlades frågan vid ett extra sammanträde den 13 april. Först upplästes

Protokoll från de av Målerifackföreningarnas kommitté hållna möten däri beslöts, att timpenning i stället för daglön skulle införas enligt 33 öre pr. timma under sommarmånaderna — — — etc.

Därefter föredrogs

Protokollsutdrag från Målarefackföreningen (Mästarnas förening), vilket innehöll att timpenning införes — — — etc.

Egendomligt nog synas mästarna ha höjt avlöningarna i jämförelse med kommittéförslaget (35 öre mot förslagets 33), arbetstiden var satt till 10 timmar, vilket innebar en minskning,[29] söndagsarbete skulle ersättas med 40 öre i timmen.

[27] Jfr a.a. s. 13 f. Där får man dock det intrycket, att mästarnas prislista var ett förslag, vilket är felaktigt.

[28] De anf. citaten ur mästareföreningens prot. angivna data.

[29] Enl. arbetarföreningens prot. (13/4 1886) beslöto arbetarna att särskilt tacka mästarna härför. Beslutet hade tydligen tillkommit i mästareföreningen.

Efter diskussion, varvid bl. a. framhölls, att timpenningen var att betrakta som minimilön, beslöt föreningen att antaga »Mästarnas förslag».

Vad ackordsprislistan beträffar, innehåller mästareföreningens protokoll (1/4 1886) följande:

§ 5. Ackordslistan antogs med de av kommittén föreslagna ändringarna samt beslöts tryckning och utdelning av den snarast möjligt.

I arbetarföreningen bordlades denna fråga och återupptogs sedan inte. Sannolikt godtogs prislistan utan att bli formellt »ratificerad» (jfr nedan).

Närmast får man det intrycket, att mästareföreningen även vid detta tillfälle fattade ett formellt ensidigt beslut och icke ställde sig i något avtalsförhållande till arbetarföreningen. Dock torde senare uttalanden av föreningen visa, att den betraktade regleringen som en »överenskommelse». När arbetarna följande år ville få lönen höjd, beslöt föreningen enhälligt, att det skulle »förbliva i enlighet med förra årets överenskommelser».[30] Så betecknades också uppgörelsen i den skriftväxling, som ägde rum våren 1888, då förhållandet mellan organisationerna kom in i ett kritiskt skede och mästarna återgingo till ensidig reglering.[31] Att arbetarna ansågo bindande regler ha kommit till stånd, är naturligt, men deras uttalanden ge inte uttryck för någon tydlig avtalsföreställning. De betecknade reglerna som »bestämmelser med Mästarnas förening».[32]

Vad prislistan beträffar, framgår dess ömsesidiga karaktär redan av dess yttre form. Visserligen angav rubriken endast mästareföreningen,

Målarefackföreningens i Göteborg prislista 1886 å ackordsarbeten för Måleriarbetare,

men den var underskriven på följande sätt:

Av båda fackföreningarna antagen till ledning den 1 april 1886,

varefter följa 7 namn, troligen ledamöterna i den gemensamma kommittén.[33]

[30] Mästareföreningens prot. 6/4 1887.

[31] Se a. a. s. 22 överst, mästarnas skrivelse av 28/1 1888 (även i mästareföreningens prot. s. d.).

[32] Måleriarbetarnas fackförenings prot. 28/2 1888. Jfr också i a. a. s. 24 insändaren i GHT, där fackföreningen hänvisade till den gemensamma kommitténs beslut, »vilket kan styrkas genom protokollsutdrag — — — från mästarnas förening, daterat den dag, då dessa bestämmelser fattades».

[33] Tryckt exemplar hos målarmästareföreningen i Göteborg. Datum anger dagen för mästareföreningens godkännande. Uteslutet är inte, att man underlåtit att invänta slutligt godkännande av arbetarnas förening och nöjt sig med deras kommitte-

Detta är det tidigaste exemplet jag funnit på att organisationer på vardera sidan gemensamt undertecknat en sådan handling. Från den synpunkten fyller den väl kraven på ett fullt utbildat kollektivavtal. Att märka är dock, att reglerna voro antagna blott »till ledning», inte såsom obetingat bindande normer.

Det framgår av protokollet över diskussionen i arbetarnas förening, att detta var helt i överensstämmelse med deras representanters intentioner,[34] vilket är mera förvånande än om arbetsgivarna insisterat på att inte binda sig för hårt, men kan ha haft en naturlig förklaring i att priserna voro i lägsta laget. Denna prislista är alltså åter ett exempel på en slags övergångsform innan man gjorde avtalen tvingande (jfr sid. 22).

Fackföreningsrörelsens nya start i Stockholm efter nedgångsperioden i slutet av 1870-talet inleddes med *utearbetarstrejken 1881*. Under denna fingo träarbetarna på ett 10-tal arbetsplatser till stånd skriftliga uppgörelser, vilka här skola närmare granskas.[35]

Arbetarna vid varje företag krävde skriftligt godkännande av strejkprogrammet i tre punkter (10 timmars arbetsdag, 50 % övertidsersättning, 20 % allmän löneförhöjning), men nöjde sig i vissa fall med mindre. Godkännandet fick t. ex. följande form:

(Ex. 1) Ovanstående godkännes med den skillnad att överarbete ej må ifrågakomma.

(Arbetsgivarens namn)[36]

Däremot veko inte arbetarna från sitt krav på att uppgörelsen skulle få skriftlig form. En arbetsgivare, som först tecknat godkännande och sedan återkrävde skrivelsen med motiveringen, att han inte ville ha den publicerad eller utlämnad till strejkkommittén, men lovade att likväl fullgöra sitt löfte, avgav efter en veckas strejk, enligt strejkkommitténs rapport, »följande skriftliga förbindelse»:

(Ex. 2) Överarbete förekommer ej, däremot beviljas 10 timmars arbetstid pr dag, eller 60 tim. pr vecka, samt 10 procent förhöjning å såväl tim- som styckarbete.[37]

---

rades. Kommitténs uppdrag synes ju ha omfattat just ackordsprislistan, inte övriga frågor. (Enl. a. a. s. 19 kom ingen prislista till stånd, vilket dock måste vara felaktigt.)

[34] Prot. 13/4 1886: »Vad Ackordslistan beträffar, ansåg Sjögren i enlighet med vad han framställt i kommittén, att den ej kan antagas annat än som ledning».

[35] Se kap. IV särskilt under D, 1. Materialet är hämtat från strejkkommitténs där i not 95 nämnda Berättelse.

[36] Berättelse s. 27.

[37] Ibid. s. 27.

En av de hårdaste striderna utkämpades vid Ekmans snickerifabrik. Efter att ha godkänt p. 1 och avslagit de andra tog arbetsgivaren enligt strejkkommitténs rapport tillbaka »sitt en gång med fabrikens stämpel befästade löfte». Strejk utbröt och upphörde »först sedan följande skrivelse erhållits och av samtliga arbetare (38) blivit godkänd»:

(Ex. 3) Genom vänlig överenskommelse har bolaget denna dag beviljat sina i bolagets tjänst antagna snickeriarbetare en förhöjning av nuvarande grundpris från 5 till 10 %, en normal arbetstid av 10 timmar pr dag eller 60 timmar i veckan samt för överarbete 50 % förhöjning å för vanlig arbetstid gällande pris.

Stockholm den 7 sept. 1881
För Aktiebolaget Ekmans Mekaniska Snickerifabrik
(1 namn)[38]

Ex. 1, som representerar flertalet av dessa uppgörelser, torde ha karaktären av förbindelse och kunna räknas som kollektivavtal. Föreningen av två »viljeförklaringar» är ganska tydlig. De båda sistnämnda av arbetsgivarna själva formulerade handlingarna, ex. 2 och 3, ha däremot, säkerligen med avsikt, fått starka drag av ensidig förklaring (arbetsgivaren »beviljade» vissa förbättringar). Särskilt gäller detta ex. 2, medan ex. 3 dock innehåller uttrycket »vänlig överenskommelse». Att strejkkommittén i sin rapport betecknat ex. 2 som »förbindelse» är inte avgörande. Medan sålunda ordalydelsen särskilt i ex. 2 snarast ger vid handen en ensidig regleringsform, kunna andra omständigheter, främst tillkomstsättet, möjligen anses ha givit uppgörelserna avtalskaraktär. Med hänsyn till att det här är fråga om uppgörelser för varje arbetsplats mellan arbetsgivaren och hans anställda, är det emellertid, om avtalsföreställningen varit aktuell, mycket möjligt att man haft mindre tanke på allmänna bestämmelser än på gemensamma löneavtal.[39] I ex. 3 gör omnämnandet av de »i bolagets tjänst antagna» arbetarna jämte den typiskt liberala frasen »genom vänlig överenskommelse» en sådan tolkning möjlig, ehuru det förra uttrycket snarare verkar som blott en bestämning av tillämpningsområdet, inte av »motparterna». Någon individuell bestämning av arbetarna på så sätt, att de namngivits, synes inte ha förekommit,[40] och sannolikt avsågs trots allt kollektiv reglering (så att även nyanställda skulle inbegripas däri), vare sig den var ensidig

[38] Ibid. s. 25. Även i Backman, Stockholms träindustriarbetarefackförening, s. 20 f.

[39] Jfr sid. 13 och vidare nedan under E. vid not 64.

[40] Jfr t. ex. fallet ADD 1939 nr 107 och Schmidt s. 99.

Det uppgives såsom nämnts i strejkrapporten, att samtliga 38 arbetare godkänt uppgörelsen, men om de gjort det i klump eller påtecknat handlingen var för sig och om över huvud godkännandet förutsatts av arbetsgivaren framgår inte.

eller avtalsmässig, vilket här förefaller oklart. Denna typ av mer eller mindre generell reglering — i olika varianter från tydligt ensidig som 1890 års gjutartariff till tydligt avtalsmässig[41] — var betingad av arbetsgivarens vägran att erkänna föreningsrätten eller ibland möjligen av bristen på organisation.

Fixeringen av *giltighetstiden* i en handling av ifrågavarande slag är ett av de säkraste tecknen på att en förbindelse föreligger, även om de agerande inte givit uttryck för avtalsföreställningen utan rörde sig med mera neutrala uttryck som »prislista» eller »bestämmelser». Bestämd giltighetstid hade följande prislista från 1882,[42] som eljest liksom föregående undertecknats endast av arbetsgivaren. Den gällde 1:sta klassens skrädderier i Stockholm och undertecknades av några firmor:

PRISLISTA

Frack av kläde, okantad ..... 18:—
Bonjour, 2-radig, kläde eller kamgarn ..... 16:—
etc. (sammanlagt 18 olika styckpriser).

Ovanstående prislista för 1:sta klass, fullgott arbete, erkännes att betala efter från och med 1 maj 1882 till och med 1 maj 1883 av

(firmans namn).

Denna handling innehåller en förbindelse (»erkännes att betala efter») och löper på bestämd tid. Någon motpart finns inte angiven.[43] I realiteten var fackföreningen den agerande. Den hade genom en kommitté lagt fram prislistan till undertecknande och tagit hand om de undertecknade exemplaren.[44] Arbetsgivarens påteckning var sålunda en ren accept. Eftersom inte bestämda arbetare angivits som motpart utan förbindelsen generellt gäller arbetsvillkoren vid företaget, är handlingen otvivelaktigt att betrakta som ett kollektivavtal, ehuru av det mera rudimentära slaget.

I vissa fall nöjde man sig med en muntlig förklaring av mästarna, att de skulle följa prislistorna. Huruvida dylika muntliga förbindelser kunna räknas som kollektivavtal skall diskuteras i nästa avsnitt.

[41] För ex. hänvisas till KA II s. 176 f. och 346 f.

[42] Om denna och dess tillkomst se Nerman, Med nål och tråd, s. 96 ff.

[43] Uteslutet är inte, att fackföreningen satt sin stämpel på prislistan. Jfr citatet nedan ur Sv. Skrädderitidning 1904.

[44] Fackföreningens beslut beträffande lönerörelsen innehöll bl. a., att varje firma, som godkänner sina arbetares prislista, underskriver densamma jämte förbindelse att under loppet av ett år hålla sina priser, samt att från varje firma en prislista skall inlämnas till föreningen.

Annat liknande exempel omnämnes nedan under E. i not 60 (slutet).

Under 1880-talet tycks denna metod att framlägga prislistor ha använts med framgång, att döma av en skildring i Svensk Skrädderitidning 1904 (1/3):

Prislistesystemet i Stockholm är lika gammalt som fackföreningen. Det var en av dess första livsyttringar att få prislistor för de olika firmorna fastställda. Vi minnas lite var hurusom verkstadslagen i slutet av 80-talet omkring den 1 maj en korps uppvaktade sina arbetsgivare med begäran om deras godkännande av en av verkstadslaget upprättad och av fackföreningen sanktionerad och med dess stämpel försedd prislista, naturligtvis med högre priser än de förut gällande och med hot om strejk därest listan icke obetingat godkändes — och skrevs under. Vi minnas också, att det allt emellan inträffade partiella strejker, antingen därför, att arbetsgivarna icke ville avhända sig sitt gamla prerogativ att själva bestämma sina priser, eller också därför, att de icke ville förödmjuka sig att skriva under utan ville bli trodda på sitt ord. Under några år voro arbetsgivarna ständigt utsatta för trakasserier av detta slag, ty med systemet följde också täta löneförhöjningar.

Därefter fortsättes skildringen med hur skrädderiidkareföreningen genom sin i andra sammanhang omtalade aktion 1891 utfärdade sin egen gemensamma prislista, vilken sedan arbetarnas motstånd brutits »blev gällande».[45] Det på sitt sätt logiska och även ganska representativa utvecklingsschemat summeras på följande sätt:

Fackföreningen hade med maktmedel dikterat arbetspriser några år på 80-talet, mästareföreningen likaledes med maktmedel till slutet av 90-talet, vadan man å ömse håll kunde anse sig vara kvitt. Det fanns därför intet hinder att för framtiden basera prislistan på samarbete mellan de bägge föreningarna.

Det nämnes till slut, att en sådan på förhandlingar grundad prislista antogs år 1900. Det var först härigenom, som man ansåg sig ha kommit fram till en avtalsmässig reglering, som kunde betraktas som en gemensam angelägenhet. 1880-talets prislistor hade i arbetsgivarnas tycke ett starkt drag av arbetstagarreglering såvitt angick tillkomstsättet, låt vara att de på grund av arbetsgivarnas godkännande äro att räkna som avtal, och av ensidigt för de senare förpliktande utfästelser.[46] Särskilt det förra hängde ofta samman med arbetsgivarnas vägran att inlåta sig på direkta förhandlingar, som hade kunnat möjliggöra en kompromisslösning.

Prislistan i stuverifacket i Stockholm 1890. Strax efter sin tillkomst 1889 började Stockholms hamnarbetarefackförening diskutera och utarbeta en prislista.[47] Den dominerande stuverifirman, A. F. Söderström,

[45] Se ovan under A, 1. b.

[46] Jfr sid. 22 och nedan under E. vid not 52.

[47] Prot. 15/11 1889 (ArbA).

ställde sig först i stort sett avvisande till kraven,[48] men sedan föreningen tydligen börjat hota med strejk,[49] blev svaret gynnsammare. I en skrivelse av Söderström, delvis refererad, delvis citerad i föreningens protokoll den 20 april 1890, fastställdes arbetstiden till 10 timmar per dag och lönen till 3 kr. per dag eller 30 öre per timme och 35 öre per timme för övertids- och söndagsarbete. Enligt protokollet hade Söderström vidare framhållit önskvärdheten av »att en strejk undvikes, ty i så fall återkallar han sina medgivanden». Det heter, att föreningen antog detta »till alla delar» utom i en detalj, varom fortsatta underhandlingar skulle föras med Söderström. Slutbestämmelsen citeras:

> Ovanstående överenskommelse anser jag bör träda i verksamhet den 1 maj och från den dag denna överenskommelse börjar frikallar jag mig från all enskild hjälp som jag förut brukat att utdela utan bör var och en arbetare söka till att såvitt möjligt är noga taga vara på sina inkomster. Assurance har jag i år lika som föregående år betalt för alla mina i arbete varande arbetare å 1 000 kronor i Bolaget Skandinavien.

Prislistan var sålunda ensidigt utfärdad av arbetsgivaren på grundval av ett förslag från fackföreningen. Ehuru den bär viss prägel av arbetsgivarreglering och Söderström nog inte förutsatt accept från fackföreningens sida (om några vidare underhandlingar förmäles ingenting), torde den särskilt på grund av att Söderström själv betecknat den som »överenskommelse» kunna räknas som kollektivavtal. Den innehåller t. o. m. ett embryo till fredsklausul. Att arbetarna betraktade den som ett bindande löfte från Söderströms sida är självklart och framgår också av senare protokoll, där man klagar över löftesbrott.[50] Ett intressant drag är Söderströms yttrande, att denna överenskommelse skulle innebära slutet på den patriarkaliska eran åtminstone såvitt angick arbetsgivarens välfärdsåtgärder. Med en fast reglering och högre löner skulle inte blott arbetsgivarens godtycke utan även hans välgörenhet upphöra, något som låg helt i linje med fackföreningsrörelsens inställning. Denna prislista inledde dock icke ett nytt skede i hamnarbetarfacket. Det dröjde flera år, innan ett nytt kollektivavtal kom till stånd i stuverifacket i Stockholm.[51]

3. *Muntliga kollektivavtal*

I början torde uppgörelser i anledning av kollektiva löneframställningar från arbetarnas sida vanligen ha skett muntligen. Muntligt ge-

[48] Prot. 5/1 1890.

[49] Prot. 16/2 1890, då också frågan om strejkfond diskuterades.

[50] Prot. 4/5 och 18/5 1890. Se vidare kap. VI vid not 22.

[51] Se vidare i nästa avsnitt (3.).

nom deputationer hos arbetsgivarna framförda önskemål eller krav ledde till muntliga svar: arbetsgivarna *beviljade* en förändring i arbetsvillkoren eller avslogo arbetarnas begäran. Detta är helt enkelt petitionsmodellen i dess muntliga version. På sådant sätt torde i många fall företagsusanser ha uppkommit.

Uteslutet är dock inte, att dylika uppgörelser under vissa omständigheter haft sådan karaktär, att de kunna räknas som muntliga kollektivavtal (se kap. I under 3. d.). Avgörande är liksom i fråga om skriftliga uppgörelser, om parterna räknat med bundenhet (eller ömsesidiga förpliktelser) trots avsaknaden av skriftlig undertecknad handling. Svårigheten är att få belägg härför, särskilt för att arbetsgivarparten i dylika fall tänkt sig en bindande överenskommelse,[52] samt att över huvud få fram uppgifter om förekomsten av muntliga uppgörelser. Jag skall här framlägga och kommentera en del material från 1880- och 90-talen, som synes ge vid handen, att det funnits fall som kunna karakteriseras som muntliga kollektivavtal.

Huvudintrycket är emellertid, att dessa spelade en relativt underordnad roll, vilket sammanhänger med att fackföreningarna, såsom framgår av många här relaterade händelser, tidigt lade an på den skriftliga formen.[53] Detta är ett viktigt drag i kollektivavtalets utveckling. Att fackföreningarna stundom nöjde sig med muntliga löften — den vanliga formen var ett »hedersord» från arbetsgivarens sida — berodde mestadels på att de inte lyckades förmå arbetsgivarna att binda sig skriftligen, vilket gör det tvivelaktigt, om över huvud avtalsuppgörelse avsetts. Men å andra sidan synes det stundom ha varit så, att arbetsgivarna begärde att »bli trodda på sitt ord», såsom framgår av en tidigare citerad skildring av förhållandena i skräddarfacket i Stockholm.[54]

[52] Jfr ovan vid not 59.

[53] Följ. citat ur Grofarbetaren från slutet av 1890-talet är nog ganska karakteristiskt (cit. efter Karlbom, G & F I, s. 270): »Då löne- eller andra arbetsförhållanden skola ordnas, så stipulera dessa alltid skriftligt. Fordra att dessa med namnunderskrifter av arbetsgivarna skriftligt garanteras! Garantera dem själv genom skriftlig underteckning av representanter för din organisation.»

[54] Se slutet av det långa citatet ur Svensk Skrädderitidning ovan vid not 45.

Jfr också till ytterligare belysning av frågan om muntlig och skriftlig form följande uttalanden i litteraturen:

Uhlén, Malmö tobaksarbetarefackförening, s. 40, beträffande förra delen av 1890-talet:

»De överenskommelser som träffats voro emellertid icke lika bindande som avtalen i våra dagar. Man träffade icke skriftliga och för viss tid gällande avtal på den tiden. Överenskommelserna voro antingen muntliga eller upptagna i protokoll och

Även vid upplösningen av skräddarkonflikten i Stockholm 1891 påstås muntliga uppgörelser ha träffats. När fackföreningen såg sig nödsakad att ge upp striden, beslöt den uppdraga

åt verkstadslagen att på basis av äldre förutvarande förhållanden träffa uppgörelse var för sig med sina arbetsgivare.

Skulle på grund av stadgat vite den enskilde arbetsgivaren vägra att lämna skriftlig garanti, får verkstadslaget självt avgöra, huru då bör handlas.[55]

Enligt Nerman fick man till stånd överenskommelser »med underskrifter eller — mera allmänt — företagarnas 'hedersord' att behålla förutvarande priser till 1 maj 1892».[56]

Huru därmed förhåller sig är svårt att få klarhet om. Fackföreningens uttalanden kunna ha varit avsedda att rädda prestigen. Eftersom arbetarna ledo nederlag, blev det med all sannolikhet så, att skrädderiidkareföreningens förut omtalade prislista »blev gällande».[57] Dess utlöpningstid var den 1 mars, medan arbetarna höllo på den 1 maj. Detta var en av de svåraste tvistepunkterna, i det att arbetarna ville utnyttja sitt goda förhandlingsläge under den brådaste vårsäsongen, medan arbetsgivarna ville ha lönefrågan löst dessförinnan.[58] Då antagligen priserna voro ungefär desamma som förut, är det inte omöjligt, att arbetsgivarna för att inte i onödan stöta sig med arbetarna ansett sig kunna utan vidare förklara, att det inte skulle bli några lönesänkningar.

---

många arbetsgivare ansågo sig utan skrupler kunna bryta dem, i synnerhet om arbetarna själva icke gjorde någon kraftigare invändning däremot. Avtalen respekterades med andra ord endast så länge arbetsgivarna ansågo sig ha intresse av att göra det.»

Styrman (s. 90) angående kollektiva löneframställningar före sekelskiftet:

»Än var det en än en annan arbetaregrupp, som kollektivt begärde så och så många öres förhöjning på timlönerna. Stundom sträcktes kravet längre, i det man begärde ingående av ett kollektivt avtal.»

Enligt Westerståhl (s. 159) »kan man kanske se den direkta upprinnelsen till kollektivavtalet» i den omständigheten, »att arbetarna inte nöjde sig med ett muntligt löfte om vissa förbättringar utan fordrade en skriftlig bekräftelse därpå», detta för att vid förhandlingarna »uppnådda resultat verkligen skulle bli för viss tid bestående». Han utgår sålunda från att kollektivavtalet måste vara skriftligt och dessutom ha viss giltighetstid. Sådant är naturligtvis det typiska kollektivavtalet, men ingetdera kravet är oundgängligt för att en uppgörelse skall kunna räknas som kollektivavtal.

[55] Fackföreningens beslut cit. efter St. D. 2/6 1891. Även i Nerman, Med nål och tråd, s. 112. Jfr om konflikten sid. 256 och 277 f.

[56] Nerman, Beklädnadsarbetareförbundet, s. 242. Jfr Nerman, Med nål och tråd, s. 112.

[57] Se det i not 54 nämnda citatet.

[58] Se St. D. 27/5 1891.

Generellt torde kunna sägas, att en uppgörelse kan räknas som ett muntligt kollektivavtal i de fall då arbetsgivaren gentemot ett arbetarkollektiv verkligen givit sitt hedersord på att hålla bestämd lön under en bestämd tid, t. ex. en säsong, något som synes ha förekommit i viss utsträckning i praktiken.[59] Om däremot ingen tidsbestämmelse finnes, utan arbetsgivarna endast medgivit en löneförhöjning, gör likheten med petitionssystemet det alltför osannolikt, att avtalsuppgörelse avsetts.

Ett annat fall, i vilket avtalssituationen på grund av arbetarsidans starkare ställning synes ha varit klarare, är följande. Under återuppbyggnaden av Malmö yllefabrik efter en brand 1888 gingo hantlangarna och murarna i strejk för att genomföra vissa förbättringar i arbetsvillkoren. När uppgörelse var inom räckhåll, beslöto de berörda fackföreningarna att vika från sitt krav på att byggmästaren skulle underskriva en för honom framlagd skrivelse, särskilt som han i alla fall givit »sitt 'hedersord' på att de fordringar han beviljat, skulle bliva hållna».[60] Fackföreningarna beslöto gå tillväga på följande sätt. En skrivelse skulle uppsättas och uppläsas för honom »och till denna skulle han svara ja eller nej. Skulle han, sedan arbetet återupptagits, vilja bryta de avgivna löftena, skulle strejken ögonblickligen återupptagas».[61] Uppgörelsen kom till stånd i enlighet med detta beslut.

Här torde ha förelegat en muntlig förbindelse i direkt anslutning till en skriftlig handling. Ehuru uttrycklig tidsbestämmelse saknas, kan uppgörelsen icke desto mindre ha varit tidsbegränsad därigenom att den gällde en viss entreprenad, ett bygge. Att verkligen en förbindelse var avsedd, visa icke blott omständigheterna och byggmästarens uttalanden utan i viss mån också fackföreningarnas hot att nedlägga arbetet vid löftesbrott.

En konflikt, som möjligen slutat med ett muntligt kollektivavtal av ungefär samma slag som det nyss behandlade, var den stora hamnarbetarstrejken i Stockholm 1896, genom vilken arbetarna fingo flera krav genomförda men inget skriftligt avtal. Vid en direkt förhandling på en restaurang kommo den viktigaste stuverifirman, A. F. Söderström, och fackföreningsrepresentanterna fram till en lösning, som godkändes av fackföreningen på möte samma kväll. Enligt Stockholms-Tidningens

[59] Jfr Karlbom, G & F I, s. 256 och 290 f.

[60] Arbetet 13/9 1888. Det framhävdes under diskussionen därom på arbetarsidan, att byggmästaren »lika lätt kunde bryta den förbindelse han gåve på ett papper som sitt muntliga ord». Se också Arbetet 15/9 art. »Segern är vunnen». Händelsen behandlas i nära anslutning till Arbetets referat av Uhlén, Malmö murarefackförening, s. 95 f., och efter honom av Kåbe, Med kulturens primärarbetare, s. 107.

[61] Arbetet 13/9 1888.

referat (22/5 1896) »beslöt föreningen nästan enhälligt att antaga firman Söderströms anbud». Innehållet hade vid förhandlingen fixerats i ett protokoll, som troligen upprättats av en utomstående person och upplästes vid fackföreningsmötet.[62] Det är mycket möjligt, att det inte innehöll någon direkt förbindelse utan blott firman Söderströms medgivanden,[63] men omständigheterna, bl. a. att uppgörelsen hade avseende på en bestämd säsong, voro sådana att även arbetsgivaren torde ha räknat med att en bindande uppgörelse träffats med fackföreningen. Det är att märka, att tidningsreferaten röra sig med termer som »anbud» och »överenskommelse». Avtalsformen var vid denna tid aktuell, om än bekämpad på arbetsgivarhåll.[64]

Efter uppgörelsen utgav fackföreningen en prislista under rubriken »Prislista, utgiven av Hamnarbetarfackföreningen i Stockholm, för stuvarnas arbetare», vilken till största delen utgör en kodifikation av uppgörelsen med firman Söderström. Vissa avvikelser förekommo dock, särskilt beträffande övertidsersättningen, vilket förklarades i en parentes under rubriken med följande innehåll:

De punkter, om vilka den förnämste arbetsgivaren, A. F. Söderström, vägrat yttra sig, gälla ändå. Då A. F. Söderström ej ingått å den »senare överenskommelse», som förutsattes vid strejkens avslutande, har fackföreningen ansett sig ej i alla punkter bunden av firmans »fredsvillkor». Gällande detta särskilt övertiden.

[62] Det upplästes enl. ST 22/5 1896 av en kapten Hård af Segerstad, och det är sannolikt, att han också avfattat det.

[63] Protokollet har jag vid genomgång av fackföreningens handlingar i ArbA ej kunnat finna. Eftersom föreningsprotokollen upphöra strax efter strejkens utbrott och sekreteraren tycks ha varit slarvig (han avgick strax efteråt), är det troligt att det förkommit. En sannolikt ganska fullständig redogörelse för innehållet finns i Soc.-Dem. 22/5 1896 (Branting deltog själv i förhandlingarna) men där nämnes ingenting om protokollet. Jfr också Lindley s. 34.

[64] I ett formulär (i ArbA) med uppgift om konflikten (troligen härrörande från tiden strax efter sekelskiftet) besvarade fackföreningen frågan om underhandlingarna ledde till skriftligt avtal med »nej». Konflikten sades ha bilagts genom »ömsesidig överenskommelse».

ST:s referat innehåller följ. passus:

»Någon bestämd överenskommelse kunde dock vid konferensen ej ingås, enär fackföreningens ombud ej ägde någon beslutanderätt. Hrr Söderströms m. fl.:s ultimatum måste därför underkastas fackföreningens beslut på aftonen.»

Enl. Lindley (s. 34) ville Söderström icke underteckna något skriftligt erkännande på uppgörelsevillkoren. Uppenbarligen hade fackföreningen eftersträvat skriftlig förbindelse, ehuru ingenting förekommer därom i tidningsreferaten (föreningsprotokoll saknas som ovan påpekats). Visserligen gör detta, att man bör vara särskilt skeptisk mot att räkna uppgörelsen som avtal, men omständigheterna peka dock närmast ditåt.

I denna del torde sålunda prislistan ha varit ett ringavtal.

Det dröjde till 1899, innan fackföreningen fick firman Söderström att underteckna en sådan prislista som kollektivavtal. Här har sålunda utvecklingen gått från en kombination av muntlig uppgörelse, troligen betraktad såsom bindande, och ensidigt av fackföreningen utfärdad prislista till ett skriftligt kollektivavtal.[65]

4. *Kollektivavtalets utveckling till omkring sekelskiftet*

Först under det sista årtiondet före sekelskiftet blev kollektivavtalet något mera än en undantagsföreteelse, ehuru såsom tidigare framhållits vid denna tid också arbetsgivarnas motstånd nådde en första kulmination. För utbildningen av den moderna kollektivavtalsformen var detta ett viktigt skede.

Jag skall här på samma sätt som förut, ehuru delvis ganska summariskt, granska ett antal under denna tid träffade uppgörelser ägnade att belysa kollektivavtalets utveckling.

Först 1889 lyckades måleriarbetarfackföreningen i Stockholm (kallad Målareförbundet) få till stånd en reglering av arbetsvillkoren i en form, som kan betecknas som kollektivavtal. En paritetisk kommitté, bestående av tre mästare och tre arbetare, vilka gemensamt utsett en sjunde medlem, hade utarbetat vad som benämndes *Allmänna bestämmelser angående förhållandena emellan Stockholms målaremästare och måleriarbetare.*

Denna handling undertecknades den 29 mars 1889 av de sju såsom »kommitterade». Därmed var dock icke regleringen genomförd. Först när fackföreningen tog saken i egna händer och satte igång partiella strejker, förmåddes de olika målerifirmorna att genom undertecknande antaga bestämmelserna.[66]

Innehållet utgöres av dels allmänna bestämmelser, dels en detaljerad ackordsprislista. De förra innehålla regler om löneformen (timlön och ackord med förbud mot »slumpning»),[67] minimitimlön (olika sommar och vinter), arbetstid (högst 10 timmar), förhöjd övertidsersättning (i allmänhet 25 %), företrädesrätt till arbete för i Stockholm skattskrivna arbetare under vintersäsongen samt en skiljeklausul, enligt vilken en paritetiskt sammansatt skiljedomstol

[65] Såsom nämnts ovan under B, 2. (slutet) ingick dock firman Söderström redan 1890 en överenskommelse med fackföreningen.

[66] En skildring av lönerörelsen, sedd från fackföreningens synpunkt, finns i Mål. F T 1889 april—juli. Jfr också Henriksson-Holmberg, Trettio år, s. 112. Prislistan finns tryckt bl. a. i a. a. s. 113 ff. och i J. Johansson, Målareförbundet, s. 102 f.

[67] Se sid. 158 och särskilt om denna bestämmelse det första av de i not 68 nämnda målen.

(3+3+1), utsedd av organisationerna för varje år, skulle »bilägga emellan arbetare och arbetsgivare möjligen uppkomna tvister».

Det var slutligen över 120 målarmästare, som mer eller mindre frivilligt undertecknat denna handling — i korthet vanligen benämnd »prislistan» — vilken nedtill var försedd med följande förbindelseformulär:

Undertecknad förbinder sig att följa ovanstående bestämmelser.[68]

Att reglerna uppställts och betraktats som bindande åtminstone för arbetsgivarna är tydligt och framgår också av senare händelser,[69] men prislistan innehåller inte några uttryck för en klart utbildad kollektiv avtalsform. Där finns ingenting om giltighetstid och uppsägning, och organisationerna stå inte angivna som parter. De nämnas endast i skiljeklausulen, enligt vilken vardera skulle utse tre ledamöter i skiljedomstolen. Något annat uttryckligt erkännande av fackföreningen finns inte. Prislistan antogs vid varje firma för sig genom ensidigt påtecknande av arbetsgivaren. Rubriken anger endast parterna i det enskilda arbetsförhållandet och ger snarast intryck av att man avsett att etablera »objektivt gällande bestämmelser» för yrket.

Denna prislista gav dock anledning till de veterligen tidigaste mera tydliga försöken att på en sådan handling tillämpa allmänna avtalsrättsliga regler. Det skedde i första hand i samband med de rättegångar vid Stockholms RR, som den gav upphov till och som skola behandlas i kap. VII. Den av fackföreningen utsedde juristen, som var kärandeombud för de enskilda arbetarna, betecknade den uttryckligen som avtal. Sannolikt under påverkan härav kom avtalsföreställningen till uttryck även i diskussionen på det fackliga planet. Mästarna använde avtalsrättsliga argument, när de i december samma år genom uppsägning ville frigöra sig från bestämmelserna, och i sin protestresolution häremot benämnde fackföreningen handlingen »avtal».[70]

Uppsägningen av prislistan förtjänar att beröras närmare. Den företogs av 65 mästare, sålunda omkring hälften av undertecknarna, i en

[68] Cit. efter exemplar, bifogade protokollen till de i kap. VII under C, 2. a. behandlade målen. De mästare som tecknat under finnas angivna i Mål. FT april—juli 1889.

[69] Förutom vad som nedan anföres kan nämnas, att mästarnas förening enl. en notis i Mål. FT juni 1889 anhöll om dispens i vissa fall från minimilönebestämmelsen, vilket avdelningen avslog.

[70] Se citatet nedan ur resolutionen vid mötet den 28 dec., där termen dock är valhänt använd och formuleringen snarast tyder på uppfattningen om en ensidigt förpliktande förbindelse.

gemensam skrivelse. Denna var icke avfattad i organisationens namn och icke heller ställd till arbetarnas organisation. Erkännandet var ännu inte så helt. Hur uppsägningen skulle gå till, hade tydligen vållat mästarna huvudbry. Enligt uppgift i Målarnes Facktidning delgavs uppsägningshandlingen avdelningens ordförande i avskrift i närvaro av två rättsbetjänter. Den var av följande lydelse:

Undertecknade målaremästare i Stockholms stad, vilka underskrivit härvid fogade »Allmänna bestämmelser» angående förhållandena mellan Stockholms målaremästare och måleriarbetare, få härmed lagligen uppsäga samma bestämmelser och förklara oss att från och med den första januari adertonhundranittio (1890) ej vidare vara bundna vid desamma.

Av bevekelsegrunderna till denna vår åtgärd anföra vi endast följande:

1:o) Det av kommitterade uppsatta formulär till de ifrågavarande bestämmelserna har av Målareförbundet egenmäktigt, dels blivit tillökt något över konceptet, dels ock har förbundet genom strejk, eller hot om sådan tilltvingat sig underskrifterna, vilken åtgärd kommitterade icke inom sig beslutat, vadan bestämmelserna ej äro ett uttryck av båda parternas, varav kommittén var tillsatt, mening och således ej kunna gälla såsom ömsesidig överenskommelse.

2:o) Måleriarbetarna å sin sida hava ej själva respekterat bestämmelserna, då de ej, såsom sjunde punkten föreskriver, vänt sig till skiljedomstolen, utan i stället instämt sina arbetsgivare till domstol, tre sådana fall föreligga.

Stockholm den 26 november 1889.
(65 namn)[71]

Avdelningen beslöt å ett möte den 28 december med anledning av »de 65 måleriidkarnas skrivelse rörande uppsägning av det av dem till arbetarna ingångna skriftliga avtalet rörande arbetspriser m. m.»:

1:o) Att ej godkänna skrivelsen såsom laglig uppsägningshandling, emedan intet stöd därför finnes i bestämmelserna.

2:o) Att ej godkänna skrivelsen på grund av motiveringen, emedan den dels i vissa punkter är uppdiktad eller förvrängd och dels naiv och betydelselös.[72]

I samma resolution uppmanades arbetarna att fortfarande »fasthålla vid de bestämmelser som nu äro gällande tills andra blivit av arbetarnas organisation antagna för att vara gällande», varjämte man protesterade mot och beklagade detta försök att »uppriva de band som nyss knutits» i syfte att hindra smutskonkurrensen och införa ordnade förhållanden inom yrket. Bristen på regler om giltighetstid och uppsägning gjorde sig sålunda märkbar. Mästarna sågo sig oförhindrade att säga upp. Deras något valhänta motivering var som synes i realiteten dels att avtalet var ogiltigt på grund av tvång och bristande viljeöverensstäm-

[71] Mål. FT dec. 1889 art. »Uppsägningshandlingen».

[72] Resolutionen i Mål. FT jan. 1890, »Svar till de '65'».

melse, dels att arbetarna gjort sig skyldiga till avtalsbrott. De använde dock icke termen avtal, ty ett sådant skulle förutsätta en motpart. Arbetarna å sin sida hävdade uppfattningen, att prislistan kunde ändras eller ersättas endast genom en ny överenskommelse.[73]

Läget var efter dessa händelser något oklart. I en ledande artikel (»Ackord») i facktidningen för februari 1890 talas om att avdelningen »genom uppsägningen av prislistan» från mästarnas sida fått »full frihet att framställa nya och större fordringar». I marsnumret publicerades med en kritisk kommentar en av mästarna utfärdad prislista. Den var baserad på 1889 års prislista men var enligt kommentatorn ändrad just på de punkter, som mästarna föregående sommar velat ha annorlunda. Lönebeloppen voro i stort sett desamma men villkoren att erhålla dem något skärpta. Över huvud voro många bestämmelser mera detaljerade och preciserade. Nytt var framför allt att timlönebestämmelsen uttryckligen gällde endast för år 1890, att skiljemän skulle utses ad hoc av de tvistande och icke av organisationerna samt att ett förbindelseformulär för arbetarna tillkommit:

Nedanstående arbetare erkänna förestående Allmänna bestämmelser och Prislista till efterföljd.[74]

Mästarna ville sålunda ge reglerna ömsesidigt förpliktande karaktär. Handlingen skulle tjänstgöra som ett personligt avtal, något som Målarnes Facktidning helt tog avstånd ifrån. Det dröjde några år innan samarbete åter etablerades mellan de båda organisationerna.[75]

Möbelsnickeriarbetarnas fackförening i Stockholm genomförde sitt första kollektivavtal 1894, men redan vid ett sammanträde med arbetsgivarna 1889 hade den fått till stånd en uppgörelse, som här först skall behandlas, då den ger bakgrunden till 1894 års avtal. Det upprättades vid detta sammanträde, tydligen av en fackföreningsfunktionär, ett protokoll över besluten, vilket justerats och godkänts av tre personer, troligen samtliga arbetsgivare. En av dessa, J. R. Almgren, var ordförande under mötet.[76]

I och för sig fyller denna form, ett på betryggande sätt till riktigheten vitsordat protokoll, kraven på ett skriftligt kollektivavtal. Det räcker emellertid icke med den yttre formen. Formuleringen av innehållet eller ev. andra omständigheter måste ge vid handen, att i för-

[73] Jfr resolutionen. Tydligare uttryckt av kärandeombudet i en av rättegångarna (se kap. VII under C, 2. a. målet nr 394).

[74] Tryckt exemplar även i ArbA.

[75] Se vidare nedan efter not 99.

[76] Prot. finns bevarat i ArbA.

hållande till fackföreningen eller arbetarna i gemen bindande regler avsetts.

Protokollet är mycket vagt till sin formulering. Det avser enligt sin rubrik »det av Stockholms Snickarefackförenings Styrelse utlysta sammanträdet den 11 september 1889, som besöktes av 15 arbetsgivare inom möbelsnickeriet», och innehåller en del beslut från detta sammanträde, t. ex.:

1:o. Antogs en normalarbetsdag av tio timmar, dock med betonande av att arbetarna borde noga iakttaga den bestämda arbetstiden.
3:o. För övertidsarbete — — — erkändes förhöjning åt timarbetaren (men icke till styckearbetaren) till det belopp som — — — borde bero på ömsesidig överenskommelse.
4:o. Kostpengarnas utbetalande på fredagen godkändes av mötets flertal . . .
6:o. Som samtliga de av arbetarna uppställda förslag genom diskussionen ansågos besvarade, funno de närvarande ej nödigt utse någon kommitté för ytterligare utredande härav.

Formuleringen synes ge vid handen, att protokollet endast innehåller ställningstaganden från arbetsgivarnas sida (se särskilt p. 6 och det icke enhälliga beslutet i p. 4). De närvarande arbetsgivarna förklarade sig skola vidtaga vissa ändringar i arbetsvillkoren. Protokollet innehåller inga i förhållande till fackföreningen bindande löften. Om besluten likväl, på grund av att de blivit protokollerade under omständigheter som dessa, möjligen ansågos bindande, kunde de i varje fall anses gälla endast för de arbetsgivare, som biträtt dem, och de äro inte ens angivna i protokollet. Ingenting antyder, att arbetsgivarna uppträtt som representanter för sina kolleger. Beträffande det praktiska resultatet förmäler föreningshistoriken: »Mästarna visade sig inte alltid benägna att hålla ens det lilla de lovat».[77]

Nästa gång fackföreningen företog en lönerörelse, nämligen 1894, var den därför angelägen att förskaffa sig mästarnas individuella underskrifter och på annat sätt försöka säkerställa avtalets efterlevnad. Aktionen leddes av Herman Lindqvist med för honom mycket betecknande grundlighet. Den följde delvis de gamla mönstren från utearbetarstrejken 1881 men visar också relativt moderna drag.

Vid denna tid hade en organisation bildats även på arbetsgivarsidan, Stockholms snickaremästareförening. Mellan den och fackföreningen växlades en serie förslag och motförslag. Efter några dagars partiella strejker blev mästarföreningen villig att utse underhandlare. En gemensam kommitté utarbetade ett *Löne- och verkstadsreglemente för möbel-*

[77] Backman, Stockholms träindustriarbetarefackförening, s. 55.

snickareyrket i Stockholm, vilket trycktes genom fackföreningens försorg. Det var undertecknat »Möbelsnickeriarbetarnas fackföreningar» och hade nedtill försetts med ett förbindelseformulär, avsett att undertecknas av varje arbetsgivare för sig. Kommittén hade därefter, enligt Lindqvists rapport, »oavbrutet arbetat på insamlande av namnunderskrifter, som nu efter 2 månaders ihärdigt arbete lett till så gott resultat, att jämt 100 arbetsgivare förmåtts underteckna detsamma». Återstående mästare ansågos vara ganska betydelselösa.[78]

Denna handling innehåller tämligen utförliga bestämmelser om arbetsgivarnas och arbetarnas inbördes rättigheter och skyldigheter beträffande lön, arbetstid etc. En särskild avdelning betecknas som »Verkstadsordning».

Reglementet skulle gälla »för varje möbelsnickareverkstad så snart det av arbetsgivaren undertecknats» (§ 9) och antogs ju också på detta sätt vid nästan alla verkstäder. Det förelåg sålunda i själva verket 100 reglementen, men samtidigt hade dessa i viss mån karaktären av ett enhetligt avtal, såsom framgår av uppsägningsbestämmelsen i § 10:

> Dessa reglementen äro gällande från 1 augusti ena året till samma datum det andra och betraktas som fortfarande gällande, såvida de icke av någondera parten uppsägas senast 1 juni. Uppsägning skall ske antingen genom arbetsgivarnas eller arbetarnas förening.

Den kollektiva partsställningen är här klart framträdande. Detta och regeln om automatisk prolongation gör denna handling till ett fullt utbildat kollektivavtal.

Att märka är, att termen »avtal» är förbehållen arbetsavtalet. Det hette i § 9:

> Arbetsgivare och arbetare äro ej bundna av varandra längre än den tid avtalet rörande varje särskilt arbete gäller, om såväl ackords- som timarbete.

Denna bestämmelse, som följer omedelbart på den ovan citerade bestämmelsen i samma § om att reglementet gällde för varje verkstad efter undertecknande, visar, att man här gjorde en bestämd skillnad mellan avtal om arbetsprestation och kollektivavtalet, som i detta fall bär den gammalmodiga beteckningen »reglemente».

För att giva de »antagna bestämmelserna giltighet» skulle de till

---

[78] Lindqvists handskrivna »Rapport öfver möbelsnickeriarbetarnes lönerörelse, samt löneregleringskomiténs verksamhet under densamma», avg. den 3 dec. 1894 (ArbA). Händelsen behandlas även av Backman a. a. s. 56 ff., där avtalet är tryckt i faks. Samtliga kuponger med underskrifter finnas bevarade i ArbA. Samma metod användes av denna fackförening vid dess lönerörelser in på 1900-talet.

yttermera visso införas i kontraböcker för varje arbetare och undertecknas av båda parter i det enskilda arbetsförhållandet (§ 4).[79]

Typograferna genomförde en lönerörelse 1893 på så sätt, att de enskilda boktryckarna efter hand förmåddes underteckna en av förbundet utarbetad »Tariff för arbetsbetalning till manliga och kvinnliga typografer (sättare och tryckare)» med följande förbindelse:

Ovanstående tariff, vilken jag förbinder mig noggrant följa, har jag från och med den — — — antagit såsom gällande för arbetsberäkning inom mitt tryckeri, vilket härmed erkännes.[80]

Ingenting om giltighetstid eller uppsägning stadgades i detta tariffformulär, som blev grundvalen för de troligen första egentliga kollektivavtalen inom detta fack. Att typograferna i detta avseende voro relativt sena berodde i första hand på arbetsgivarnas och inte minst BS:s principiella motstånd men betyder ju inte att typograferna saknat inflytande på arbetsvillkoren.

Centrala förhandlingar inleddes vid årsskiftet 1896—97 med Allmänna svenska boktryckareföreningen, som efterträtt BS som arbetsgivarorganisation.[81] En tariff, egentligen avsedd att vara riksomfattande, antogs, ehuru blott för Stockholms del, i början av 1898.[82] Detta var det första av organisationerna som jämställda parter undertecknade avtalet i typograffacket. Det skulle gälla tre år och därefter tills vidare med ett års uppsägningstid. Rätt till uppsägning, vilken kunde inskränkas till särskilda bestämmelser, hade endast de avtalsslutande parterna, boktryckareföreningen och förbundet. I landsorten genomfördes efter hand liknande tariffer.[83]

Helt och hållet formen av ett protokoll hade det första kollektivavtalet i murarfacket i Göteborg, vilket ingicks år 1897 mellan stadens byggmästareförening och murarförbundets avdelning. Det undertecknades å de bägge parternas vägnar av medlemmarna av en paritetisk lönekommitté och lyder i väsentliga delar:

[79] Jfr härom kap. VI not 28.

[80] Om lönerörelsen se Wessel s. 164 ff. Cit. efter handling i ArbA.

[81] Se ovan kap. IV under B, 2. (det var den just omtalade lönerörelsen som föranledde bildandet av föreningen). Ang. förhandlingarna se Wessel s. 182 ff.

[82] Se Wessel s. 182. Tryckt exemplar av tariffen i ArbA. Dess ursprungligen påtänkta tillämpningsområde framgår bl. a. därav, att tariffen innehåller särskilda bestämmelser avseende Stockholm och varierande s. k. lokaltillägg för olika platser. Vissa beslut, bl. a. om en tariffnämnd, hade trätt i verkställighet redan 1897.

[83] Se härom Wessel s. 186 ff.

Protokoll, hållet vid sammanträde av den förstärkta lönekommittén den 16 juli 1897.

§ 2. Med anslutning till det av kommitterade förut fattade beslutet om löneförhöjning beslöts, att samma skulle få följande ordalydelse:

Fullt kunnig murare skall erhålla högst 45 öre pr timma, alla övriga erhålla löneförhöjning, dock i proportion till deras duglighet.

§ 3. Löneförhöjning skall ske från och med den 16 dennes, dock obetaget för de arbetsgivare, som sådant lovat, efterbetala densamma från den 1 juli detta år.

§ 4. Denna överenskommelse är för båda parterna gällande intill den 1 mars 1899 samt anses förnyad på ytterligare ett år, såvida ej uppsägning ägt rum före nämnda dag och kan under alla omständigheter löneförändringar ej ske förr än två månader efter uppsägning, d. v. s. 1 maj.

§ 6. Övertids-, natt- och söndagsarbete betalas i enlighet med Byggmästareföreningens beslut av den 4 dec. 1896.

§ 7. Detta protokoll skall utskrivas i tvenne lika lydande exemplar, av alla de närvarande underskrivas samt vardera parten erhålla ett.

Göteborg den 16 juli 1897.

Å Byggmästareföreningens vägnar:
(7 namn)

Å Murareförbundets avdelning vägnar:
(7 namn)[84]

Enligt Svärd (s. 149) tillkom denna handling troligen på byggmästareföreningens initiativ, då fackföreningen missförstått eller ej ansett sig bunden av en tidigare — tydligen muntlig — överenskommelse. Detta förklarar formuleringen av den centrala bestämmelsen i § 2.

I övrigt hänvisar handlingen till av byggmästareföreningen ensidigt fattade beslut. Hänvisningarna torde inte ha inneburit, att dessa beslut nu inrycktes i avtalet. I denna del är handlingen nog inte avsedd att vara ett avtal utan blott ett protokollfört konstaterande. Härpå tyder, förutom formuleringen av § 6, att giltighetstiden fastställts i en tidigare paragraf med tydlig syftning blott på beslutet om timlön. Byggmästareföreningen hade ännu inte uppgivit sitt principiella motstånd mot att ingå kollektivavtal. Vad som nu skett var ett avsteg från principståndpunkten, men när avtalet uppsagts av arbetarparten 1899, vägrade byggmästareföreningen att ingå något nytt avtal. Först 1901, efter en långvarig strejk, som bilades genom landshövdingens ingripande, ingicks ett nytt och denna gången »formligt» avtal.[85]

[84] Cit. efter Oljelund, Minnesskrift, s. 28.

[85] Svärd s. 149 f., Oljelund a. a. s. 30 ff.

Under den uppseendeväckande byggnadsträarbetarstrejken i Malmö år 1890 träffades enligt Sigfrid Hansson överenskommelse »på grundval av följande aktstycke:»

Protokollsutdrag vid Malmö Byggmästareförenings sammanträde den 3 juli 1890.

Med anledning av tvenne från Träarbetarefackföreningens utsedda kommitterade till vår förening inkomna skrivelser, den ena av sistlidne juni och den andra av den 3 dennes, beslöts att följande svar däri skulle meddelas:

§ 1. I enlighet med vad som förut har blivit eder delgivit bestämmes härmed *timpenningen till 28 öre från dato till den 1 april nästa år.* Denna timpenning avser endast vanlig duglig timmerman eller byggnadssnickare — — — etc.

§ 2. *Normalarbetsdagen fastställes till 10 timmar pr dag,* som även förut medgivits, nämligen: — — — etc.

För överarbete betalas 25 proc. förhöjning — — — etc.

— — —

§ 4. Under förutsättning av att överenskommelse om ovanstående kommer till stånd förbehålla vi oss, att fackföreningens medlemmar icke själva åtaga sig byggnadsarbeten utan för så vitt arbetslöshet skulle uppkomma, då smärre reparationer få utföras.

§ 5. *Om Träarbetarefackföreningen ingår på ovanstående löne- och arbetsvillkor,* bör arbetet hos alla byggmästareföreningens ledamöter upptagas senast måndagen den 6 dennes samt skriftligt meddelande därom inlämnas till föreningens ordförande senast i morgon den 5 dennes.

På Byggmästareföreningens vägnar:
(1 namn)[86]

Något fullständigt kollektivavtal är givetvis inte denna handling, men den kan — för att använda avtalsrättsliga termer — betraktas som en partiell accept att jämställa med ett nytt anbud, vilket förutsätter accept från fackföreningens sida (jfr särskilt § 5). Den fyller därmed alla krav på en avtalsmässig uppgörelse (beträffande timlönen har ju också bestämd giltighetstid utsatts), och eftersom fackföreningen säkerligen inlämnade »skriftligt meddelande» enligt § 5 i protokollsutdraget, föreligger här ett exempel på ett kollektivavtal upprättat genom skriftväxling. Fackföreningen är uttryckligen erkänd som motpart.

I Malmö antogs sommaren 1890 en *Priskurant för murarearbeten i Malmö,*[87] som undertecknats av tre kommitterade för vardera Malmö byggmästareförening och Malmö murarefackförening och som skulle »lända till efterrättelse» från och med den 1 augusti. Den är enligt

[86] Cit. med kurs. efter S. Hansson, Träarbetareförbundet, s. 85 f. Jfr ang. tillkomsten kap. IV under D, 3. vid not 22.

[87] Uhlén, Malmö murarefackförening, s. 103 ff., texten s. 104 f.

Uhlén (s. 105) »Malmö murarefackförenings första kollektiva avtal i modern bemärkelse». Det är troligen ett av de tidigaste, som undertecknats av organisationer på bägge sidor som jämställda avtalskontrahenter.[88]

Prislistan innehåller ingen bestämmelse om giltighetstid. Avgörande för dess karakterisering som avtal är sålunda i första hand det klara partsförhållandet. Dessutom visar formeln »lända till efterrättelse», att reglerna avsetts att vara bindande.

Handlingen saknar i stort sett »allmänna bestämmelser». Den är en prislista i ordets egentliga mening, dvs. den innehåller endast ackordspriser med tillhörande särskilda bestämmelser, och är som sådan ganska utförlig. Den var inte uttömmande beträffande vad som antagits såsom bindande regler mellan de bägge organisationerna. Föregående år (1889) hade förhandlingar förts om krav på införande av normalarbetsdag, timlön och övertidsersättning, vilka lett till överenskommelse beträffande de två förstnämnda kraven. Eftersom dessa överenskommelser inte »bekräftades — — — skriftligen av parterna», kunna de enligt Uhlén »icke anses ha varit kollektivavtal i nutida mening».[89] I den mån förhandlingarna försiggingo genom skriftväxling, såsom delvis var fallet, kunna uppgörelserna dock tänkas ha fyllt kravet även på ett skriftligt kollektivavtal.

Ett avtal med nya inslag var det som järn- och metallarbetareförbundet 1891 lyckades genomföra hos några kopparslagarmästare i Eskilstuna, kallat *Prislista för Kopparslageriarbetarna i Eskilstuna.*[90] Det uppvisar i jämförelse med den förut (under B, 1.) omtalade gjutartariffen i Stockholm året dessförinnan, vilken gällde arbetare inom samma förbund, en helt annan bild av omständliga förbindelseformler.

Framsidan av det tryckta plakatet upptar en tabell med ackordspriser, för kittlar, kaffekokare etc., samt några bestämmelser om arbetstid m. m.

Baksidan upptages av förbindelserna, dels en i vilken fyra arbetsgivare åtogo sig att till den 1 juli 1892 betala efter de i prislistan angivna villkoren till medlemmar av Eskilstuna kopparslagarefackförening, dels en undertecknad av både järn- och metallarbetareförbundet

[88] Jfr ovan vid not 33 ang. målaravtalet i Göteborg 1886. Målaravtalet i Stockholm 1889 hade undertecknats av 7 ledamöter i en gemensam kommitté, men det skedde inte på organisationernas vägnar.

[89] Uhlén a. a. s. 105. Jfr kap. IV under D, 2. not 6.

[90] ArbA. Dess tillkomst skildras i Lindgren, Metall I, s. 145 f.

(1 namn) och nämnda fackförening (2 namn), i vilken arbetspriserna förklarades vara godkända och bindande för medlemmarna till den 1 juli 1892, samt slutligen följande, undertecknad av samtliga:

Ovanstående förbindelser gälla från och med denna dag till den 1 Juli 1892. Sker ej uppsägning utav densamma minst en månad före nämnda dato från endera parterna, äro förbindelserna gällande för ytterligare ett år.

Avtalet är sålunda undertecknat av båda parter som jämställda kontrahenter, på arbetarsidan av både förbundet och dess lokalavdelning. I sistnämnda avseende är avtalet troligen det tidigaste i Sverige.[91] Att märka är även bestämmelsen om uppsägning och automatisk prolongation, även denna den tidigaste jag träffat på.

Verkstadsföreningens första kollektivavtal, kanske det första inom storindustrin, ingicks i Göteborg i juni 1896 just i samband med att föreningen bildades. Avtalet noteras i VF:s protokoll på följande sätt: »— — — och träffades nu å *Verkstadsföreningens* och *Svenska Gjutareförbundets Avdelnings i Göteborg* vägnar följande slutliga överenskommelse — — —».[92]

Detta skedde enligt vad protokollet utvisar efter förhandlingar i åtminstone två omgångar mellan delegerade från de båda organisationerna. Avtalet innehöll bestämmelser om övertidsersättning, ackordsarbete och minimilön för arbetare i olika åldersklasser. Det saknade bestämmelse om giltighetstid och uppsägning. Detta avtal förblev länge enastående; det dröjde innan VF åter var beredd att sluta kollektivavtal åtminstone på grundval av minimilöneprincipen. Först i och med verkstadsavtalet 1905 accepterades denna helt.

Järn- och metallarbetareförbundet lyckades emellertid få till stånd avtal utanför VF:s område. Av stor mönsterbildande betydelse inom förbundet, framför allt såvitt angår lönebestämmelserna, blev ett avtal med olika verkstäder och smedmästare i Hälsingborg 1897, grundat på minimilöneprincipen och löneklassindelning.[93] Det saknade liksom göteborgsavtalet 1896 bestämmelser om giltighetstid och uppsägning. Bestämd giltighetstid hade emellertid lönereglementet för smeder och hov-

[91] Åtminstone inom förbundet. Jfr Lindgren a. a. s. 146.

[92] Verkstäderna 1926 s. 186 f., texten s. 187, Styrman s. 68 f. Jfr också Sandberg & Hansson, Gjutareförbundet, s. 92, och ovan kap. IV under B, 2. vid not 57.

[93] Se Järnarb. april 1897 och Lindgren, Metall I, s. 282 ff., 382 och 405.

Ingressen till avtalet lydde: »Mellan undertecknad (dvs. resp. arbetsgivare) och Hälsingborgs avdelning av Svenska Järn- och Metallarbetareförbundet är denna dag träffad följande överenskommelse om lön och arbetsvillkor å vår (min) verkstad.» (Cit. efter arbetarnas förslag som inte ändrades på denna punkt.)

slagare i Stockholm s. å.,[94] och följande år träffades inom förbundet tidsbundna avtal vid Kockums Mekaniska Verkstad i Malmö (i vissa punkter kompletterat genom skiljedom, varom strax)[95] och vid Landskrona Nya Mekaniska Verkstad[96] samt år 1899 i Hälsingborg.[97]

Principen med *tidsbundna avtal* torde däremot ha slagit igenom inom detta fack. Det är troligt, att arbetsgivarna bidragit till denna utveckling. För dem var det av vikt att kunna räkna med fasta lönekostnader under viss tid framåt.[98] Övergången till sådana avtal tycks inte ha vållat några betänkligheter inom förbundet; de noteras inte som någon särskild nyhet i facktidningen.

Mera uppmärksamhet, och jämväl skepsis, väckte metoden med tidsbundna avtal i Göteborgs måleriarbetarefackförening. Denna ingick ett sådant avtal första gången 1898. När i slutet av året frågan om uppsägning därav diskuterades i fackföreningen, framhölls från styrelsens sida, »att våra nuvarande bestämmelser med Mästareföreningen vore opraktiska». Styrelsen ville visserligen »inte alls bestrida utan att Avdelningen dragit någon nytta av desamma», men den genom den nya avtalstypen nödvändiggjorda uppsägningen för att få den minsta ändring till stånd föreföll styrelsen riskabel.[99]

De 1889 antagna bestämmelserna för målarefacket i Stockholm lämnade, som ovan framhållits, en del övrigt att önska i klarhet såvitt angick regleringsformen. Nästa gång tvåsidig reglering kom till stånd i facket, nämligen 1896, angavs tydligt att handlingen, kallad »Arbetsprislista för Måleriarbeten i Stockholm samt Allmänna bestämmelser», var en överenskommelse mellan organisationerna. Slutbestämmelsen lydde:

Ovanstående överenskommelse, gällande emellan Stockholms Målaremästareförening och Svenska Måleriarbetareförbundets Stockholmsavdelning, skall,

[94] Avtalet tryckt i Johansson, Smedernas fackförening, s. 140 ff. Jfr Lindgren a. a. s. 284 ff.

[95] Järnarb. jan—febr. 1898 (jfr april s. å.) samt Uhlén, Malmö metallarbetarefackförening, s. 75.

[96] Järnarb. aug. 1898, s. 34.

[97] Järnarb. maj 1899, s. 24, och Lindgren a. a. s. 405 ff.

[98] Jfr ex. anfört i Sandberg & Hansson, Gjutareförbundet, s. 104, och ingressen till avtalet 1899 för Ljunggrens verkstadsaktiebolag i Kristianstad, enl. vilken överenskommelsen var »resultatet av ömsesidiga underhandlingar grundade därpå att bolaget såsom arbetsgivare skall vara skyddat mot anspråk på löneökningar på samma gång arbetarna tillförsäkras löner att gälla oförminskade under viss tid». (Cit. efter exemplar i metallindustriarbetareförbundets arkiv.)

[99] Föreningens prot. 7/11 1899. Jfr också [Höglund] Måleriarbetareförbundets avd. 3 i Göteborg, s. 48.

okränkt av båda korporationerna, gälla till 1 april 1898 med 3 månaders ömsesidig uppsägning, — — — (varefter följde en bestämmelse om automatisk prolongation för ett år i sänder vid utebliven uppsägning).

Året förut hade parterna upprättat en permanent förmedlingskommitté för avgörande av tvister, om vilken bestämmelser inflöto i avtalet, varjämte ömsesidigheten ytterligare framhävdes genom ett uttryckligt erkännande av båda fackorganisationerna i avtalets första punkt (se sid. 237 och 250).

Det första avtalet för byggnadsindustrin i Stockholm ingicks 1899 och är märkligt redan på grund därav, att icke mindre än fem fackföreningar stodo som parter på arbetarsidan. Det betecknades som

AVTAL mellan å ena sidan Byggmästareföreningen i Stockholm och å andra sidan följande fackföreningar därsammastädes, nämligen Svenska murareförbundets Stockholmsavdelning, Byggnadssnickarefackföreningen, Byggnadstimmermansfackföreningen, Byggnadstegelbärarefackföreningen och Murarbetsmännens fackförening.

Avtalet var ganska kortfattat och delvis provisoriskt (beträffande ackordsprislistorna) men modernt till innehåll och form (regler om giltighetstid, uppsägning etc.). Att märka är att termen »avtal» nu började användas som rubrik.[1]

Slutligen skall någon uppmärksamhet ägnas åt genom *skiljeförfarande* fastställda arbetsnormer.[2] I inledningen (kap. I under 2.) har nämnts, att skiljedomar av detta slag stå avtalet nära och av parterna på arbetsmarknaden, åtminstone arbetarparten, jämställdes med avtal, såsom de ofta jämväl betecknades. Det hette att avtal (kollektivavtal) fastställdes genom skiljedom. Otvivelaktigt var uppfattningen den, att parterna genom skiljeavtalet ådragit sig samma slags bundenhet i fråga om skiljedomen som i fråga om avtalsinnehåll. Givetvis hade förhållandet varit ett helt annat, om skiljeförfarande ålagts genom tvång (s. k. obligatorisk skiljedom). För arbetarsidan var det frivilliga skiljeförfarandet en utväg, dock inte alltid gärna anlitad, att uppnå jämställdhet med arbetsgivarna vid regleringen av arbetsvillkoren.[3]

[1] Avtalet tryckt i faks. i Nerman, 50 års bygge, s. 105. Se i övrigt om dess tillkomst ovan sid. 239 och 258 med not 9.

Avtalet ingicks under lockouthot och arbetsgivarna satte i ganska hög grad sin prägel på innehållet.

[2] Jfr ovan kap. IV under D, 3.

[3] Jfr Westerståhl s. 178 och Lindgren, Metall I, s. 157 ff., särskilt s. 158 (skiljeförfarande »i syfte att få arbetsgivarna att erkänna föreningsrätten»), samt Striden

De skiljedomar, vilkas tillkomst skildrats i kap. IV (under D, 3.), voro alla grundade på skiljeavtal. Att bindande regler avsetts t. ex. i skiljedomarna vid Norbergs gruvfält och Gävle brädgårdar 1891 framgår av att i båda fallen bestämd giltighetstid fastslagits, i förstnämnda fallet i själva skiljedomen, i det sistnämnda redan i skiljeavtalet.

Vad angår partsförhållandet, stodo i varje fall inte fackföreningar som parter på arbetarsidan utan närmast de anställda eller strejkande arbetarna. För att särskilt nämna förhållandena vid Norberg hade fackföreningen där icke nått någon fast position, än mindre erkänts av arbetsgivarsidan som förhandlande part. Den av gruvförvaltningen formulerade »kompromissresolutionen», i vilken parterna nämnas som »gruvägarna» och »gruvarbetarna», godkändes först av representanter för de strejkande arbetarna, sedan av dessa själva församlade till möte. I båda fallen rörde det sig om ett tämligen stort antal arbetare, vid Kallmora gruvfält ett 80-tal, ehuru strejken omfattade över 1,000 arbetare, vid Gävle brädgårdar omkring 700.[4] Redan därigenom förefaller det otroligt, att man avsett något annat än att fastställa arbetsvillkor för arbetsplatserna, tillämpliga även på nyanställda. Hade däremot arbetarna varit individuellt bestämda, skulle skiljedomarna i stället ha motsvarat gemensamma löneavtal (att jämställa med en serie personliga avtal).

Skiljedomen vid Kockums mekaniska verkstad i Malmö 1898 avgjorde endast två punkter rörande lönen i ett eljest fullständigt kollektivavtal med järn- och metallarbetareförbundet och dess avdelning som arbetarparter. I förbundsorganet yttras härom, sannolikt ordagrant efter skiljeavtalet:

> Sedan skiljedomstolen fällt sitt utslag bildar detta jämte vad som redan är bestämt en överenskommelse mellan bolaget och förbundet, som är gällande till 1 april 1899 med tre månaders ömsesidig uppsägning. Sker ej uppsägning, är överenskommelsen gällande för ytterligare ett år i sänder.[5]

Genom skiljedomen för byggnadsindustrin i Stockholm år 1900 tillkom ett omfattande komplex av bestämmelser, som delvis blevo mönsterbildande — inte blott inom denna industri. Dess rubrik var »Skiljedom», och ingressen hade följande lydelse:

---

i Norberg, s. 7, där gruvarbetarna säga sig genom skiljeavtalet 1891 ha tillerkänts »medbestämmanderätt vid avtal om deras lönevillkor».

[4] Förl.kom.bet. s. 31.

[5] Järnarb. jan.—febr. 1898. Jfr vidare betr. denna och följ. skiljedom kap. IV under D, 3. not 50 f.

Den skiljenämnd, som tillsatts för avgörande av de tvister, vilka yppats mellan arbetsgivare och arbetare inom byggnadsfacket i Stockholm och till vilken parterna, å ömse sidor, hänskjutit alla de tvistefrågor, som nämnden ansåge sig böra till prövning upptaga, med förbindelse att ställa sig nämndens avgörande till ovägerlig efterrättelse för tiden intill den 1 april 1901, fastställer härmed följande BESTÄMMELSER till reglerande av förhållandena mellan arbetsgivare och arbetare inom *murare-*, *byggnadssnickare-*, *byggnadstimmermans-*, *byggnadstegelbärare-* och *murarbetsmansyrkena* i Stockholm.

I slutbestämmelsen hette det:

Denna skiljedom skall gälla såsom avtal mellan — — — (här uppräknas organisationerna) — — — från och med den 2 juli 1900 till den 1 april 1901.

C. OM RIKSAVTALEN OCH UPPGÖRELSERNA MELLAN SAF OCH LO TILL OMKRING 1910

1. *Riksavtalen*

Det mest utmärkande draget i kollektivavtalsväsendets utveckling närmast efter sekelskiftet var att avtalsuppgörelserna i allt större utsträckning blevo riksomfattande. Därvid synes inte minst arbetsgivarsidan ha varit pådrivande. Före storstrejken 1909 hade riksavtal ingåtts i 15 eller 17 fack, beroende på vad man vill räkna som riksavtal.[6] Sådana avtal inneburo i realiteten något av lagstiftning för hela yrkesområdet, vilket kunde omfatta företag på mycket olika utvecklingsstadier, och de föregingos också i allmänhet av synnerligen noggranna utredningar och segslitna förhandlingar. Deras struktur blev ganska olika, beroende sannolikt delvis på att möjligheterna att uppnå enhetlighet i regleringen varierat i olika fack men kanske ibland också på tillfälliga omständigheter såsom valet av personer för utarbetande av förslag till avtalstexter. Sedan väl en viss avtalstyp kommit till användning och befunnits funktionsduglig, kvarstod den i många fall oförändrad eller som en stomme för lång tid framåt.

I den följande översikten skall först en relativt utförlig behandling ägnas den första riksomfattande uppgörelsen inom tobaksindustrin samt verkstadsavtalet.

Den uppgörelse för större delen av tobaksindustrin, som kom till stånd i Stockholm 1896, har, veterligen tidigast av Lindbom, blivit kallad Sveriges första riksavtal.[7] Dess avtalskaraktär har dock bestritts av

[6] Se översikten i Meddel. fr. Komm. koll. 1910, s. 275 ff. Jfr KA I s. 97 med not.

[7] Se Lindbom s. 291. Jfr dock även Meddel. fr. Komm. koll. 1910, s. 276. Likaså i Lindbom & Kuhm, Tobaksarbetarnas förbund, s. 119.

Håstad, som vill beteckna den »allenast som den första riksuppgörelsen».[8] Det finns anledning att närmare analysera den ur denna synvinkel.

Uppgörelsen kom till stånd genom förmedling av Hjalmar Branting i hans egenskap av partiledare.[9] Efter förhandlingar med cigarrfabrikantföreningens styrelse i syfte att avveckla den pågående konflikten vid tobaksfabrikerna anmodade socialdemokratiska arbetarepartiets styrelse tobaksarbetarförbundet »att inkomma med ett detaljerat förslag till underhandling». Vid ett möte på hotell Pelikan i Stockholm den 28 november 1896 tog fabrikantföreningen ställning till förslaget. Branting blev ditkallad och föreslog då direkta underhandlingar med arbetarparten »om åtskilliga punkter, vilket dock endast så till vida medgavs, att ett rum anskaffades för arbetareombuden på Pelikan och hr Fitger[10] delegerades att jämte hr Branting utveckla fabrikantföreningens svar». Om än »ordnad diskussion mellan båda parterna avböjdes av fabrikanterna»,[11] kom sådan enligt Branting »faktiskt och praktiskt — — — till stånd, då fabrikantföreningens ordförande beredvilligt gick in på att både han själv och andra fabrikanter inläto sig i mera privata förhandlingar med medlemmar av arbetaredelegationen inne i densammas lokal». Annars försiggick förhandlingen mellan de båda rummen genom »ett flera timmars parlamenterande, förmedlat av hrr Branting och Fitger». Fabrikantföreningen tog med ledning av vad som framkommit vid förhandlingarna ställning till arbetarnas förslag punkt för punkt och delgav sina beslut genom ett protokollsutdrag, som godtogs på arbetarsidan.

Någon enhetlig handling, avtal eller protokoll över gemensamma beslut, upprättades sålunda icke, utan uppgörelsen inrymdes i olika dokument. »Arbetarnas fredsanbud» eller »förslag till underhandling», undertecknat av tobaksarbetareförbundet, bildade grundvalen för förhandlingarna. Uppgörelsens huvudhandling var det protokoll, justerat som koncept, i vilket fabrikantföreningen angav sina beslut punkt för punkt med anledning av detta förslag, och vilket som protokollsutdrag tillställdes arbetardelegationen. De olika förbundsavdelningarna togo se-

[8] Håstad i StvT 1939, s. 292.

[9] Uppgifterna om uppgörelsen äro huvudsakligen hämtade ur Soc.-Dem. 30/11 1896, där Branting utförligt refererade händelsen (därifrån citaten), samt i någon mån Soc.-Dem. 8/12 1896. Jfr också i not 7 anf. litt.

[10] Denne var fabrikantföreningens sekreterare.

[11] Branting antyder, att detta skulle ha berott på att fabrikanterna »icke synas ha varit fullt säkra om allas parlamentariska ton på sin egen sida under en sådan förhandling».

dan ställning till fabrikantföreningens svar, de flesta genast, i Göteborg först sedan någon ändring utverkats.

Sålunda föreligger i yttre hänseende allt som kräves för ett skriftligt kollektivavtal, varvid mönstret anbud+accept närmast skulle komma i fråga. Det måste emellertid undersökas, om uppgörelsen innefattade någon förbindelse i förhållande till förbundet eller annat arbetarkollektiv.

Protokollsutdraget saknar bestämmelser om giltighetstid, uppsägning och ändring. Något uttryckligt erkännande av förbundet som avtalsslutande part innehåller det icke heller.[12] Viktigare är att fabrikantföreningens beslut inte i och för sig formulerats som förbindelser utan på ett sätt som är karakteristiskt för ensidiga avgöranden. Sedan arbetarnas förslag anmälts, beslöt föreningen, heter det i protokollet, »att punktvis genomgå och behandla denna skrivelse och antecknades föreningens beslut till de olika punkterna som följer».

I själva verket innehåller handlingen vad lönefrågan beträffar endast vad de enskilda fabrikanterna gingo med på. Det blev ingen enhetlig uppgörelse över hela linjen utan en samling ställningstaganden beträffande lönerna vid de olika fabrikerna.

Sålunda ansåg sig föreningen, då en viss fabrikant ej var närvarande »icke kunna avgiva något svar för hans del». En annan »förklarade, att han numera icke hade hos sig anställd någon arbetare, som tillhörde Skandinaviska Tobaksarbetareförbundet, i följd varav åt honom överlämnades att själv med sina arbetare träffa avtal om arbetslönerna». Uppgörelsen gällde sålunda icke ens alla fabriker, som tillhörde fabrikantföreningens medlemmar, än mindre alla fabriker i landet.[13]

Stockholmsfabrikanterna kommo emellertid till ett gemensamt beslut: »De medlemmar av föreningen, som hade sina fabriker i Stockholm, enade sig om att för cigarrcigaretter — — — minst betala — — —»[14]

En fabrikant i Göteborg »förklarade, att hans firma redan nu betalade — — — högre arbetslön än arbetarna fordrade, och att han vore villig att även framdeles betala nuvarande högre arbetslöner». Två andra firmor »förklarade sig icke vilja betala mer än 5 kr. för cigarrcigaretter» (mot begärda

[12] Visserligen fanns i protokollsutdraget intaget ett erkännande av föreningsrätten, men detta innehöll endast, att arbetarna »icke äro förmenade tillhöra fackförening».

Lindbom påstår (s. 291 f.), att uppgörelsen »innehöll bestämmelser om skiljedomstol för slitande av framtida tvister mellan de båda huvudorganisationerna», något som kunnat ge den en annan karaktär. Uppgiften är emellertid, som även Håstad påpekar (a. a. s. 291), felaktig. Vad Lindbom tänkt på är tydligen det förslag om tvistens hänskjutande till skiljedom, varmed förbundets fredsanbud avslutades och som avsåg endast den aktuella tvisten.

[13] Jfr Lindbom & Kuhm a. a. s. 114.

[14] Citaten ur detta och fg. st. ur prot. »Till punkt 1».

6 kr.). Malmöfabrikanterna »förklarade sig genom sitt befullmäktigade ombud icke vilja betala högre löner än för närvarande», och eftersom man trodde, att lönerna där voro lika höga som någon annanstans, »ansåg föreningen sig icke kunna göra något uttalande i denna del».[15]

Det är tydligt, att handlingen åtminstone i denna del icke innefattade en accept av förbundets anbud; därtill var överensstämmelsen med anbudet alltför ringa.[16] Ej heller framgår det någonstädes, att den i sin tur förutsatte accept från förbundets, avdelningarnas eller arbetarnas sida. I Social-Demokratens referat talas ingenstädes om att ett avtal slutits,[17] men det framhålles, att förhandlingarna »mycket bidrogo att jämna vägen för ett samförstånd och möjliggöra från arbetarnas sida ett preliminärt godkännande av fabrikanternas *anbud*» (kurs. här). Detta betydde nog inte mera än att fabrikantföreningens beslut skulle läggas till grund för lokala uppgörelser, vilket också skedde, i visst fall enligt Social-Demokraten (8/12 1896) med någon förbättring för arbetarna i förhållande till uppgörelsen. Man kan naturligtvis kalla detta lokala ratifikationer av uppgörelsen. Så mycket torde dock kunna fastslås, att protokollet i denna del icke innehåller något, som ger det karaktären av avtalshandling.

Ehuru sönderstyckad i en samling lokala avgöranden var det dock inte betydelselöst, att uppgörelsen kom till stånd i ett sammanhang och med en förening på arbetsgivarsidan. Visserligen försökte föreningen inte påtvinga medlemmarna en gemensam ståndpunkt och något ringavtal synes inte ha varit påtänkt, men helt utan internt bindemedel voro dock icke dessa beslut. Föreningen åtog sig visst ansvar i förhållande till medlemmarna för genomförandet av de beslut, som hade dess gillande, vilket framgår motsättningsvis av följande passus:

Efter genomgående av förestående punkter förklarade hr Fitger, med vilken övriga göteborgsfabrikanter instämde, att han för sin del icke komme att påfordra fabrikantföreningens skydd beträffande cigarrcigarettlönen av 5 kr.

Å punkt 7, i vilken förbundet begärt »att vid nya sorters införande arbetslönen överenskommes genom avtal med arbetarna», svarade fabrikantföreningen:

Med bifall härtill beslöt föreningen det uttalande, att föreningens medlemmar vore villiga att såsom hittills överenskomma envar med sina arbetare.

[15] Citaten i detta st. ur besluten till p. 2—6.

[16] I lönehänseende ansågs uppgörelsen vara ganska mager för arbetarparten.

[17] Så ej heller t. ex. i 1899 års tobaksindustriutredning (Arbetsstat. A: 2) s. 143 f. Där återges arbetarnas fordringar och fabrikantföreningens beslut »i anledning härav».

Trots uttrycket »med bifall härtill» har även detta beslut ensidig karaktär. Vad beträffar dess innehåll, fastslås helt enkelt den individualistiska avtalsprincipen, vilket inte kan ha kostat fabrikanterna någon självövervinnelse. Arbetarna hade kanske närmast tänkt sig något slags kompletterande kollektivavtal, men eftersom även de skjuta fram »arbetarna», inte organisationen, som kontrahent, förelåg kanske inte någon egentlig divergens. Avgörande blev givetvis, om förhandlingsrätten tillkom arbetarna som kollektiv eller blott som individer.[18]

Punkt 9 slutligen behandlar frågan om återgången till arbetet. Förbundets förslag innehöll endast, »att alla arbetare, som ej äro engagerade å annat håll, återtagas i arbete». Protokollet förmäler:

> Föreningen beslöt att å denna punkt avgiva det svar, att varje fabrikant återtager så många arbetare som för en var vore möjligt, men beslöt föreningen till sitt svar å denna punkt knyta det villkor, att arbetarna å sin sida återupptaga arbetet hos sin senaste arbetsgivare, såvida de ej blivit engagerade å annan ort.

Möjligen kan ett fredsslut, en överenskommelse om stridsåtgärdernas hävande, anses vara innefattad i denna del av uppgörelsen inklusive de lokala fackföreningarnas beslut. Detta behöver emellertid inte betyda, att innehållet såvitt angår arbetsvillkoren hade avtalskaraktär.[19]

Arbetsgivarna, som hade övertaget vid uppgörelsen, synas sålunda ha satt sin prägel på formen såväl som på innehållet. Tillkomstsättet var klart tvåsidigt, men förbindelse gentemot förbundet (eller annat arbetarkollektiv) saknas i handlingen åtminstone beträffande arbetsvillkoren. Inte heller har materialet givit anledning antaga, att det förelegat en avtalssituation på så sätt, att båda parter räknat med att en bindande överenskommelse kommit till stånd utan att detta fått uttryck i formen för uppgörelsen. Det synes därför säkrast att inte beteckna 1896 års uppgörelse som ett riksavtal. Den viktigaste nyheten torde ha varit centraliseringen av förhandlingarna vid detta tillfälle.

I december 1902 omstöptes denna till sin form vaga uppgörelse till ett avtal med viss giltighetstid. I ingressen uttrycktes det så, att

---

[18] En uppgift i Uhlén, Malmö tobaksarbetarefackförening, tyder på, att den individualistiska avtalsprincipen var den åtminstone i början efter 1896 års uppgörelse förhärskande i Malmö. Där uppges (s. 44) att malmöavdelningen 1898 beslöt, »att ingen enskild medlem skulle få prissätta någon ny sort. Detta borde nämligen, ansåg avdelningen, ske i samråd dels med övriga cigarrmakare på fabriken, dels med avdelningens styrelse. Att avdelningen skulle äga medinflytande över löneutvecklingen var därigenom fastslaget åtminstone till efterrättelse för medlemmarna».

[19] Jfr ADD 1932 nr 84 (Beckermålet), citerat ovan under B. (början) not 59.

det avtal träffats, att den reglering av lönerna, som skedde den 28 november 1896, av båda kontrahenterna erkännes såsom fortfarande gällande till den 1 april 1904 och därefter år från år intill dess annat avtal träffats.[20]

Samtidigt antogs, på fabrikanternas initiativ, jämväl ett avtal om skiljenämnder. Detta blev den första egentliga industriförfattningen i vårt land, dvs. det första riksavtal som mera i detalj reglerade förhållandet mellan organisationerna på ömse sidor. Avtalet var dock ganska oklart och ledde till tvistigheter mellan parterna.[21]

Efter segslitna förhandlingar i den enligt 1902 års avtal upprättade »stora nämnden», i vilken Henning Elmquist var ordförande, undertecknades den 30 november 1904 ett enhetligt riksavtal, som innehöll dels »Överenskommelse angående bestämda former för behandling av arbetstvister», dels »Överenskommelse angående arbets- och löneförhållanden, lärlingsväsendets ordnande m.m.»[22] mellan Svenska cigarrfabrikantföreningen och Internationella tobaksarbetareförbundet i Sverige.

Genom avtalet försökte man, enligt förbundets förtroendeman, för »första gången i Sverige — — — att för en hel industri — — — bygga ett löneavtal på principen lika arbetspriser».[23] Avtalet innehöll huvudsakligen detaljerade ackordsprislistor för olika specialiteter. Avtalet om arbets- och löneförhållanden skulle gälla till den 1 januari 1909 och förhandlingsordningen ytterligare ett år för att överbrygga ett eventuellt gap innan nytt arbets- och löneavtal hunnit fastställas. Att förhandlingsordningen helt naturligt var avsedd att vara mera permanent framgår också av att uppsägningstiden för detta avtal var sex månader, för arbets- och löneavtalet blott tre.

Verkstadsavtalets tillkomst har skildrats utförligt i flera arbeten,[24] varför endast några huvudpunkter här skola anföras.

---

[20] Cit. efter Tobaksarb. mars 1903.

[21] Tobaksarb. 1903 s. 10. Jfr även Förhandlingsnämndens förslag av 1904, s. 36, där 1902 års avtal säges brista i »tydlighet och fullständighet». Se också Uhlén a. a. s. 45 ff.

[22] Tryckt i KA II s. 111 ff.

[23] Tobaksarb. 1904 s. 5, Lindbom & Kuhm a. a. s. 164. — Genomförandet av enhetlig lönesättning skedde i viss mån på bekostnad av förut välbetalda arbetargruppers intressen.

[24] Här må blott hänvisas till Styrman kap. IV och Lindgren, Metall I, kap. VIII.

De viktigaste publicerade förarbetena till verkstadsavtalet äro: Särskilde kommitterades förslag 1903 (femmannakommitténs), Dito jämte Öfverstyrelsens och Stockholms och Norra kretsstyrelsens etc. uttalanden däröfver, Förhandlingskommitténs slutliga förslag 1904, (se ang. de nämnda litt.-förteckn.) VF:s beslut 11—12 sept.

I samband med avvecklingen av den stora lockouten inom verkstadsindustrin 1903 uppdrogs åt en femmannakommitté att utarbeta förslag till en överenskommelse mellan VF och vederbörande fackförbund om en ordning för fredligt biläggande av tvister »genom förhandling, förmedling eller skiljedom».[25] Åt denna kommitté uppdrogs senare »att jämväl utarbeta och avgiva förslag till överenskommelse mellan organisationerna rörande minimilön och övriga principiella frågor».

Kommittén, som bestod av Henning Elmquist som opartisk ordförande samt två arbetsgivar- och två arbetarombud, de senare Herman Lindqvist och Ernst Blomberg, avgav den 30 november samma år ett förslag till överenskommelser dels »angående bestämda former för behandling av framställningar och arbetstvister», dels »angående principiella bestämmelser om minimilön, ackordsarbete, arbetstid, övertidsarbete m.m.».

Förslaget till förhandlingsordning, som närmast var utarbetat efter dansk förebild men ytterst torde vila på engelska mönster,[26] byggde på en detaljerad instansordning, som utmynnade i skiljedom beträffande rättstvister, och som i fråga om intressekonflikter lade avgörandet i huvudorganisationernas hand. Grundtanken i detta förslag var enligt kommitténs motivering (s. 28)

> underhandling mellan båda parterna, arbetare och arbetsgivare, på likställighetens grundval och med överflyttande i vissa fall av den enskildes bestämmanderätt över arbetsavtalet på vederbörande organisation.

Förhandlingsordningen var sålunda att betrakta som en författning, enligt vilken organisationerna kunde fatta för sina medlemmar avgörande beslut. Tydligare hade knappast förut i ett sådant aktstycke den kollektiva förhandlingsmetodens idé blivit uttryckt.[27]

Förslaget beträffande arbetsvillkoren byggde på den förut av VF

1905 (i Verkstäderna 1905 s. 3 ff.), den hamiltonska medlingskommitténs förslag av den 27 oktober 1905 (i Järnarb. 1905 s. 40 ff.).

Avtalstexterna tryckta i KA II s. 291 ff., Styrman s. 344 och Lindgren a. a. s. 652 ff.

[25] Särskilde kommitterades förslag 1903 s. 3.

[26] Jfr Styrman s. 105 och Lindgren a. a. s. 563 f.

[27] Jfr sid. 242 f.

Kommitténs uttalande kommer i stark belysning vid en jämförelse med den av en arbetsgivarledamot särskilt mot denna punkt riktade reservationen. Förslaget i denna del skulle enligt honom innebära, »att arbetsgivare — — — skulle frånsäga sig all bestämmanderätt och ej hava varken säte eller stämma vid förhandlingarna om hans sak, ävensom att han naturligtvis sedan skulle vara skyldig ställa sig till efterrättelse de medgivanden eller villkor, hans organisation kan hava överenskommit». (Särskilde kommitterades förslag 1903, s. 53.)

förkastade principen om minimilön fastställd bl. a. efter ålder.[28] Minimilöner, som med vissa undantag skulle åtnjutas av alla arbetare, som voro minst 20 år, skulle fastställas dels för yrkeslärda, dels för övriga arbetare i särskilda avtal, lämpade efter levnadskostnaderna på orten. Det påpekades att avtal baserade på dylika principer träffats flerstädes i utlandet samt inom andra yrkesgrenar i Sverige.[29]

Sedan förslaget behandlats av organisationerna och deras underavdelningar, utarbetade den under konflikten 1903 tillsatta större förhandlingskommittén med ledning av yttrandena ett förslag, betecknat som »slutligt», vilket avgavs i mars 1904. Det skilde sig från femmannakommitténs främst däri, att bestämmelsen om minimilön uttunnats till endast ett principuttalande. Därjämte hade en bestämmelse om att »föreningsrätten skall lämnas okränkt» infogats i förhandlingsordningen. Förslaget var enhälligt, men meningsbrytningarna särskilt inom VF voro starka i många principfrågor. Organisationerna voro i stort sett eniga om förhandlingsordningen; det brast endast i fråga om preciseringen av innebörden i föreningsrättsbestämmelsen. Olika meningsskiljaktigheter ledde emellertid sommaren 1905 till en ny öppen konflikt. Under tiden omarbetades inom VF bl. a. förhandlingsordningen, och vid ett möte den 11—12 september s. å. antog VF dels denna, dels bestämmelser om minimilöner och slutligen »gemensamma ordningsregler» för verkstäderna. Att VF beslöt sig för att acceptera minimilöneprincipen var enligt Lindgren »det mest anmärkningsvärda i verkstadsföreningens förslag till industrilagstiftning».[30] — Förslag voro dock septemberbesluten inte avsedda att vara; VF var besluten att lösa frågorna »på egen hand utan medverkan av fackförbundsledarna».[31] Den tänkte sig närmast ensidig reglering kombinerad med personliga kontrakt.[32]

Uppgörelse kom slutligen till stånd den 9 november 1905 i enlighet med ett medlingsförslag, som utarbetats av en paritetisk kommitté under Hugo Hamiltons ordförandeskap. Nämnda dag undertecknades överenskommelser mellan Sveriges verkstadsförening och vederbörande fackförbund angående dels »Regler för behandling av tvister mellan arbetsgivare och arbetare» dels »Bestämmelser om minimilöner, ackords-

[28] Jfr ang. VF:s beslut i maj 1903 sid. 238.

[29] Särskilde kommitterades förslag 1903, s. 31.

[30] Lindgren a. a. s. 626.

[31] Cit. ur kommentaren till septemberbesluten i Verkstäderna 1905, s. 3 (gäller närmast minimilönefrågan).

[32] Styrman s. 121 f.

arbete, ordinarie arbetstid, övertidsarbete m. m.» med ett ord verkstadsavtalet. Avtalen — formellt voro de två — undertecknades på arbetarsidan av representanter för landssekretariatet och de fyra berörda förbunden, järn- och metall-, gjutar-, träarbetar- samt grov- och fabriksarbetareförbunden. Båda skulle »gälla till den 1 januari 1908 och därefter år efter år» med sex månaders uppsägningstid.

Förhandlingsordningen överensstämde så gott som helt med den vid VF:s septembermöte antagna. Den betecknade i jämförelse med de tidigare förslagen ett steg i individualistisk riktning och kom därmed att stå i bättre överensstämmelse med VF:s relativt individualistiskt färgade stadgar.[33] I sin officiella kommentar till beslutet uttalade visserligen föreningen, att den nya förhandlingsordningen vilade »i huvudsak på samma principer som den förutvarande»,[34] men en viktig skillnad var att organisationerna fått betydligt mindre befogenheter. Att detta var en huvudpunkt i ändringsförslaget framgår av att den kommitté som utarbetade det, enligt vad J. S. Edström senare uppgivit, funnit de tidigare förslagen vara

> allt för vidlyftiga och i all synnerhet av den innebörd, att organisationerna givits ett stort inflytande på frågor, som enligt Verkstadsföreningens uppfattning borde avgöras av den enskilde arbetsgivaren utan inblandning av utomstående.[35]

Med detta sammanhänger också, att VF genom den nya förhandlingsordningen avsåg »att träda i lika förhållande till — — — *alla*» arbetare, organiserade eller oorganiserade, och till »vilken som helst arbetareorganisation, även den mest tillfälliga».[36] Därmed hade man avlägsnat sig tämligen långt från den »organisationens idé», som var grundvalen för 1903 års förslag. Det är dock icke troligt att förhandlingsordningen haft någon betydelse annat än i förhållande till arbetareorganisationer, och då i synnerhet de till LO anslutna fackförbunden.[37]

Förhandlingsordningen föreskrev blott två instanser utom beträffande tolkningstvister, som ytterligare skulle kunna hänskjutas till skiljedom. I första hand skulle tvister behandlas lokalt mellan arbetsgivaren och vederbörande arbetare resp. hans organisation. Därefter kunde saken föras till »vederbörande kretsstyrelse inom verkstadsför-

[33] Jfr kap. IV under B, 2. vid not 58.

[34] Verkstäderna 1905, s. 9.

[35] Verkstäderna 1926, s. 212. Edström var 1905 ledamot av VF:s styrelse.

[36] Verkstäderna 1905, s. 10. Jfr förhandlingsordningen § 1 och ang. anledningen Styrman s. 120.

[37] Jfr Lindgren a. a. s. 628. — Samma avtal ingicks även med Svenska arbetareförbundet (Verkstäderna 1905, s. 19).

eningen», som efter utredning skulle söka »med alla till buds stående medel åstadkomma förlikning mellan parterna» (§§ 3 och 4). Endera parten kunde påyrka muntlig förhandling i en för ändamålet utsedd paritetisk kommitté, som hade att »genom förhandling — — — söka lösa den föreliggande tvisten» (§ 4). Denna formulering, som innebar att de tvistande parterna inte voro tvungna att överlåta avgörandet till kommittén, stod i överensstämmelse med VF:s individualistiska ståndpunkt, uttryckt i dess kommentar till septemberbeslutet, nämligen att föreningen inte ägde »någon rätt att med maktspråk tvinga vare sig en enskild medlem eller en arbetareorganisation till eftergifter eller medgivanden, vilka den ena eller andra motsätter sig».[38] I realiteten var dock på grund av organisationsväsendets växande betydelse VF:s inflytande så stort, att skillnaden i detta avseende mot ett på den kollektiva förhandlingsprincipen byggt system torde ha varit ganska betydelselös. Betecknande är fortsättningen av kommentaren (ibid):

> Verkstadsföreningens åtgärder, där ej förlikning kan åstadkommas, måste inskränka sig till ett uttalande om att den antingen icke kan stödja den eller de enskilda medlemmarna, ifall den anser arbetarnas krav vara befogade, eller också förklara, att den i motsatt fall kommer att göra den enskilda medlemmens sak till sin egen och bereda resp. arbetareorganisationer på att de vid en strid hava att räkna med Verkstadsföreningen i sin helhet som motståndare.

Tolkningstvister, som icke kunnat lösas på detta sätt, skulle därefter på endera partens yrkande hänskjutas till avgörande av skiljemän (§ 6).

Fredsplikt stadgades för den tid ärendet var under behandling, och framställning i samma fråga eller angelägenhet kunde väckas först sex månader efter det föregående förhandlingar i ärendet avslutats (§§ 7 och 8).

I den hamiltonska medlingskommittén tillkom den föreningsrättsbestämmelse,[39] som sedan alltid ingått i verkstadsavtalet. Avtalsparterna förklarade sig

> vara ense därom, att rätten att under alla förhållanden fritt och okränkt deltaga i arbete skall likasom föreningsrätten hållas i ömsesidig helgd.

Bestämmelserna om minimilöner voro fullständigare än i något av förslagen. Man hade lyckats komma till central uppgörelse t. o. m. om beloppen. Arbetsplatserna hade uppdelats i tre dyrortsgrupper, och för

[38] Verkstäderna 1905, s. 10.

[39] Dock avfattades inte bestämmelsen i kommittén utan övertogs från ett kommunalt kollektivavtal i Stockholm (se Meddel. fr. Komm. koll. 1905, s. 330 (§ 5), och Lindgren a. a. s. 633 f.).

varje ortsgrupp fastställdes två minimilöner, en för yrkes- och en för grovarbetare, som skulle utgå till arbetare som uppnått 21 års ålder. För yrkesarbetare krävdes dessutom 4 års arbete i facket.

Belysande för avtalets karaktär äro bestämmelserna om ackordsarbete (§ 6), vilket enligt mom. 1 »må användas i alla sådana fall, där detsamma är möjligt att genomföra». Arbetarens timlön garanterades vid allt ackordsarbete (mom. 6). Inte mindre än tre olika formuleringar användes, troligen samtliga med olika innebörd, beträffande hur ackord skulle fastställas. Fria ackord skulle regleras genom individuell förhandling (mom. 3). Den dunklaste bestämmelsen gällde de fasta ackordsprislistorna, vilka enligt mom. 2 borde fastställas (för viss tid och med viss uppsägningstid) vid varje verkstad med fabriksmässig tillverkning. Det förutsattes i fortsättningen av bestämmelsen, att de skulle tillkomma genom »överenskommelse», men på vad sätt och mellan vilka parter lämnades oreglerat. Om slutligen premieackord infördes vid någon verkstad, skulle »grunderna därför fastställas och överenskommelse därom träffas i vederbörlig ordning». 1903 års förslag hade en liknande formulering beträffande de fasta ackordsprislistorna, men den borttogs av VF. Det var oklart, i vilken utsträckning förhandlingsrätten skulle tillkomma organisationerna och om förhandlingsordningen skulle tillämpas. Jag kan dock inte gå närmare in på dessa frågor. Det räcker här att konstatera dragkampen mellan den kollektiva och den individuella förhandlingsmetodens principer. Femmannakommitténs förslag var klarare på dessa punkter; det byggde på den kollektiva förhandlingsmetoden utom beträffande de fria ackorden. VF:s och dess kretsars yttranden gingo i huvudsak i andra riktningen, och därav fick den slutliga utformningen till stor del sin prägel. Avtalet kom att i dessa stycken lida av oklarhet. Det är svårtolkat, och nyanserna voro sannolikt inte uppenbara för de flesta.

Verkstadsavtalet skiljer sig genom sin utförliga förhandlingsordning ganska mycket från de flesta andra riksavtalen, vilka vanligen blott innehöllo tämligen kortfattade bestämmelser i frågan. Styrman påpekar (s. 124), att förhandlingsordningen ursprungligen avfattats under helt andra förutsättningar än som slutligen voro för handen. Femmannakommittén hade ju inte fastställt minimilöner, vilka enligt dess förslag skulle regleras genom lokala uppgörelser. Därigenom att ett fullständigt avtal om arbetsvillkor nu blivit fastställt, hade man löst de frågor för vilkas behandling man avsett förhandlingsordningen. Endast frågan om vissa högre minimilöner enligt § 4 återstod enligt Styrman att behandla i denna ordning. Han utgår tydligen från att tvister om ackordspris-

listor icke voro avsedda att upptagas enligt förhandlingsordningen. I stället skulle, fortsätter han, »i sinom tid med stöd av formuleringen av denna förhandlingsordning — ehuru icke med rätt tolkning av avtalet — uppstå konflikter i sådan utsträckning som om något avtal överhuvud icke existerat» (s. 126).

Det ligger något i att avtalet så att säga haltar, men motsättning föreligger nog inte i främsta rummet mellan förhandlingsordningen och de övriga bestämmelserna utan mellan den kollektiva och den individuella förhandlingsmetoden. Den oklara avgränsningen mellan dessa, vilken ledde till osäkerhet framför allt om fredspliktens omfattning, förde med sig en mängd stridigheter utan egentliga motsvarigheter på SAF:s område.[40]

VF:s septemberbeslut innehöll förutom förhandlingsordningen vissa principbestämmelser om minimilöner, vilka skulle till sina belopp »bestämmas genom överenskommelse mellan varje arbetsgivare och arbetare»[41] samt »Gemensamma ordningsregler», som bl. a. innehöllo bestämmelser om arbetstid, ackords- och övertidsarbete. Mycket av innehållet överfördes till verkstadsavtalet. Vad som återstod berörde enligt den hamiltonska kommittén »förhållanden, som ej äro av beskaffenhet att behöva ordnas genom avtal mellan parterna», men kommittén föreslog, såsom förut nämnts, vissa små ändringar. Dessa *Gemensamma verkstadsregler*, som de sedan kallades, voro ordningsregler av vanligt slag, som bruka ingå i arbetsreglemente eller kollektivavtal. De innehöllo sålunda föreskrifter om arbetarnas skyldigheter och om påföljder vid överträdelse.

I VF:s förslag till nytt avtal 1908 voro de gemensamma verkstadsreglerna inryckta i avtalet.[42] Då förhandlingar ej kommo i gång, föreslog emellertid VF slutligen prolongation av 1905 års avtal med endast någon ändring,[43] och ännu i dag äro de gemensamma verkstadsreglerna fristående och ha sålunda karaktären av arbetsreglemente, icke kollektivavtal.[44]

---

[40] Här må blott hänvisas till den s. k. Thuleskiljedomen (Järnarb. 7/9 1912, s. 2, Styrman s. 305 och Westerståhl i Metall II, s. 498 f.) och betr. senare tider till ADD 1932 nr 105.

[41] Därmed menades dock ej varje enskild arbetare. I kommentaren (s. 3) uttalades »att åt de olika verkstäderna borde överlämnas att var i sin stad träffa överenskommelse med sina resp. arbetare om minimilönernas storlek».

[42] Verkstäderna 1908 s. 201 ff., Industria 1908 II, s. 150.

[43] Verkstäderna 1908 s. 253, Industria 1908 II, s. 272 f.

[44] De finnas med endast i VF:s kollektivavtalshäften, inte i fackförbundens.

Beträffande några andra betydelsefulla riksavtal från denna tid skola blott några huvudpunkter nämnas.

De första riksomfattande tarifferna inom typograffacket, *Tariffer för typografiska yrkena i Sverige*, vilka blivit kallade det första riksavtalet i Sverige,[45] fastställdes genom skiljedom 1901 mellan å ena sidan Allmänna svenska boktryckareföreningen och Svenska tidningsutgivareföreningen samt å andra sidan Svenska typografförbundet. Förslaget, som utgick från förbundet, byggde enligt Wessel på principen, »att grundpris och minimilön borde vara lika över hela landet och att skillnaden mellan de olika orterna skulle regleras medelst lokaltillägget»[46] (en särskild del av lönen, som utgick varje kvartal med viss procent av hela förtjänsten och närmast var avsedd för arbetarens bostadskostnader). Skiljenämnden kom emellertid inte till något resultat i fråga om lokaltillägget, vilket därför skulle utgå »med samma procent som hittillls»,[47] men i stället fastställdes tre olika grundpriser, ett för Stockholm, ett för »mellanstäderna», dvs. några städer med höga levnadskostnader, och ett för den övriga landsorten. För dessa tre ortsgrupper fastställdes också olika minimiveckolöner. Den synnerligen omfattande skiljedomen innehöll 10 olika tariffer förutom »gemensamma bestämmelser» men införde enligt Wessel inte många nyheter. Det stadgades särskilt att tarifferna skulle träda i stället för äldre lokala tariffer först när dessa upphörde att gälla.[48]

Nya riksomfattande tariffer fastställdes — denna gång genom ett egentligt avtal — efter förhandlingar i den s. k. tariffkommittén i slutet av 1903.[49] Nu genomfördes en enhetlig reglering av lokaltilläggen i sex ortsgrupper, men man bibehöll samtidigt de tre ortsgrupperna beträffande grundpriserna och minimiveckolönerna. I en särskild tabell angavs för varje ort grundpris, minimilön och lokaltilläggsprocent. Man fick genom detta system tillräckliga differentieringsmöjligheter för att tillämpa en central lönebestämning. Därjämte utvidgades avtalets allmänna del till en verklig industriförfattning, i det att utförliga bestämmelser nu antogos för de permanenta paritetiska organen, tariffnämnden, som skulle »avgöra alla sådana tvister, som uppstå angående tillämpningen av gällande tariffer», och tariffredaktionen, som var

[45] Wessel s. 203.

[46] Wessel s. 204. Avtalet tryckt s. 209—226.

[47] Gemensamma bestämmelser (början).

[48] Se under Gemensamma bestämmelser.

[49] Se Wessel s. 226 ff. — De äldre lokaltarifferna hade nu alla uppsagts, se t. ex. SvTypT 1903, s. 55 noten och s. 69. Avtalstexten i KA II s. 225 ff.

överinstans i förhållande till tariffnämnden och därjämte hade andra uppgifter.

En riksomfattande reglering av samma typ som verkstadsavtalet och 1904 års riksavtal för tobaksindustrin genomfördes vid de enskilda järnvägarna 1908—1909. Likheterna, som framför allt gälla den utförliga förhandlingsordningen, torde till stor del ha sin förklaring i att samme man, Henning Elmquist, varit ordförande vid de förhandlingar som lett fram till samtliga dessa avtal. Först antogs 1908 provisoriskt en förhandlingsordning, *Huvudavtal n:r 1*, som följande år fastställdes i definitiv form och sedan gällde utan ändringar till 1917.[50] Den byggde i större utsträckning än som var vanligt inom industrin på skiljedom. I förslaget, som den elmquistska kommittén avlämnat i början av 1907, uttalades, att förhandlingsordningen borde följas av ett huvudavtal n:r 2, innefattande bestämmelser av principiell och för järnvägspersonalen gemensam natur. Även ett förslag till ett sådant avtal utarbetades av en kommitté under Elmquists ordförandeskap. Då det icke blev antaget av arbetarparten, hänsköt järnvägarnas arbetsgivareförening frågan till skiljedom enligt Huvudavtal n:r 1. Den 22 oktober 1909 avlämnade skiljedomstolen »*Huvudavtal n:r 2*, innefattande allmänna bestämmelser för personal vid Sveriges enskilda järnvägar»,[51] vilket föga skilde sig från kommittéförslaget. Enligt bestämmelsen om giltighetstid skulle »detta avtal» gälla från den 1 januari 1910 till utgången av år 1913 samt därefter tills vidare ett år i sänder med en uppsägningstid av ett år. Ehuru det innehöll endast »allmänna bestämmelser», var det mycket omfattande och detaljerat. Det var huvudsakligen lönens höjd och vissa andra förmåner, som lämnades utanför att fastställas vid lokala förhandlingar.

Som exempel på ett av de tidigare riksavtalen inom SAF:s område må nämnas *järnbruksavtalet*, »Överenskommelse mellan Järnbruksförbundet och vederbörande fackförbund angående arbets- och lönevillkor för arbetarna i järnverkens olika avdelningar», undertecknat den 20 juni 1908.[52] Av förhandlingsprotokollen framgår, att parterna ända till slutet uppsköto »frågan om formen för träffandet av det definitiva avtalet», nämligen huruvida detta, liksom det samtidigt aktuella gruvavtalet,

---

[50] Ang. avtalets tillkomst m. m. se särskilt Brunius, Svenska järnvägarnas arbetsgivareförening, passim. Avtalstexten i KA 1909 s. 160 ff. Kommittéförslaget tryckt under titeln: Förslag till Hufvudaftal N:r 1 — — — (se litt.-förteckn.).

[51] Texten i KA 1909 s. 165 ff.

[52] Avtalstexten i KA II s. 263 ff. och KA 1908 s. 211 ff. Se vidare Protokoll vid förhandlingar 1908 — — — (se litt.-förteckn.).

skulle, sedan vederbörande förbunds godkännande av desamma erhållits, bliva omedelbart förbindande såsom kollektivavtal mellan organisationerna eller allenast gälla såsom normer för blivande kollektiva avtal vid de olika arbetsplatserna.

Man valde det förra alternativet, dvs. att avtalen skulle »avslutas mellan och underskrivas» av de deltagande förbunden samt godkännas av SAF och LO.[53]

Då järn- och metallarbetareförbundet var huvudpart på arbetarsidan, ligger en jämförelse med verkstadsavtalet nära till hands. Det finns många likheter, särskilt i fråga om lönesystemets struktur. Bland skillnader må nämnas, att den långa förhandlingsordningen motsvarades av endast en kort paragraf, som brukade införas i kollektivavtal inom SAF:s område:

> 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 vederbörande fackförbunds styrelse.

Avtalet innehöll också andra för SAF typiska bestämmelser såsom den vanliga föreningsrättsklausulen sådan den framgått ur decemberkompromissen 1906—1907 (se nedan under 2.), och bestämmelsen om sympatiåtgärder. I motsats till verkstadsavtalet innehöll järnbruksavtalet även ett avsnitt med ordningsregler.

Av annan typ voro *avtalen för snickerifabrikerna* och *sågverksindustrin*, båda inom SAF:s område, samt *byggnadsindustrin*. I dessa fack fastställdes genom riksomfattande uppgörelser endast allmänna bestämmelser avsedda att intagas i lokala avtal, medan viktiga frågor, såsom framför allt lönesatserna, lämnades åsido för lokala förhandlingar.

Av de båda förstnämnda, vilkas karaktär av riksavtal egentligen är diskutabel,[54] bestod det förra, ingånget 1907 mellan Sveriges träindustriförbund och Svenska träarbetareförbundet, av en överenskommelse om ett avtalsformulär, som skulle användas vid uppgörelser om lokala kollektivavtal.[55] Sågverksavtalet, »Allmänna bestämmelser vid kollektivt arbetsavtal för sågverksindustrin»,[56] ingånget i början av 1909 efter

[53] Anf. prot. s. 82 f., jfr s. 13.

[54] Jfr KA I s. 96 och 97 noten samt Meddel. fr. Komm.koll. 1910, s. 275 och 279.

[55] Texten i Meddel. fr. Komm.koll. 1907, s. 339 ff. Ett på grundval av formuläret ingånget avtal i KA II, s. 192 ff.

[56] Texten i KA 1909, s. 118 ff., och Meddel. fr. Komm.koll. 1909, s. 592 ff.

långvariga förhandlingar mellan Sågverksförbundet och Svenska sågverksindustriarbetareförbundet, innehöll allmänna bestämmelser, som skulle finnas med i alla lokalavtal.

Ingressen till avtalsformuläret för snickerifabrikerna lydde:

Mellan Sveriges Träindustriförbund av Svenska arbetsgivareföreningen och Svenska träarbetareförbundet har denna dag följande avtal träffats att gälla för — — — här nedan kallad »arbetsgivaren», å ena samt — — — avdelning N:o — — — och dess medlemmar, här nedan kallade »arbetarna», å andra sidan.

Varken giltighets- eller uppsägningstid fixerades i formuläret. I sågverksavtalet bestämdes icke heller någon giltighetstid — detta var den enda blankettbestämmelsen i avtalet — men väl avtalens utlöpningstid, vilken varit en av de mest svårlösta tvistepunkterna och genom en kompromiss fastställdes till den 1 februari. Eftersom i dessa fack huvudorganisationerna kontrollerade ingåendet och uppsägningen av de lokala avtalen, förelåg dock icke någon verklig uppsplittring av avtalsförhållandet. Metoden var en annan men resultatet förmodligen i stort sett detsamma som om egentliga riksavtal upprättats.

Initiativet till riksavtalet för *byggnadsindustrin* utgick från CA, som såg som en av sina angelägnaste uppgifter att få till stånd enhetliga arbetsvillkor på detta område. I samband med den stora byggnadskonflikten 1908 togos viktiga steg mot detta mål. Då genomdrev CA ett flertal allmänna bestämmelser, gemensamma för samtliga uppgörelser, och parterna enades om att uppta förhandlingar om ett riksavtal. Det dröjde dock ända till maj 1909 innan avtalet blev undertecknat — på arbetarsidan av landssekretariatet och icke mindre än 11 fackförbund.[57]

Till sin struktur skilde sig byggnadsavtalet åtskilligt från de ovan behandlade. Det var ett avtal om bestämmelser, som skulle införas i lokala kollektivavtal mellan parternas medlemmar. Bestämmelser, som i texten markerats genom kursivering, skulle ordagrant införas i lokalavtalen, men även bland dem funnos alternativ. Man genomförde på detta sätt i huvudsak enhetliga allmänna bestämmelser för industrin, medan framför allt löneformen, lönesatserna och inom vissa gränser arbetstiden skulle fastställas genom särskilda förhandlingar lokalt. »Meningsskiljaktigheter angående tolkningen eller tillämpningen av riksavtalet, vilka kunna uppstå vid lokalavtals upprättande», skulle enligt § 10: 1 avgöras av en riksskiljenämnd.

Avtalet innehöll som vanliga kollektivavtal bestämmelser om giltig-

[57] Om avtalet och dess tillkomst se, förutom berörda organisationers minnesskrifter, Meddel. fr. Komm.koll. 1909, s. 300 ff. (texten s. 306 ff. och i KA 1909, s. 147 ff.).

hetstid (till den 1 januari 1912) och automatisk prolongation ett år i sänder. Uppsägning skulle ske senast sex månader före utlöpningstiden. Avtalet skulle »anses i sin helhet uppsagt från arbetarnas sida, då minst två av de kontraherande fackförbunden i vederbörlig ordning verkställt sådan uppsägning» (§ 13).

Lokalavtalen, som alltså skulle ingås mellan lokala arbetsgivareföreningar eller enskilda ledamöter av CA och lokala fackföreningar, kunde på motsvarande sätt uppsägas av de lokala parterna, men uppsägning skulle insändas till motsidans huvudorganisation.

Stor vikt fästes på arbetsgivarsidan vid att lokalavtalen skulle få gemensam utlöpningstid, vilken fastställdes till den 1 april 1911, sålunda tre månader före utgången av uppsägningstiden för riksavtalet.

Byggnadsavtalet var sålunda till skillnad från avtalen för snickerifabrikerna och sågverksindustrin ett verkligt riksavtal med särskilda bestämmelser om giltighetstid och uppsägning skilda från lokalavtalens. Till skillnad från riksavtalen av verkstadsavtalets typ var det emellertid icke avsett att direkt reglera arbetsförhållanden utan innehöll normer för ingående av kollektivavtal av den vanliga typen.[58]

2. *Uppgörelser mellan SAF och LO*

I det föregående har framhållits, att LO icke var avsedd att vara ett fackligt förhandlingsorgan, men att på arbetsgivarsidan särskilt SAF eftersträvade ett centralistiskt förhandlingssystem, därtill främst inspirerad av de danska förebilderna (Septemberforliget). Vid årsskiftet 1906—07 träffades den första direkta uppgörelsen mellan SAF och LO, den s. k. decemberkompromissen, som huvudsakligen gällde »§ 23». Här skall framför allt formen för denna uppgörelse närmare granskas. Därefter skall något beröras, hur SAF även i övrigt bragte principfrågor till avgörande, särskilt dess försök under storstrejken 1909 att i ett sammanhang avtalsvägen genomföra sina grundläggande principer.

I kap. IV har redan berörts den motsättning som utkristalliserat sig mellan å ena sidan arbetsgivarnas krav på oinskränkt arbetsledning och å andra sidan fackföreningsrörelsens allt mera vittgående krav på medinflytande inte blott vid bestämmandet av arbetsvillkoren utan också vid valet av arbetskraft.[59] För arbetsgivarna syntes de principer som innefattades i § 23 så grundläggande och betydelsefulla för upprätthållandet av den bestående rättsordningen, att de borde lagfästas. »Arbetets

[58] Jfr Undén i Ekonomisk Tidskrift 1911, s. 133 ff.

[59] Se kap. IV särskilt sid. 245 f. och 249 ff.

lagbundna och lagskyddade frihet» betecknades i Industria 1905 (s. 26) som »denna rättsordnings ekonomiska grundfäste». LO:s uppfattning om § 23 framgår av ett uttalande i verksamhetsberättelsen 1907 (s. 18), enligt vilket SAF

handlat brutalt självständigt och egenmäktigt, bl. a. genom att för egen del fastställa bestämmelser som arbetarna under alla omständigheter skola underkasta sig, utan att de såsom jämbördig förhandlande part därom fått haft (sic!) något som helst inflytande.

Fackföreningarnas motstånd mot att godtaga § 23 åtminstone i oförändrat skick föranledde SAF att bringa frågan till ett avgörande. I några konflikter 1906 såg SAF den gemensamma huvudorsaken vara fackföreningarnas försök »att få bestämmanderätt i fråga om arbetares avskedande och söka hindra arbetsgivaren att använda arbetare, som ej tillhöra de socialistiska fackföreningarna».[60] Inom föreningen upptogs frågan om avvikelser från § 23 borde medgivas. Enligt vad som uttalades vid ett styrelsesammanträde den 23—24 november 1906 ville man i detta hänseende sträcka sig endast så långt, att man i avtalen skulle kunna »intaga tilläggsbestämmelser, som skydda arbetarnas föreningsrätt».[61] Det kan nämnas, att ett avtal av 1905 gällande textilindustrien i Borås, ingånget efter förhandlingar mellan SAF och textilarbetarförbundet, innehöll bestämmelse om »full och oinskränkt föreningsrätt» vid sidan av § 23.[62]

SAF beslöt med anledning av ovannämnda till antalet 8 småkonflikter att inbjuda LO till förhandlingar i syfte att bilägga dem i ett sammanhang. Landssekretariatet accepterade denna inbjudan. Förhandlingarna, som leddes av Hugo Hamilton som opartisk ordförande, resulterade i den uppgörelse som sedan kallats decemberkompromissen 1906.[63] Vad delegerade enat sig om sammanfattades i ett protokoll, vari de 8 olika

[60] Cit. efter Hallendorff (s. 78) ur handlingarna till sammanträde 12/11 1906 i SAF:s styrelse.

[61] Cit. efter Hallendorff (s. 80) ur prot. över förhandlingarna i den s. k. förstärkta styrelsen, vilken under förhandlingarna med LO kom att utgöra SAF:s ledning.

[62] Avtryckt i Industria 1905 s. 12 f. Arbetarnas förslag innehöll i detta avseende blott erkännande av föreningsrätten. I den slutliga utformningen erkändes även rätten att »stå utanför organisationen».

[63] Texten i Industria 1906 s. 321 ff. Prot. över förhandlingarna tryckt under titeln: Protokoll, hållna vid sammanträden emellan underhandlingskommitterade för Svenska arbetsgifvareföreningen samt för Landsorganisationen den 11—20 december 1906.

Se i övrigt LO:s verksamhetsber. 1907 s. 17 ff., Hallendorff s. 81 ff. och 181 f., Caspersson, LO I, s. 267 ff.

konflikterna behandlades punkt för punkt. Besluten innefattade förslag till uppgörelser i tvistefrågorna; delegerade hade enligt ingressen »beslutat föreslå, att till grund för uppgörelserna rörande samtliga konflikter måtte läggas följande uttalanden». De uttalade »den förhoppning, att vederbörande parter måtte så bedriva de nu mellan dem pågående förhandlingarna, att konflikten kan vara löst senast den 7 januari 1907». Från de berörda parterna skulle senast detta datum »svar huruvida här framlagda förslag lett till överenskommelser uti ifrågavarande konflikter» ha avgivits till resp. centralorganisationer.

Formellt var sålunda läget det, att förslag till tvistefrågornas lösning framlagts efter förhandlingar på högsta nivå; det ankom på de lokala parterna själva att träffa det definitiva avgörandet. Detta innebar dock inte att saken utagerats för centralorganisationernas del. Svaren skulle ju ingivas till dessa.

Innehållet i förslagen var förutom en del andra bestämmelser, särskilt om återanställning av arbetare, att i de »kollektiva avtal varom parterna i övrigt överenskommit, måtte införas en så lydande bestämmelse:

> Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga eller avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej.
>
> Föreningsrätten skall å ömse sidor lämnas okränkt.
>
> Anse arbetarna, att avskedande ägt rum under omständigheter, som kunna tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äga de att, innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

Denna bestämmelse, som än idag ingår i de flesta svenska kollektivavtal, var decemberkompromissens huvudresultat. Den gällde här omedelbart 7 av de 8 behandlade konflikterna.

Kompromissens innebörd var i stora drag, att arbetsgivarna fingo sin i § 23 uttryckta huvudprincip erkänd, vilket innebar att arbetarna avstodo från anspråk på företrädesrätt eller ensamrätt till arbete för fackföreningsmedlemmar. Det framhölls på arbetarhåll (både vid förhandlingarna och senare vid en överläggning inom landssekretariatet), att man aldrig avsett att frånkänna arbetsgivarna deras »naturliga rätt att bestämma, vilken arbetskraft de vilja ha, och icke gjort anspråk på andel i ledningen av arbetsföretagen».[64] Det var dock tydligt att det för många var en stor självövervinnelse att godkänna en sådan bestämmelse, som ju i vart fall varit en besvärlig tvistefråga. De inledande orden »med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt» kommo med på LO-representanternas förslag. Därmed avsågo de troligen att något

[64] Se anf. prot. s. 13, Hallendorff s. 182 samt Casparsson a. a. s. 270.

begränsa arbetsgivarnas fria skön och kanske främst att öppna vägen för mera vittgående inskränkningar däri.

Föreningsrätten erkändes uttryckligen i st. 2 och skulle gälla ömsesidigt. Detta var knappast någon tvistepunkt. En nyhet, från arbetarsynpunkt mycket viktig, var vad som stadgades i st. 3 om undersökning vid avskedande. LO:s representanter hade förklarat, »att arbetarna ej kunde avskära sig varje möjlighet till kontroll över att arbetsgivare, såsom ej sällan hänt, använde sin makt över arbetarnas antagande och avskedande till angrepp på föreningsrätten».[65] Kompromissen kom att innehålla den tämligen dunkla formuleringen, att arbetarna i avsedda fall ägde »genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse».

I den känsliga frågan om rätt att vägra arbeta tillsammans med strejkbrytare måste LO-representanterna ge vika, men de gjorde det med ett protestuttalande, som sedan vållade komplikationer.[66]

Det blev ingen omedelbar uppgörelse på grundval av förhandlingskommitténs förslag. Flera av fackföreningarna förkastade detta eller ville ha ändringar. Från arbetsgivarsidan gjordes en del förbehåll, varjämte SAF:s delegerade med anledning av erinringar från de berörda arbetsgivarna gjorde vissa uttalanden om tolkningen av besluten. Man ville ha klarhet i att LO-representanternas förklaring angående vägran att arbeta samman med strejkbrytare »ingalunda finge anses såsom ett villkor för uppgörelsen utan framkommit för att uttrycka arbetarerepresentanternas åsikt, varemot arbetsgivarnas representanter gjort bestämd gensaga». St. 3 i decemberkompromissen skulle »så förstås, att undersökning och förhandling skola ske genom bägge parternas organisationer, som äga att eventuellt överenskomma om frågans avgörande genom skiljedom». Detta framfördes till LO i en skrivelse den 8 januari 1907.[67]

I en följande skrivelse den 16 januari[68] varslade SAF om lockout och krävde att samtliga organisationer skulle antaga decemberbesluten med de förklaringar som SAF framlagt i nyss citerade skrivelse. LO svarade i skrivelse den 18 januari,[69] att dess representantskap beslutat ålägga de berörda fackföreningarna att antaga decemberförslagen. För uppgörelse ställdes dock det villkoret, att även arbetsgivarna träffade överenskommelser i alla konflikterna »i full överensstämmelse med förhand-

[65] Anf. prot. s. 13.

[66] Se närmare Hallendorff s. 83.

[67] Tryckt i Industria 1907, s. 2.

[68] Tryckt i LO:s verksamhetsber. 1907, s. 20 ff.

[69] Tryckt ibid. s. 22 f.

lingskommitténs förslag, utan tillägg eller ändringar». Detta preciserades ytterligare i en skrivelse av den 23 januari,[70] vari LO konstaterade, att fullständigt accepterande av decemberförslagen förelåg på arbetarsidan, och krävde ett motsvarande »godkännande utan uttolkningar eller tillägg» från SAF:s sida. Redan dessförinnan hade emellertid LO i en skrivelse av den 21 januari[71] måst godkänna SAF:s tolkning, att uttalandet angående vägran att arbeta samman med strejkbrytare ej utgjorde ett villkor för uppgörelsen utan »framförts för att uttrycka vår åsikt».

I sitt svar av den 23 januari[72] konstaterade SAF att meningsskiljaktigheterna »rörande tolkningen och tillämpningen av förhandlingskommitténs förslag till uppgörelse blivit genom ovan anförda förklaringar på ett nöjaktigt sätt undanröjda», varför intet hinder förelåg »att uppgörelse träffas i enlighet därmed uti samtliga av förhandlingskommittén behandlade konflikter». Ytterligare komplikationer uppkommo, men dessa gällde inte huvudfrågan, den egentliga decemberkompromissen.

Kan denna uppgörelse räknas som ett kollektivavtal mellan SAF och LO?

I detta fall måste frågan om LO:s kompetens något beaktas. Såsom redan framhållits hade LO ingen stadgeenlig befogenhet att träffa kollektivavtal på medlemmarnas vägnar. Detta beklagades livligt på arbetsgivarsidan bl. a. under decemberförhandlingarna. SAF-representanterna pekade på förhållandena i Danmark och framhöllo, att samarbetet mellan SAF och LO säkerligen skulle underlättas genom starkare koncentration av den fackliga arbetarrörelsen.[73] När landssekretariatet gick med på förhandlingar med SAF, skedde det under hotet av en omfattande konflikt. Representantskapet godkände åtgärden och beslöt själv ålägga fackföreningarna att antaga förslagen.[74] Kompetensfrågan ansågs tydligen därmed vara hjälpligt löst i positiv riktning.

Det träffades inget formligt avtal motsvarande Septemberforliget. Förhandlingar fördes mellan centralorganisationerna om vissa lokala konflikter, förslagen rörde formellt blott dessa, och kollektivavtal ingingos i enlighet med förslagen mellan de lokala parterna. Men båda

[70] Tryckt ibid. s. 24 f. samt i Industria 1907, s. 14.

[71] Tryckt i Industria 1907, s. 13. Jfr Casparsson a. a. s. 272.

[72] Tryckt i Industria 1907 s. 14 f. och i LO:s verksamhetsber. 1907, s. 25 f.

[73] Se Hallendorff s. 182. Därjämte yrkade SAF att den fackliga arbetarrörelsen skulle helt skiljas från den politiska.

[74] Se Casparsson a. a. s. 268 f.

sidor voro på det klara med att uppgörelsen i dessa principfrågor hade betydelse långt utöver de aktuella konflikterna, den blev vad beträffar föreningsrättsbestämmelsen en angelägenhet av största vikt mellan centralorganisationerna. Det var framför allt genom skriftväxlingen i januari och lockouthotet som centralpartsförhållandet framträdde klart.

Uttryck som kunna tyda på att man inom LO utgick från att avtal ingåtts mellan centralorganisationerna, finnas i LO:s skrivelse till SAF av den 24 februari 1907,[75] där det talas om »den mellan oss träffade uppgörelsen» och LO påtalade att en arbetsgivare handlat »i fullständig strid mot denna överenskommelse», varför konflikten fortsatte »oaktat vi med eder träffat bindande avtal om sättet för dess lösning». Det är att märka, att uttrycken härröra från den motsträviga parten, men å andra sidan bör framhållas, att LO:s syfte med skrivelsen var att beslå SAF med avtalsbrott eller åtminstone att visa, att SAF »ej var mäktig att hävda ingången överenskommelse».[76]

Herman Lindquist uttalade visserligen under LO:s representantskaps sammanträde i januari, att decemberkompromissen inte var prejudicerande för kommande uppgörelser,[77] sålunda inte bindande för framtiden. Han ville därmed lugna opponenterna. Formellt hade han naturligtvis rätt, men han hade säkerligen klart för sig, att uppgörelsens betydelse var mera vittgående.

Att bestämmelsen blev grundläggande för framtiden berodde främst på SAF:s oföränderligt fasta hållning i denna fråga, men arbetarparten kunde å sin sida inte längre hävda, att arbetsgivarna ensidigt fastställt formuleringen.

Arbetsgivarnas inställning till uppgörelsen några år senare framgår av en PM av 1910 om principer att följa vid ingående av kollektivavtal, som utarbetades av SAF:s i maj 1907, sålunda efter decemberkompromissen, utsedde verkställande direktör Hj. von Sydow och godkändes av styrelsen.[78] Där framhölls beträffande § 23 i föreningens stadgar, att »efter en särskild uppgörelse mellan Arbetsgivareföreningen och Landssekretariatet rörande några lokala tvister under slutet av 1906 och början av 1907» den då antagna formuleringen »av dessa bestämmelser blivit vedertagen». Någon avvikelse från formuleringen skulle icke medgivas. von Sydow räknade tydligen inte med uppgörelsen som kollektivavtal.

[75] Tryckt i LO:s verksamhetsber. 1907, s. 27.

[76] Cit. ibid.

[77] Casparsson a. a. s. 270.

[78] Hallendorff s. 87. P. M. tryckt s. 126 ff.

I denna PM gjordes också ett uttalande om hur st. 3 skulle tolkas, nämligen »att arbetsgivaren därigenom ej förbundit sig till annat än undersökning och ej till förhandling». Meningen torde vara att tvister om avskedande inte skulle upptagas enligt förhandlingsordningen, vilket var en för arbetarna betydligt ogynnsammare tolkning än den som SAF i sin ovannämnda skrivelse av den 8 januari 1907 ville hävde (undersökning och förhandling genom bägge parternas organisationer, ev. skiljedom).

För att sammanfatta. Formliga kollektivavtal träffades endast av de lokala parterna. Med hänsyn till decemberprotokollet och skriftväxlingen i januari kan man i viss mån tala om ett avtal även mellan centralorganisationerna, normerande dessa kollektivavtal. Faktiskt fick uppgörelsen, såvitt angår »arbetets frihet» och föreningsrätten, en betydelse för framtiden som ganska väl motsvarar Septemberforligets i Danmark, men den var inte ett formligt mellan centralorganisationerna bindande och uppsägningsbart kollektivavtal. Inte heller var den av samma typ som riksavtalen för snickerifabrikerna och sågverksindustrin (se ovan under 1.), vilka ju enligt sin lydelse skulle tillämpas å alla blivande kollektivavtal inom yrkesområdet. Den var ett mellanting, en kompromiss även beträffande regleringsformen, som tillgodosåg det omedelbara praktiska behovet.[79]

Beträffande andra principfrågor, som aktualiserades vid denna tid, kom det icke till direkta uppgörelser mellan centralorganisationerna, men arbetsgivarföreningarnas, särskilt SAF:s ihärdighet med att få sina klausuler därom införda i kollektivavtalen tvingade LO till ett ställningstagande. Då flera fackförbund, som lågo i förhandlingar om nya avtal, hänvände sig till landssekretariatet för att få dess »utlåtande över huruvida i eventuella avtal den av arbetsgivarna fordrade bestämmelsen, att strejk eller lockout under gällande avtalstid, som ej berör förändringar av gällande avtal, icke skall anses som avtalsbrott», sammankallades representantskapet i december 1907 för att ta ställning till denna fråga.[80] Bakgrunden till klausulen om sympatistrids tillåtlighet, som sammanhänger med spörsmålen om fredspliktens omfattning och

[79] En av förf. tidigare (i Mod. LR 1947 s. 153) uttalad åsikt, att decemberkompromissen var ett kollektivavtal, bör sålunda modifieras. Den var i brist på tillgång till källmaterial influerad av en uppgift i International labour office. Studies and reports, Ser. A, nr 30, Freedom of association, vol. 3 (Geneva 1928), s. 338, där »the December compromise of 1906» betecknas som »a collective agreement».

[80] LO:s verksamhetsber. 1908, s. 23 ff., S. Hansson, Minnesskrift, s. 123 ff., Casparsson a. a. s. 274.

lämpliga utformning, måste här lämnas åsido. Det skall blott framhållas, att den, såsom Hj. von Sydow uttryckte det i sin PM av 1910, var »en fundamental sats för arbetsgivarorganisationerna, utan vilken de icke kunna tillnärmelsevis fylla sitt ändamål».[81] Arbetarna å sin sida voro i allmänhet kritiska mot en sådan bestämmelse — de fruktade framför allt storlockouten — men ibland framhölls att även de kunde ha nytta av den rörelsefrihet som klausulen erbjöd dem. Redan under decemberförhandlingarna 1906 mellan SAF och LO hade frågan berörts. I LO:s rapport därom framhålles, att SAF:s ståndpunkt »minst sagt torde kunna förvåna motparten».[82] Trots kritiken godtog emellertid representantskapet vid sammanträdet 1908 den formulering som SAF krävde. Härefter blevo klausuler om sympatistrids tillåtlighet under avtalstiden, som redan 1906 börjat införas i kollektivavtal, allt vanligare.

Vid samma representantskapsmöte godkände LO en kortfattad bestämmelse om förhandlingsordning, ungefär sådan som SAF påyrkade,[83] och åt medlemsorganisationerna gavs frihet att under vissa förutsättningar gå med på bestämmelse om att förman ej får tillhöra fackförening. Besluten inneburo inte, att LO ålade fackorganisationerna att godtaga dessa bestämmelser, utan att understöd från LO ej kunde påräknas vid öppen kamp i syfte att förhindra deras införande i avtal.[84]

På detta sätt genomfördes inom SAF:s verksamhetsområde i stort sett likartade bestämmelser i dessa allmänna frågor.[85] Om LO satt hårt mot hårt, hade det troligen kommit till stånd uppgörelser motsvarande decemberkompromissen. Det kan till jämförelse påpekas, att samtliga här berörda ämnen reglerades i Septemberforliget (utom förhandlingsordningen, men önskvärdheten av enhetliga skiljedomsregler framhölls i p. 9).

Det var dock tydligt, att LO och dess förbund inte kände sig bundna för framtiden av de av SAF genomförda lösningarna beträffande dessa principfrågor. De kommo upp på nytt under storstrejken 1909.[86] Denna,

[81] Hallendorff s. 127.

[82] LO:s verksamhetsber. 1907, s. 19. Se också Falkenströms skildring i Hallendorff s. 182.

[83] Jfr KA I s. 117 med S. Hansson, Minnesskrift, s. 124, och LO:s verksamhetsberättelse 1908, s. 24, samt bestämmelsens lydelse i järnbruksavtalet, cit. ovan under 1.

[84] Casparsson a. a. s. 276.

[85] Liknande klausuler antogos även i stor utsträckning utanför SAF. Förhandlingsordningarna inom VF och CA voro dock i allmänhet betydligt utförligare.

[86] En utmärkt redogörelse och materialsamling betr. storstrejken finns i den officiella arbetsstatistiska utredningen, här cit. Storstrejken I och II. Se i övrigt de berörda organisationernas minnesskrifter.

som formellt gällde vissa lokala konflikter, utvecklade sig till en allmän kraftmätning mellan fackföreningsrörelsen och arbetsgivarorganisationerna, främst SAF, och tillmättes av båda parter en betydelse långt utöver vad primärkonflikterna kunde ge anledning till. I ett cirkulär till medlemmarna den 2 augusti, sålunda strax innan LO:s storstrejksbeslut skulle gå i verkställighet, klargjorde SAF sin ståndpunkt. I jämförelse med konflikterna 1908, som hade en enhetlig stridsorsak och målsättning, »arbetets frihet», gällde det nu för SAF »att utkämpa striden på flera olika linjer». Striden gällde principmotsättningarna beträffande lönebestämningen; »den rör», hette det vidare

arbetarnas vägran att följa ingånget avtal och iakttaga stadgad förhandlingsordning. Den rör arbetarnas tredska mot att underskriva och efterleva avtal, som blivit av deras huvudorganisation godkända. Den rör arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet och att själva utan arbetarnas inblandning utse arbetsförmän.[87]

Under den s. k. andra medlingen, sedan själva storstrejken avslutats genom den »rationella klyvningen» i början på september, uppställde SAF som en förutsättning för uppgörelse att en förhandlingsordning jämte vissa andra allmänna bestämmelser antogos av de båda centralorganisationerna.[88] Det var tydligt att SAF ville begagna tillfället att inom sitt område slutgiltigt och i ett sammanhang närmast efter Septemberforligets mönster fastställa grundläggande normer för det kollek-

Några huvudpunkter om storstrejken:

SAF:s lockoutproklamation d. 14 juli: om icke uppgörelse träffades i 10 lokala konflikter, skulle d. 26 juli och 2 aug. lockouterna utvidgas till vissa angivna industrier.

LO:s representantskaps beslut om storstrejk d. 19—20 juli: för det fall att uppgörelse ej kunde träffas och lockouten sålunda trädde i kraft, bemyndigades landssekretariatet att vädja till Sveriges arbetare om allmän arbetsnedläggelse d. 4 aug.

Medlingsförsöken (första medlingen) strandade definitivt d. 25 juli och lockouterna verkställdes, omfattande omkring 72.000 arbetare, varav blott omkring 30.000 tillhörde LO.

Storstrejksproklamationen offentliggjordes d. 27 juli. Sammanlagda antalet av arbetsnedläggelsen berörda arbetare anses ha utgjort bortåt 300.000.

Storstrejkens avveckling genom den »rationella klyvningen», som tillkom under medverkan av förlikningsmannen A. Cederborg, innebar att arbetet i början av september skulle återupptagas hos alla arbetsgivare utanför SAF.

Andra medlingen 14—28 sept. och tredje medlingen d. 3—13 nov. under ledning av Cederborg misslyckades, men den 13 nov., samma dag som förhandlingarna förklarats strandade, upphävde SAF järnbrukslockouten. Därmed var striden praktiskt taget till ända, även om de sista lockouterna formellt upphävdes först d. 1 dec. 1910.

[87] Cirk. tryckt i Storstrejken I, bil. s. 64 ff., cit. s. 70.

[88] Prot. över förhandlingarna d. 23 sept. (andra medlingen), i Storstrejken II s. 41.

tiva avtalsväsendet.[89] Kravet, beledsagat av ett utarbetat förslag som förhandlingsbasis, framställdes i samband med att förlikningsmannen fört frågan på tal enligt uppdrag från regeringen och framlagt ett förslag till förhandlingsordning. Detta, som utarbetats delvis efter mönster av en kanadensisk lag, Industrial Disputes Investigation Act av 1907, förklarade sig arbetsgivarna icke kunna antaga.[90]

SAF:s förslag till förhandlingsordning byggde i huvudsak på verkstadsavtalet men lämnade parterna ännu större rörelsefrihet än detta.[91] Det innehöll bestämmelser om förhandling i olika instanser i alla slags tvister och om skiljedom i tolkningsfrågor, men det senare icke, såsom i verkstadsavtalet, på endera partens begäran, utan blott om delegerade för båda centralorganisationerna »därtill finna skäl». Även tolkningsfrågor skulle sålunda kunna leda till öppen strid sedan förhandlingarna slutförts. Förslaget upptog vidare »§ 23» i decemberkompromissens utformning och SAF:s andra principbestämmelser om förmäns föreningsrätt och sympatistriders tillåtlighet. Därjämte funnos vissa bestämmelser om upprätthållande av ingångna avtal, bl. a. att kontrahenterna voro skadeståndsskyldiga vid avtalsbrott, att underordnad organisation var pliktig ställa sig till efterrättelse av överordnad organisation för dess räkning ingånget avtal, att organisation var skyldig att beivra medlems avtalsbrott med »alla till buds stående medel, eventuellt uteslutning ur organisationen» samt att medlem icke genom utträde ur organisationen kunde »vinna befrielse från gällande avtal». Bland övriga bestämmelser märkes, att stridsåtgärd icke fick beslutas eller godkännas av parterna »så framt icke för beslutet finnes minst $^3/_4$ majoritet av avgivna röster inom den korporation, som enligt gällande stadgar har att besluta i ärendet». Samtliga dessa bestämmelser hade motsvarigheter i Septemberforliget, men i motsats till detta hade förslaget en bestämmelse om giltighetstid (till utgången av år 1914), uppsägning (sex månader) och automatisk prolongation och var över huvud mera juridiskt utformat.

---

[89] Jfr Storstrejken I s. 143.

»Freden måste slutas med hänsyn till stridens universella karaktär och icke blott genom undertecknande av ett antal kollektiva avtal», förklarade SAF i en efteråt till storstrejkutredningen lämnad redogörelse, se Storstrejken I, bil. s. 78.

[90] Se Storstrejken I s. 141 och 143 och förhandlingsprot. i II s. 39 f. Förlikningsmannens förslag tryckt i II s. 49 ff. Hugo Hamilton, då civilminister, var utan tvivel den drivande kraften bakom regeringens initiativ (jfr utdraget ur statsrådsprot. i II s. 218).

[91] Förslagets text i Storstrejken II s. 52 ff. och Hallendorff s. 184 ff. Jfr i övrigt Storstrejken I s. 144 f. och ang. förslagets förhistoria Hallendorff s. 123 ff.

LO-representanterna sade sig icke vara ovilliga att förhandla härom men motsatte sig att frågan sammankopplades med uppgörelsen i de speciella konflikterna, då den krävde långvariga överväganden. De invände vidare bl. a., att varken landssekretariatet eller representantskapet hade befogenhet att träffa avgörande i ämnet.[92]

Förlikningsmannen försökte lösa tvistefrågan genom en kompromiss på så sätt, att parterna t. v. blott skulle enas om »ett principuttalande rörande vissa allmängiltiga grundsatser, vilka redan vunnit uttryck i avtal, som för åtskillig tid framåt gälla mellan parternas medlemmar».[93] Då förlikningsmannens förslag icke innehöll bestämda formuleringar på avgörande punkter, förkastades det av SAF. Frågan rann ut i sanden, då LO som villkor för fortsatta förhandlingar ställde upphävande av samtliga lockouter.[94] När SAF slutligen i december 1910 avvecklade de sista lockouterna, synes frågan icke längre ha varit aktuell.

SAF fick sålunda icke till stånd en bindande uppgörelse rörande dessa principfrågor och var hänvisad till att genomföra sin avtalspolitik på samma sätt som förut. Det är tydligt, att LO försökte undvika en sådan uppgörelse, som under rådande styrkeförhållanden troligen skulle ha starkt präglats av arbetsgivarintressena. Den ledande ställning, som LO faktiskt intog under storstrejken men som den lämnade ifrån sig till förbundsstyrelserna i och med den rationella klyvningen, motsvarade de centralistiska strävandena på arbetsgivarsidan. Planer hade varit å bane att även stadgemässigt ge LO en sådan ställning, men LO:s i och med storstrejkens avveckling försvagade ställning hade undanryckt den psykologiska grundvalen inom fackföreningsrörelsen för en sådan reform.[95] Det dröjde sedan ända till 1930-talet, innan SAF och LO åter upptogo förhandlingar i sådana principfrågor. Den första direkta förhandlingsuppgörelsen dem emellan efter decemberkompromissen blev Huvudavtalet av 1938.

D. SÄRSKILDA FRÅGOR

1. *Partsförhållande och tillämpningsområde*[96]

Som något för kollektivavtalet utmärkande har i inledningen (se särskilt under 3. a.) angivits dels det kollektiva partsförhållandet (på ar-

[92] Se förhandlingsprot. i Storstrejken II s. 40 f. och 62 f. samt I s. 145.

[93] Se medlingsförslaget i Storstrejken II s. 71.

[94] Se handl. tryckta i Storstrejken II s. 72 f., 77, och I s. 151 ff.

[95] Storstrejken I s. 165 f., jfr s. 85 och 160, Westerståhl i Metall II, s. 326, Casparsson, LO I, s. 325 f., 329 och 396 ff., Hallendorff s. 114.

[96] Jfr betr. frågorna i detta avsnitt (förutom kap. I under 3. a.) KA I s. 86 ff.,

betarsidan) dels kollektivavtalets särskilda tillämpningsområde. Partsförhållandet sammanhänger med kollektivavtalets avtalskaraktär, det särskilda tillämpningsområdet med dess lagkaraktär.

Ehuru dessa frågor beaktats vid genomgången av de särskilda handlingarna, skola här göras några sammanfattande och kompletterande anmärkningar, som mestadels gälla tillämpningsområdet men först beröra relationen mellan partsförhållandet och detta.

Uppkomsten av ett evident kollektivt partsförhållande sammanhänger med avtalsföreställningens genombrott. Om man tänkte sig »objektivt gällande bestämmelser», behövdes inget formellt partsförhållande, på sin höjd någon som utfärdade dem med viss auktoritet. När 1872 års sättartariff kom till, var partsfrågan ännu inte aktuell. Den bör ha varit det mera, när konflikten vid Norbergs gruvfält löstes genom skiljedomen 1891, men ehuru det här var fråga om ett avtal, skiljeavtalet, som fick sitt innehåll genom skiljedomen, och det t. o. m. talades om parter,[97] saknades en klar partsrelation. Skiljenämnden hade i uppdrag att »bestämma den avlöning, som skall utgå till arbetarna vid (Kallmora gruvfält)». Tydligare kunde inte bestämmelserna anknytas till ett tillämpningsområde, arbetsplatsen.

I och med att arbetarnas organisationer genom föreningsrättens erkännande nådde ställningen av avtalskontrahenter, framträdde klarare diskrepansen mellan partsförhållande och tillämpningsområde. Givetvis hade partsförhållandet stor betydelse för bestämmandet av särskilt det fackliga och det territoriella tillämpningsområdet, mindre såvitt angick det personliga. Större direkt betydelse hade partsförhållandet kanske likväl i ett annat avseende; det var parterna som hade att svara för att avtalet efterlevdes. I den första svenska kollektivavtalsutredningen, som avsåg år 1907, framhölls, att »det är parternas olika förmåga att upprätthålla de i kollektivavtalet gjorda åtagandena, som skall utgöra garantin för att avtalets bestämmelser komma att lända till efterlevnad».[98] Såsom förut framhållits, sågo arbetsgivarna det som en viktig förutsättning för erkännandet av en fackorganisation som förhandlande och avtalsslutande part, att den kunde innestå för sina förpliktelser för egen och medlemmarnas del. Dessa frågor återkomma mera i det följande (särskilt kap. VI).

Det var fackföreningsrörelsens organisationsformer, som blevo bestäm-

Lindbom s. 288 ff., Westerståhl s. 162 f. samt bland juridiska framställningar Undén s. 121 ff., Elmquist s. 165 ff. och Illum s. 120 ff.

[97] Se »kompromissresolutionen» sista st., cit. sid. 265, samt sid. 327.

[98] KA I s. 86.

mande för kollektivens sammansättning på arbetarsidan. Organisationerna anknötos vanligen inte till de särskilda arbetsplatserna, utan framför allt eftersträvade man att åstadkomma sammanhållning över större fält, helst en landsomfattande eller t. o. m. internationell front. Vid uppbyggandet av organisationerna måste dock arbetarna ta viss hänsyn till arbetsgivarnas inställning och de praktiska behoven. På ett senare stadium framtvingade dessa hänsyn en viss omorganisation av fackföreningsrörelsen efter industriprincipen i stället för de traditionella yrkesgränserna. En i begynnelseskedet mera aktuell motsättning, som arbetarna måste ta hänsyn till, var arbetsgivarnas krav på att förhandla blott med sina egna anställda, inte med representanter för organisationer som omfattade större grupper. Detta och en naturlig samhörighet och gemenskap mellan arbetarna på samma arbetsplats, som fackföreningsrörelsen inte kunde bortse från utan tvärtom begagnade för vissa syften, ledde till att man inom många fackorganisationer införde verkstadslaget eller verkstadsklubben som minsta organisatorisk enhet, vilken ibland — med fackföreningens stöd bakom sig — uppträdde som förhandlande part.[99]

Det är naturligt, att arbetsplatsavtal ingingos av verkstadslag eller av lokala fackföreningar med sitt rekryteringsområde begränsat till ett stort företag, ortsavtal av lokala fackföreningar (ev. flera gemensamt som byggnadsavtalet i Stockholm 1899), medan riksavtal förutsatte riksomfattande organisationer å båda sidor. Konstellationen var emellertid ofta en annan, så att mera omfattande arbetarkollektiv ingingo avtal med begränsad territoriell räckvidd. Sålunda ingingo lokala fackföreningar ofta avtal för enstaka arbetsplatser inom sitt rekryteringsområde, och på 1890-talet började åtminstone järn- och metallarbetareförbundet uppträda som avtalsslutande part vid orts- och arbetsplatsavtal, ev. jämsides med lokalavdelningen. Både förbundet och avdelningen stodo sålunda som parter till prislistan för kopparslageriarbetare i Eskilstuna 1891 och avtalet för Kockums mekaniska verkstad i Malmö 1898, förbundet ensamt var part till avtalet i Landskrona 1898 samt avtalen i Hälsingborg 1899.[1]

Hur arbetarkollektivens sammansättning ofta ledde till en utvidgning av avtalens territoriella tillämpningsområde visar tydligt den tidigare utvecklingen mot orts- eller lokalavtal. När en fackförening stod bakom

[99] Se sid. 198 not 79 och sid. 256.

[1] Jfr ovan under B, 4. vid not 93 ff. Avtalen i Hälsingborg 1897 ingingos däremot av avdelningen. Såväl dessa som 1899 års avtal gällde enskilda arbetsplatser men voro enhetliga för orten.

en lönerörelse som sammanhållande och samordnande kraft, var målet regelmässigt att genomföra samma eller i stort sett enhetliga arbetsvillkor vid de olika arbetsplatserna på en ort inom ifrågavarande fack. Utsikterna att nå ett sådant resultat ökades, om man först lyckats uppnå en preliminär uppgörelse med arbetsgivarna i gemen, t. ex. på ett möte, med en arbetsgivarorganisation[2] eller åtminstone med en eller flera nyckelpersoner bland arbetsgivarna.

Träarbetarnas lönerörelse under utearbetarstrejken 1881 (ovan under B, 2.) ledde till ett ganska splittrat resultat. Mera tendens mot ortsavtal hade den inom målarfacket i Stockholm år 1889 antagna prislistan (ovan under B, 4.). Den utformades av en gemensam kommitté, utsedd av organisationerna å ömse sidor, men påtvingades sedan genom strejk de individuella arbetsgivarna, varvid det yttre tecknet på erkännande av bestämmelserna var underskriften på ett formulär. Tillämpningsområdet var klart — i det avseendet motsvarade den ett ortsavtal — men för att ett sådant skall anses föreligga, bör även av partsställningen framgå, att det är fråga om *ett* för hela orten gemensamt avtal. Formellt förelågo ifrågavarande bestämmelser endast i en serie arbetsplatsavtal, som kunde uppsägas oberoende av varandra. Denna möjlighet begagnade ju också 65, dvs. omkring hälften, av målarmästarna, men inte var för sig utan i en gemensam skrivelse, vilket klart visar, att de — även om de inte alla kommit till enighet — hade en stark känsla av samhörighet och inte drogo sig för att uppträda kollektivt.

1894 års Löne- och verkstadsreglemente för Möbelsnickareyrket i Stockholm (ovan under B, 4.), vilket liksom nyssnämnda prislista undertecknades av varje mästare för sig, hade mera än denna karaktären av ett enhetligt avtal. Uppsägning av reglementet kunde ske blott genom organisationerna. Detta kan därför med större skäl räknas som ett ortsavtal. Mästarnas undertecknande tjänade mest till bevis om erkännandet av reglerna, något som var särskilt viktigt så länge arbetsgivarorganisationerna inte uppnått sådan inre konsolidering, att de hade befogenhet att besluta för medlemmarna om arbetsvillkoren och kunde effektivt kontrollera avtalens efterlevnad.

Såsom de troligen tidigaste ortsavtalen med organisationer som parter kunna nämnas prislistan i målarfacket i Göteborg 1886 och priskuranten för murarearbeten i Malmö 1890 (ovan under B, 2 och 4.).

Distriktsavtal förekommo egentligen endast inom industrier, som

[2] Dessa kunde ju i början icke träffa för medlemmarna bindande avtal om arbetsvillkor.

voro lokaliserade till viss landsdel.[3] Sådana avtal funnos före sekelskiftet troligen endast inom stenindustrin; de första ingingos 1898 i Bohuslän och 1899 i Blekinge. Vid tillkomsten av det senare avtalet företräddes arbetarna av, förutom förbundsombuden, två ombud för 20 stenhuggarefackföreningar.[4] Det andra gatstensavtalet i Bohuslän, betecknat »Bohusläns prislista över gatstens-betings-priser» av 1899, undertecknades, förutom av en opartisk ordförande, av stenhuggeriägarna, av representanter för »fackföreningarnas överstyrelse» samt av ombud för 17 fackföreningar.[5]

Vad angår det *personliga tillämpningsområdet*, förefaller det närmast som om avtalen åtminstone i praktiken tillämpats lika beträffande alla arbetare oavsett deras medlemskap i avtalsslutande organisation. I vart fall var det sällsynt med bestämmelser, som uttryckligen inskränkte tillämpligheten till kontrahentkretsen. Ett par exempel skola anföras.

I prislistan 1891 för kopparslageriarbetarna i Eskilstuna förbundo sig arbetsgivarna att betala efter densamma »till medlemmar av Eskilstuna Kopparslagarefackförening». Det är dock inte säkert, att någon inskränkning var avsedd därmed, ty medlemskapet i fackföreningen kan tänkas ha varit 100-procentigt vid dessa verkstäder. Fullt klart var emellertid på denna punkt 1899 års gatstensavtal för Bohuslän. Ifrågavarande bestämmelse lydde:

> Varje arbetsgivare förpliktar sig att vid betalning till arbetare, som tillhöra Stenhuggareförbundet, följa den nya prislistan, men att vid betalning till arbetare, som stå utanför nämnda förbund, icke överskrida den äldre, nu gällande prislistan.[6]

Detta är det enda tydliga exemplet härpå jag påträffat från denna tid. I allmänhet synas såväl fackföreningarna som arbetsgivarna ha ansett det lönlöst, oklokt eller t. o. m. omöjligt att upprätthålla en sådan åtskillnad. Järn- och metallarbetareförbundet, som ingått nyssnämnda avtal i Eskilstuna 1891, följde, enligt vad Lindgren uppger, omkring sekelskiftet »den principen att en överenskommelse skulle gälla alla fackets arbetare, oavsett om de var organiserade eller ej»,[7] även om det ledde till att de oorganiserade drogo obefogad nytta av fackförening-

[3] KA I s. 97.
[4] Hjern, Stenarbetare, s. 70 och 80 f.
[5] Hjern a. a. s. 85 ff.
[6] Cit. efter Hjern a. a. s. 86.
[7] Lindgren, Metall I, s. 408 f.

arnas ansträngningar. Under förhandlingarna om avtal för järnbruk och gruvor 1908 framhölls från arbetsgivarhåll, att det inte »läte sig — — — göra att vid ett verk tillämpa olika regler för olika arbetare, utan enhetliga stadganden måste gälla för varje verk.[8]

Några riksavtal fastslogo uttryckligen denna princip. Den framgick i järnbruksavtalet redan i rubriken, och verkstadsavtalets lönebestämmelser inleddes på följande sätt:

Vid varje verkstad, gjuteri eller skeppsvarv, tillhörande medlem av Sveriges verkstadsförening, skola alla där anställda arbetare — såväl yrkesarbetare som grovarbetare, till vilka sistnämnda hänföras hantlangare — tillgodonjuta viss minimilön.[9]

Byggnadsavtalet av 1909 synes däremot ha utgått från motsatt princip. Det omfattade enligt ingressen

arbetare, som tillhöra undertecknade fackförbund och arbeta hos medlemmar av Centrala arbetsgivareförbundet samt sysselsättas vid byggnadsarbeten eller därtill hörande anläggningar.

Att sålunda avtalsbunden arbetsgivare inte var skyldig att tillämpa i enlighet med riksavtalet träffade kollektivavtal å oorganiserade arbetare behöver inte ha betytt, att han i praktiken underlät att göra det. Snarare är motsatsen sannolik. Någon inskränkning av tillämpningsområdet i likhet med den i nyssnämnda gatstensavtal fanns ju inte.

Stundom stadgades i avtalen förbud för den kontraherande fackföreningens medlemmar ev. även för organisationen, att godtaga sämre eller över huvud andra arbetsvillkor hos utomstående arbetsgivare. Sålunda fanns i nämnda gatstensavtal av 1899 en bestämmelse om att varken de avtalsslutande organisationerna eller deras medlemmar hos utomstående arbetsgivare fingo »vare sig begära eller mottaga högre arbetspriser än enligt nya prislistan».[10] Bestämmelser av detta slag, som icke voro vanliga, voro nog i allmänhet förenade med ömsesidiga organisationsklausuler och åsyftade en spridning av kollektivavtalets arbetsvillkor utöver dess egentliga tillämpningsområde.

2. *Om enskild medlems ställning vid kollektivavtal*

En av de viktigaste frågorna i den tidigare kollektivavtalsdoktrinen — med dess individualistiska utgångspunkter — var, om medlem av

[8] Protokoll vid förhandlingar 1908, s. 13.

[9] Cit. ur § 1. Betr. järnbruksavtalet, se ovan under C, 1. vid not 52. 1907 års avtal för snickerifabrikerna skulle enl. § 1 omfatta »arbetsgivarens samtliga träarbetare». Jfr i övrigt KA I s. 110 f.

[10] Hjern a. a. s. 86. Annat ex. 1896 års arbetsprislista för måleriarbeten i Stock-

avtalsslutande organisation var bunden av kollektivavtal.[11] Uppgiften i detta avsnitt är att undersöka, om man ur det fackliga materialet kan få fram någon bild av eller åtminstone några synpunkter på vilken uppfattning de agerande på arbetsmarknaden hade i detta avseende.

Den första frågan, som därvid bör uppställas, gäller organisationens *kompetens*, huruvida organisation kunde träffa för sina medlemmar bindande uppgörelser om arbetsvillkoren. I första hand har man därvid att undersöka organisationernas stadgar, vilka i kap. IV granskats ur denna synvinkel, men även annat material belyser denna fråga.

Vad först *arbetarsidan* beträffar kännetecknades utvecklingen mot verkliga fackorganisationer just av att medlemmarna blevo bundna av föreningens, dvs. majoritetens, stadgeenligt fattade beslut rörande arbetsvillkoren. Detta var själva kärnpunkten i solidaritetsprincipen, som synes oftare ha förutsatts än direkt uttryckts i föreningsstadgarna. Praktiskt gällde frågan närmast, i vilka former dessa beslut om arbetsvillkoren skulle träffas. Direkt omröstning vid generalförsamlingar och utsändning av avtalsförslag till omröstning voro metoder, avsedda att tillförsäkra medlemmarna inflytande, men de inneburo icke, att de som röstade nej icke ansågos vara bundna.

En metod, genom vilken man samtidigt fick kännedom om medlemmarnas inställning och en viss legitimation att tala å deras vägnar, var att utsända ett avtalsförslag till medlemmarna för godkännande genom påteckning, innan det presenterades för arbetsgivarparten. Stockholms möbelsnickeriarbetares lönerörelse 1894, under Herman Lindqvists omsorgsfulla ledning, inleddes med ett sådant anförande, vilket resulterade i att 375 namnunderskrifter erhöllos.[12] Under den likaledes noggrant förberedda lönerörelsen i järn- och metallarbetarfacket i Hälsingborg 1897 beledsagades fackföreningens avtalsförslag till arbetsgivarna enligt rapporten i Järnarbetaren

av ett av *samtliga* våra kolleger å de respektive verkstäderna undertecknat instämmande i den å avdelningens vägnar — 'och därmed även å deras' som det i detta instämmande uttrycktes — gjorda anhållan.[13]

Huvudsyftet var att visa, att arbetarna själva stodo bakom fackför-

holm. Jfr KA I s. 110 f. betr. förekomsten av sådana klausuler samt kap. VI under 4, c.

[11] Se härom kap. VII, översikten under A, 2. (slutet).

[12] Se ovan under B, 4. och Herman Lindqvists handskrivna rapport över lönerörelsen (ArbA). Petitionerna voro uttryck för samma tankegång men åsyftade ju inte kollektivavtal.

[13] Järnarb. april 1897. Jfr också järn- och metallarbetareförbundets och träarbetareförbundets avdelningsstadgar av 1897 § 4.

eningens framställning, och på så sätt motivera kravet på organisationens förhandlingsrätt.[14] Samtidigt kan däri möjligen ha legat något av samma tankegång, som ligger bakom fullmaktsinstitutet, nämligen att organisationen genom denna åtgärd erhöll behörighet att binda medlemmarna genom uppgörelsen. Däremot kan det knappast ha varit uttryck för någon »ombudsteori», innebärande att organisationerna handlade *blott* å sina medlemmars vägnar. Det nu beskrivna förfarandet torde ha kommit ur bruk när föreningsrätten blivit fullt erkänd.

En tvist som gällde, huruvida ett avtalsbeslut tillkommit i enlighet med stadgarnas föreskrifter, uppstod inom typografförbundet i samband med antagandet av 1903 års tariffer. Dessa hade utarbetats av en tariffkommitté, bestående av underhandlarna å ömse sidor. Denna kommitté hade efter åtskilliga sammanträden — utan att ha låtit något förslag gå ut till omröstning — fastställt det slutliga avtalet (jfr ovan under C, 1.). Detta förfaringssätt väckte skarpa protester bland förbundets medlemmar. Det klagades inte endast över att underhandlarna handlat egenmäktigt och underlåtit att taga hänsyn till önskemål från medlemmars och delegerades sida, utan det gjordes också gällande, att förbundsstyrelsen handlat stadgestridigt genom att ge underhandlarna i tariffkommittén fullmakt att träffa ett definitivt avgörande. Otvivelaktigt saknades stöd i stadgarna för ett sådant förfarande, och tariffredaktionen, det paritetiska organ som med viss utökning fungerat som tariffkommitté, hade icke genom 1901 års skiljedom utrustats med sådan befogenhet. Kritiken ledde till att Typografiska föreningen i Stockholm gjorde en formell anmälan till kontrollnämnden, ett förbundsorgan med uppgift att pröva anmärkningar mot förbundsstyrelsen. Kontrollnämndens utlåtande fritog dock styrelsen från anmärkningen, att den »överskridit sin befogenhet, då den utan föregående omröstning inom förbundet träffat överenskommelse med Sv. boktryckareföreningen om de nya tariffernas antagande», trots att stadgarna förutsågo beslut endast genom förbundsmöte eller omröstning. Motiveringen stöddes på den praxis som utvecklat sig i och med att förbundsmötet redan 1901 trots vissa protester hade godkänt samma förfarande i fråga om införandet av en lärlingstariff.[15]

[14] Det framhölls i Järnarb. anf. st., att man genom detta förfarande avsåg »att redan från början betaga arbetsgivarna möjligheten att påstå, som det i många fall göres, att det icke var 'deras' arbetare som stod bakom den anhållan som framfördes av organisationen».

[15] Handlingarna i ärendet finnas tryckta i SvTypT 1904, s. 28. Se även Wessel s. 231 f. Jfr också insändaren »En farlig tendens» i SvTypT 1903, s. 119 f.

Inom fackföreningsrörelsen höll man i allmänhet tämligen strängt på formaliteterna, men nödvändigheten och framför allt trycket från arbetsgivarorganisationerna framtvingade avvikelser av detta slag. Jag erinrar blott om LO:s roll under decemberkompromissen 1906 (ovan under C, 2.).

På *arbetsgivarsidan* kämpade två principer om herraväldet, den individualistiska, enligt vilken medlem var bunden endast av beslut som han biträtt, och den kollektivistiska, enligt vilken organisationerna kunde träffa avgörandet om arbetsvillkoren. Den äldsta fortlevande arbetsgivarorganisationen, BS, hade från äldre tider, då den hade officiell ställning, otvivelaktigt ärvt en auktoritet, som gjorde att den 1872 ansåg sig kunna meddela beslut i tariffrågan »till efterrättelse» för medlemmarna, ehuru den, om saken ställts på sin spets, nog skulle ha retirerat till en motsatt ståndpunkt.[16] Den individualistiska principen trängde alltmer igenom, och när Typografiska föreningen 1890 föreslog, att en paritetisk lönekommitté skulle utarbeta ett förslag till tariff, vilket skulle underställas »Boktryckerisocietetens och typografernas prövning», svarade societeten avböjande med den nog inte enbart opportunistiskt färgade motiveringen, att den inte kunde

> med sin nuvarande organisation tillförbinda ens någon av sina egna ledamöter att ställa sig till efterrättelse den tariff, som kunde i den ordning, I föreslagit, komma till stånd.[17]

Hur arbetsgivarna, sedan de väl funnit starka sammanslutningar vara en nödvändighet och givit upp sina betänkligheter, gåvo organisationerna allt vidsträcktare befogenheter, har beskrivits i kap. IV (under B, 2.). Ett undantag, dock mera formellt än reellt, utgjorde VF, vars stadgar länge byggde på den individualistiska principen. Arbetsgivarorganisationernas stadgar voro betydligt uttryckligare än fackföreningarnas beträffande enskild medlems bundenhet av organisationens beslut.

Efter dessa anmärkningar om organisations *befogenhet att binda medlem* skall frågas, om man *ansåg medlem vara bunden av kollektivavtal* eller, i enlighet med »föreningsteorin», blott den avtalsslutande organisationen.

Frågan är egentligen ganska opraktisk. Några teoretiska spekulationer av denna art gav man sig inte in på, och de uttalanden som finnas,

[16] Jfr kap. III under B, 3. b. och ovan under B, 1. vid not 84.

[17] Se SvTypT 1891 (jan.) s. 1 f., art. »Tariff-frågan», där både föreningens framställning och societetens svar äro tryckta.

verka ibland opportunistiskt färgade eller bära på annat sätt tillfälligheternas prägel. Huvudsaken för de agerande på arbetsmarknaden var att medlemmarna skulle ställa sig avtalen till efterrättelse, vilket framför allt innebar, att ingen fick frångå kollektivavtalet genom personliga uppgörelser. Om grunden härför var att finna i föreningsstadgarna, kollektivavtalet eller något annat var nog oklart. Tvångsmedel kunde, såsom närmare framgår av kap. VI, användas i många riktningar, men de behövde inte alltid motsvaras av några föreställningar om att reglerna voro bindande för dem som drabbades av tvångsmedlen. De användes ju på ungefär samma sätt mot utomstående, som icke omfattades av avtalet.[18]

Flera omständigheter tyda dock närmast på att man ansåg kollektivavtalen bindande för medlemmarna. Först och främst jämställdes kollektivavtalen till en början mer eller mindre klart och medvetet med arbetsavtal.[19] De kallades ju också vanligen så, vilket dock inte kan tillmätas avgörande betydelse. Det hette också ibland, att det kollektiva avtalet *ersatte* det individuella; detta ansågs vara en konsekvens av utvecklingen inom storindustrin.[20]. Betecknande är fackföreningsrörelsens med få undantag hårdnackade motstånd mot personliga skriftliga avtal, även om de blott upptogo kollektivavtalets innehåll. Denna inställning kunde visserligen sägas tyda på att arbetarna ville vara helt obundna, men detta var nog inte meningen. För fackföreningsrörelsen framstod det personliga avtalet, även om det i det särskilda fallet icke innehöll bestämmelser som inskränkte organisations- eller strejkmöjligheterna, som något med kollektivavtalet konkurrerande och oförenligt. Anledningen härtill måste ha varit att kollektivavtalet enligt dess mening innehöll all behövlig reglering.

Hur doktrinen började få inflytande över tänkesätten eller åtminstone leverera argument framgår därav att arbetsgivarna något in på 1900-talet motiverade sitt krav på skriftliga personliga avtal med att kollektivavtalet inte innefattade något arbetsavtal. Verkstäderna citerade så-

[18] På sin höjd hade man några oklara föreställningar om en moralisk, på den allmänna arbetarsolidariteten grundad, skyldighet för alla arbetare i facket att ställa sig till efterrättelse de arbetsvillkor, fackföreningen godkänt.

[19] Särskilt var detta naturligt vid arbetsplatsavtal, men betydligt mindre vid riksavtal.

[20] Se citatet ovan sid. 243 ur Särskilde kommitterades förslag 1903, s. 28. Jfr också Rinman s. 10 och följande passus ur Landssekretariatets yttrande över arbetsavtalskommitténs förslag av 1901: »Under det senaste årtiondet har det varit mellan dessa respektive organisationer, som arbetsavtalen träffats. Dessa avtal ha i många fall varit av kollektiv natur . . .» (jfr kap. VII under C, 1. not 62).

lunda 1908 med instämmande ur Göteborgs Handels- och Sjöfartstidning några reflexioner i detta tvisteämne:

Ett kollektivt arbetsavtal så långt ifrån utesluter att det fastmera aldrig kan ersätta det personliga avtalet.[21]

Frågan om medlem ansågs bunden av kollektivavtal kan också ställas på detta sätt: Ansågs medlem kunna *bryta* kollektivavtal? Att »föreningsteorin» började sätta spår i debatten omkring 1908, denna gång på arbetarsidan, framgår av ett citat i Industria ur Svensk Skrädderitidning. Under hamnarbetarkonflikten i Malmö detta år hade hamndirektionen vägrat att återanställa några arbetare under åberopande av avtalsbrott. Fackföreningen framförde häremot argumentet,

att ett kollektivt avtal icke kan brytas av enskilda arbetare, en sak som väl borde vara känd för en institution sådan som avlöningsnämnden.

Argumentet framstod givetvis som advokatyr och bygger ju heller icke på någon riktig tillämpning av föreningsteorins läror. I artikeln genmäldes bl. a., att arbetarna knappast skulle ha gått med på att en enskild arbetsgivare icke skulle kunna bryta ett av hans organisation ingånget kollektivavtal.[22]

Det torde vara ganska klart, att den *kumulativa* teorin, enligt vilken kollektivavtal var bindande både för organisationen och medlemmarna, stod närmast i överensstämmelse med det vanliga fackliga betraktelsesättet.[23]

Direkta uttryck för detta, vid vilka man dock icke får fästa alltför stort avseende, finnas i protokollen över förhandlingarna 1908 om avtal för järnbruk och gruvor. Dels skulle avtalet bli »omedelbart förbindande — — — mellan organisationerna»,[24] dels diskuterade man också vilka kategorier arbetare avtalet skulle gälla och var överens om att det »icke vore avsett att vara bindande för andra av de vid järnbruken anställda gjutare och murare än dem, som tillhörde här representerade arbetareorganisationer». Detta kan dock ha varit endast ett sätt att uttrycka avtalets personliga tillämpningsområde.[25]

I förhandlingsprotokollet till det första byggnadsavtalet i Stockholm

[21] Verkst. 1908 s. 184, art. »Kollektiva och personliga arbetsavtal». Jfr art. »Kollektivavtal och personliga avtal enligt gällande svensk rätt» i Industria 1910 s. 82.

[22] Industria 1908 II, s. 201, art. »Vem kan bryta ett kollektivt avtal?»

[23] Jfr 1927 års utkast s. 18 och prop. 39/1928, s. 62, cit. ovan sid. 9.

[24] Prot. vid förhandlingar 1908, s. 82, jfr s. 83 och ovan under C, 1. vid not 53.

[25] Jfr fortsättningen (s. 25): »— — — och således icke skulle omfatta de till resp. yrkesförbund hörande gjutarna och murarna, med mindre vederbörande förbund biträdde avtalet».

1899 finns ett uttryck, som närmast för tanken till ombudsteorin. Det talas där om de förpliktelser som ålades arbetarna »genom å deras vägnar av fackföreningarna och deras befullmäktigade ombud godkända avtal».[26] Då avtalet likväl klart angav fackföreningarna som arbetarparter, tyder uttrycket på att man i vart fall tänkte sig avtalet som direkt bindande jämväl för arbetarna.

Omöjligt är givetvis inte, att man i vissa fall snarare tänkt sig medlemmarna bundna endast i förhållande till föreningen (på grund av stadgar och/eller särskilda föreningsbeslut). Men att organisationerna stundom i kollektivavtal åtogo sig visst ansvar för att medlemmarna skulle ställa sig detta till noggrann efterrättelse behöver inte betyda, att medlemmarna inte ansågos vara bundna därav utan var avsett att inskärpa organisationens ansvar som avtalspart. En sådan förbindelse var avsedd att vara en ytterligare garanti och skulle ge främst arbetsgivarna möjlighet att hålla även fackförening eller förbund ansvariga för enskilda arbetares avtalsbrott. Samtidigt gav det organisationen viss möjlighet att hålla tummen på gensträviga medlemmar, ty att avtalet hölls i helgd var en förutsättning för ett fortsatt kollektivavtalsförhållande. Denna möjlighet var givetvis starkt beroende av organisationens befogenheter gentemot medlemmarna.[27]

Att medlemmarna ansågos bundna av kollektivavtalet innebar dock icke, att de betraktades som avtalsparter. Vid de vanliga korporativa kollektivavtalen voro endast organisationerna parter och de hade därmed makt över det kollektiva avtalsförhållandet. Den juridiska avtalslärans princip, att avtal kunde vara bindande blott för avtalsparter, passade mindre väl för kollektivavtalet och hade nog ingen motsvarighet på det fackliga planet.

Att kollektivavtalet ansågs bindande för medlemmarna betydde först och främst, att dessa icke fingo träffa däremot stridande uppgörelser i personliga avtal. Denna princip synes med tiden ha blivit självklar[28] och uttrycktes sällan direkt i avtalstexten. Ett exempel finns i målaravtalet för Stockholm av 1907:

> Ingendera av de här inbegripna korporationerna, ej heller enskilda medlemmar av desamma få träffa överenskommelser, som i ringaste mån upphäva eller kringgå detta avtal under den tid, detsamma är gällande.[29]

[26] Cit. efter Ahlén s. 47 (mera fullständigt ovan sid. 239).

[27] Härmed sammanhängande frågor behandlas ganska utförligt i KA I s. 108 ff. Betr. ex. hänvisas till KA II s. 169 (§ 19) och 392 (§ 13) samt kap. VI not 65.

[28] Jfr de tidigare prislistorna »till ledning».

[29] KA II s. 403 (§ 10).

Detsamma framgår motsättningsvis av förbehåll av typen »där ej annorlunda överenskommes», en passus som arbetsgivarna gärna ville ha med för att göra regleringen smidigare men som arbetarna fruktade, då förbehållet kunde utnyttjas till att kringgå bestämmelserna. Det framhölls från arbetarsidan vid diskussionen av ett sådant förbehåll under förhandlingarna om järnbruksavtalet 1908, att därigenom »möjligheten vore given att genom enskilda överenskommelser fullkomligt upphäva de regler, som genom ett eventuellt kollektivt avtal stadgats».[30]

E. OM KOLLEKTIVAVTALETS UPPKOMST: DRIVKRAFTER OCH MÖNSTER

Hur kollektivavtalets uppkomst skall förklaras är en fråga, som såvitt jag kunnat finna förut inte blivit allvarligt undersökt. Jag skall här redovisa min egen ståndpunkt särskilt med hänsyn till vissa uttalanden i litteraturen, som ge uttryck för avvikande uppfattning i denna fråga.[31] Delvis ger detta avsnitt en sammanfattning av resultat och synpunkter, som framförts i detta och de föregående kapitlen, men även nytt kompletterande material föres in i resonemanget. Mycket av vad här säges om drivkrafterna bakom kollektivavtalets uppkomst gäller givetvis i lika hög grad fackföreningsrörelsen, för vilken kollektivavtalet blev ett av de viktigaste instrumenten, men alldeles avhängiga av varandra voro dock icke dessa båda företeelser.

Den fackliga rörelsen började bland de yrkesutbildade arbetarna i hantverket och typograffacket. Detta är en internationell företeelse. Vad som drev arbetarna samman i fackföreningar och förmådde dem att söka få till stånd en kollektiv reglering av arbetsvillkoren var den *otrygghet som näringsfriheten förde med sig.* I realiteten var det starkare krafter än själva avskaffandet av det gamla regleringssystemet, som lågo bakom denna otrygghet: folkökningen, det ekonomiska livets dynamik, de starkare konjunkturväxlingarna, krafter som till stor del blott fått ökat svängrum genom näringsfriheten. Arbetarna sågo dock svårigheterna huvudsakligen som en följd av näringsfriheten, därvid säkerligen påverkade av mästarna, och detta är av stor vikt för förståelsen av deras tillvägagångssätt. Vad de eftersträvade var först och främst garantier för en säker och tillräcklig inkomst genom en lönesättning, som inte var beroende av arbetsgivarnas godtycke[32] utan var

[30] Prot. vid förhandlingar 1908, s. 20 f.

[31] Jfr också kap. II under A, 1. slutet, särskilt not 14.

[32] Det bör anmärkas, att vad som från arbetarnas sida tedde sig som godtycke

grundad på rättvisa och på fasta regler. Det är inte så egendomligt, att de — detta gäller framför allt fackföreningsrörelsens pionjärländer — i första hand sökte sig fram på vägar, som buro stark prägel av traditionerna från den gamla näringsregleringens tid, med de modifikationer som hänsynen till deras egna intressen förestavade. Att arbetarna nu mera än tidigare vågade och kunde ta initiativet till att bevaka sina egna intressen, sammanhängde med de allmänna frihetsidéer som alltmer genomsyrade samhället och dess olika skikt.

Det material som framlagts i kap. II visar enligt min mening ett påtagligt samband mellan den äldre överhetliga regleringen av arbetsvillkoren och de första ansatserna till kollektivavtal i England, Frankrike och Danmark. Sedan pionjärinsatserna gjorts, synas dock resultaten därav i första hand ha blivit mönsterbildande, men det var av stor betydelse, att dessa mönster inte blott svarade mot vad man kände som ett starkt behov utan även passade in i traditionerna, särskilt tanken att det i varje yrke borde finnas en allmänt antagen lönenivå.

Även för Sveriges del, det enda land där jag mera i detalj kunnat följa händelseförloppet, anser jag de strävanden, som ledde till de första kollektivavtalen eller ansatserna därtill (liksom till fackföreningsrörelsen över huvud), stå i starkt beroende av traditionerna från den äldre näringsregleringens skede. Kollektivavtalet uppkom i en brytningstid, innan gesällerna i sitt tänkesätt alltför mycket avlägsnat sig från mästarna och sökt gemenskap med den egentliga arbetarklassen, dit de alltmer förvisades sedan alla kompetenskrav slopats och utsikterna att bli mästare ej hade tillnärmelsevis samma betydelse som förut. Men idén var livskraftig och utvecklades under de nya förhållandena, då arbetsgivare och arbetare stodo mot varandra som två skilda klasser och kollektivavtalet blev det viktigaste instrumentet för att överbrygga motsättningarna och uppnå arbetsfred.

Även andra ha pekat på kollektivavtalets rottrådar bakåt i tiden, framför allt Brentano, som dock skrev sina berömda arbeten om den engelska fackföreningsrörelsen innan det moderna kollektivavtalet utbildats.[33]

ofta från arbetsgivarnas sida sett var en naturlig anpassning till det ekonomiska läget.

[33] Jfr sid. 68. Brentanos huvudarbete, Arbeitergilden der Gegenwart, publicerades 1870—71. Även Svärd har pekat på visst samband, se s. 142 ff. och nedan vid not 61.

Jag tar här hänsyn endast till uttalanden ang. denna särskilda punkt, kollektivavtalets uppkomst, inte till allmänna uttalanden om likheten, parallellismen eller ev. sambandet mellan de fackliga organisationernas strävanden och t. ex. skråämbetenas konkurrensbegränsande politik.

De konkreta fackliga problemen växlade från fack till fack och från ort till ort. Det finns enligt min mening ingenting annat gemensamt att peka på som drivkraft bakom kollektivavtalets uppkomst än strävandena efter framför allt ekonomisk trygghet och rättvisa, som enligt arbetarnas mening kunde uppnås endast genom fixering av arbetsvillkoren och arbetarnas kollektiva medverkan vid denna fixering. Genom en fast reglering av arbetsvillkoren skulle man få slut på »godtyckligheтssystemet»,[34] en synpunkt som lyser fram i många fackföreningsprotokoll och minnesskrifter. Kraven på *förbättring* och kraven på *fixering* gingo hand i hand. Den förra synpunkten var den för gemene man dominerande, för fackföreningsledarna var den senare minst lika viktig, och det var strävandena att få fram en *garanti* för arbetsvillkorens efterlevnad, särskilt viktig om man uppnått en förbättring, som drevo fram den skriftliga formen. Själva den medvetna utformningen och rubriceringen av dessa skriftliga handlingar som *avtal* var av senare datum och skedde sannolikt framför allt under arbetsgivarnas medverkan.

Avtalsformen kan sägas vara en produkt av liberalismen, men kollektiv reglering av arbetsvillkoren fanns redan under den gamla näringsregleringens skede. Den kollektiva regleringsmetoden behöver inte förklaras genom hänvisning till arbetsvillkorens kollektivisering genom industrialismen.

Att, såsom vissa författare göra mer eller mindre tydligt, sätta kollektivavtalets uppkomst i direkt samband med den kollektivisering av arbetsuppgifterna och arbetsvillkoren, som följde med stordriften och maskintekniken,[35] är enligt min mening inte blott onödigt utan historiskt felaktigt, en spekulation utan underbyggnad i fakta. Givetvis hade

[34] Jfr Slichter, Union policies and industrial management (1941), s. 1, som framhåller två sidor hos det kollektiva förhandlingsväsendet, nämligen dels att dess uppgift är att fixera ett pris på arbete, dels att det utgör »a method of introducing civil rights into industry, that is, of requiring that management be conducted by rule rather than by arbitrary decision. In this latter aspect, collective bargaining becomes a method of building up a system of 'industrial jurisprudence'».

[35] Steffen kap. 2 (»Produktionskollektivismen och aftalskollektivismen»), särskilt s. 31 ff., och i anslutning till honom Undén s. 1 och S. Hansson, Fackföreningsrörelsen, s. 200 ff. Undén begränsar sina uttalanden till »det industriella kollektivavtalet», en begränsning som dock icke är motiverad av sammanhanget i övrigt, och det är möjligt, att inte heller Steffens utläggning i och för sig gör anspråk på att vara en generell förklaring till kollektivavtalets uppkomst, men den har givits så bestickande form, att den åtminstone lätt uppfattas så. Möjligen kan man leda denna uppfattning tillbaka på ett nedan i kap. VII (sid. 424) citerat uttalande i RCL Rep. 1894, s. 116 p. 7, vilket nog också influerat det ovan sid. 242 f. citerade uttalandet i Särskilde kommitterades förslag 1903, s. 28.

dessa förhållanden oerhörd betydelse för kollektivavtalets utveckling och utbredning — kollektivavtalet fick inom industrin sitt kanske betydelsefullaste användningsområde — men det uppkom och vann först utbredning inom yrken, som inte alls eller obetydligt förändrat sin karaktär och sina driftsmetoder, nämligen hantverksyrkena, och ofta i anslutning till äldre bruk och lönesystem.

Införandet av maskiner och den alltmer genomförda arbetsfördelningen, till följd varav »verkligt individuella arbetsuppgifter» med nödvändighet kommo att saknas,[36] hade ingenting direkt med kollektivavtalets uppkomst att göra. Denna produktionsteknikens utveckling hade blott indirekt stor betydelse genom den dynamik i det ekonomiska livet, som den gav upphov till (därom mera i det följande). Det var inte ångsågen, som förde med sig kollektivavtalet till sågverken. Målaryrket genomgick ingen teknisk omvandling. Prislistor genomfördes i skräddarfacket före konfektionsindustrins uppkomst, i skomakarfacket innan skofabrikerna börjat få någon betydelse, i typograffacket före sättmaskinerna, i stuverifacket före lyftkranarnas genombrott.[37] Det finns inget nödvändigt samband mellan produktionskollektivism i här avsedd mening (avsaknaden av individuella arbetsuppgifter) och kollektivavtalet. Ingenting hindrade att ersättning för rent individuella arbetsuppgifter, såsom tillverkningen av en kostym, ett par skor, reglerades genom kollektivavtal. Att maskintekniken och den mera genomförda arbetsfördelningen satte sin prägel på avtalens innehåll, är en annan sak. Prislistorna i skräddarfacket upptogo styckpriser t. ex. för frack, bonjour, vinterpaletå,[38] i skomakarfacket för olika kvaliteter av herr- och damskor, ibland med särskilda priser blott för »bottning».[39] Prislistorna differentierades alltmer, dvs. de reglerade flera sorters arbeten, men arbetsuppgifternas »individuella» karaktär inom hantverket framgår starkt vid en jämförelse med avtal som reglera fabriksarbetet inom samma bransch.[40]

[36] Steffen s. 31.

[37] Ångsågen infördes omkring 1850 (Montgomery s. 113). Jfr ang. konfektionsindustrin Nerman, Beklädnadsarbetareförbundet, s. 23 ff., ang. »skomakeriets industrialisering» S. Hansson, Ur skomakareyrkets historia s. 43 ff. (jfr också S. Hansson, Skoarbetareförbundet, s. 82 f.). Den första maskinsättaretariffen antogs i Stockholm år 1900 (Wessel s. 195 f.). Ang. stuveriarbetets mekanisering jfr Lindley s. 201.

[38] Se en av de första av 1882 i Nerman, Med nål och tråd, s. 97, och en från 1907 i KA II s. 148, vars styckpriser gällde både verkstads- och hemarbete.

[39] Jfr löneuppgifterna från mitten av 1880-talet i S. Hansson, Skoarbetareförbundet, s. 41 ff., och uppgifterna ur de första prislistorna s. 57 f.

[40] Jfr i KA II avtalen tryckta s. 157 ff. (handskomakeri) och 160 ff. (skofabrik), särskilt ackordsprislistorna.

Det ökade antalet arbetare — inom de gamla hantverkeriernas ram eller till följd av mera »kapitalistiska» företagsformers expansion — hade givetvis stor betydelse för kollektivavtalets framväxt. Det är signifikativt, att egentliga lönetaxor under det äldre skedet såvitt jag kunnat finna infördes endast inom byggnadshantverken, där arbetarantalet var större än i andra fack, och att kollektivavtalet först uppkom i de större städerna. Kollektiv reglering förutsätter ett inte alltför litet och utspritt antal arbetare. Det blev mera utrymme för, mera behov av sådan reglering redan på grund av det gamla hantverkets expansion under 1800-talet. Men å andra sidan skulle man, om denna omständighet haft avgörande vikt, ha väntat desto starkare krafter framdriva kollektivavtalet inom storindustrin. Man kunde också ha väntat sig, att manufakturerna, som visserligen tekniskt sett stodo på hantverkets ståndpunkt men dock sammanförde ett större antal arbetare i ett företag, betytt något för uppkomsten av kollektivavtalet. Detta synes inte alls ha varit fallet.[41] En orsak härtill kan dock ha varit att manufakturerna i vårt land voro drivhusblomster, som till största delen försvunno, när det statliga understödet drogs in. I Frankrike och England synes sidenindustrin, i England jämväl bomullsindustrin, ha spelat en viss roll i utvecklingen, men även där gingo de gamla traditionspräglade hantverksyrkena och typograffacket i spetsen.

Bortfallet av alla kompetenskrav medförde, att konkurrensen från modernare, mera kapitalistiska och på massproduktion, mindre på kvalitet, inriktade företag blev alltmer besvärande för utövarna av de gamla hantverksnäringarna. Det heter i en rapport om arbetsförhållandena i Skomakarnas facktidning 1889 beträffande Stockholm bl. a.: »Yrket till stor del i händerna på skohandlare, varav följer, att de flesta arbetare ha låg betalning. Arbetstillgång dålig.»[42] Inom byggnadsindustrin, som starkt expanderade, var konkurrensen från företagsamma icke-yrkesmän ett hot, som stundom förenade arbetare och mästare till gemensam kamp (jfr uttrycket »smutskonkurrens» och de yrkesprotektionistiska strävandena). Den ökade tillgången på arbetskraft till följd av folkökningen och jordbrukets krisläge särskilt under 1880-talet[43] utövade en stark press. Men det var inte ökningen i och för sig i arbetarantalet (ehuru en viktig förutsättning), som drev fram kollektivavtalet, utan den ohämmade konkurrensen, de skärpta konjunkturväxlingarna,

[41] Det bör dock påpekas, att arbetsförhållandena vid manufakturerna ännu äro outredda.

[42] Cit. efter S. Hansson, Skoarbetareförbundet, s. 45 f.

[43] Jfr Heckscher, Svenskt arbete och liv, s. 341 ff.

brytningarna i pris- och lönenivåerna, alltså som redan framhållits den osäkerhet som de nya ekonomiska förhållandena medförde. Det var snarare *bristen på kollektivisering av arbetsvillkoren*, särskilt oenhetligheten och godtycket vid lönesättningen, i fack med många och små arbetsplatser såsom de gamla hantverksyrkena,[44] som drev arbetarna där att bli pionjärer för fackföreningsrörelsen och kollektivavtalet, i syfte att ordna och reglera yrkets förhållanden.

Från hantverksfacken och det närstående typograffacket spred sig den fackliga rörelsen till storindustrin. Problemen voro där delvis andra. Vid större företag är ju en kollektivisering av arbetsuppgifterna och arbetsvillkoren, för att använda Steffens terminologi, naturlig och ofta nödvändig.[45] Lönerna voro ofta fastställda i stater, varvid arbetsgivarna voro ensamma bestämmande även om arbetarinflytande ej var uteslutet. Stundom kunde uppgörelser komma till stånd, närmast i muntlig form, om t. ex. löneförhöjning med vissa procent över hela linjen. Så skedde på sina håll i samband med strejkerna i början på 1870-talet. Sådana uppgörelser voro givetvis förelöpare till kollektivavtalet. »I en sådan uppgörelse», skriver Undén (s. 5), »har kollektivavtalets grundtanke slagit rot». Att skriftlig avtalsreglering här kom till stånd i allmänhet långt senare än inom hantverket och ofta inte ens krävdes av arbetarna, kan ha berott på att det var mindre påkallat med hänsyn till att arbetsvillkoren här redan voro någotsånär enhetligt reglerade och på svårigheten för arbetarna att överblicka läget tillräckligt för att utarbeta mera genomgripande ändringsförslag,[46] men en av de viktigaste orsakerna var dock storföretagarnas starka motstånd mot arbetarnas krav på medinflytande.

Vad särskilt angår landsbygdens storindustrier, kan man fråga sig om traditionerna från äldre tid, särskilt utpräglade vid järnbruken, haft någon betydelse för kollektivavtalets uppkomst. Jag har i kap. III (under B, 2.) anfört exempel på avtal som starkt påminna om kollektivavtalet. Dock kom denna regleringsform, liksom fackföreningsrörelsen, relativt sent till dessa industrier. Den första (åtminstone bestående) fackföreningen vid ett järnbruk bildades år 1896 vid Kolsva bruk (Västmanland), det första kollektivavtalet upprättades 1906 vid Horndals

[44] Man behöver endast peka på »entreprenadsystemet» särskilt i målarfacket.

[45] Dock icke genomgående. Särskilt gjutarna hade mycket individuella arbetsuppgifter (i lag med sina hjälpare).

[46] Det var inte endast inom storindustrin vanligt, att arbetarnas förslag helt eller delvis grundades på tidigare lönesystem, även om dessa kanske ogillades, och gingo ut på endast vissa procents förhöjning, begränsning av arbetstiden o. dyl.

järnverk (Dalarna), sålunda efter verkstadsavtalets genomförande.[47] Sedan gick det snabbt; järnbruksavtalet tillkom redan 1908. Det synes som om traditionerna vid bruken snarare varit till hinder för accepterandet av kollektivavtalet, och man finner inga spår av att man anknutit till äldre bruk såsom de gemensamma smedkontrakten. Förhandenvaron av en så avgränsad och till sin sammansättning relativt permanent grupp som arbetarna vid ett bruk synes icke i och för sig ha främjat uppkomsten vare sig av fackföreningar eller kollektivavtal. En av de initierande drivkrafterna, yrkesprotektionismen, som gjorde även arbetsgivarna inom hantverket intresserade, saknades helt vid dessa industrier.

Så mycket framgår dock klart av fakta, att vad som drev arbetarna även inom storindustrin till fackliga aktioner, ehuru med sämre resultat än i hantverksyrkena, var den ekonomiska otrygghet som följde med konjunktursvängningarna. Det är över huvud intressant att sammanställa den fackliga rörelsens utveckling med de ekonomiska vågrörelserna. De tidigaste ansatserna till fackföreningsbildning och kollektivavtal härröra från depressionsåret 1869 och åsyftade att hindra lönesänkning. Liknande var förhållandet vid Sundsvall 1879. Under högkonjunkturen i början av 1870-talet med åtföljande dyrtid och sänkning av reallönerna fick fackföreningsrörelsen och dess regleringssträvanden en första svag blomstringsperiod. I Danmark fick fackföreningsrörelsen då sitt genombrott, vilket i Sverige kom först med högkonjunkturen i början av 1880-talet.[48]

En ofta framhävd synpunkt är att kollektivavtalet, såsom Undén uttrycker det, »historiskt sett [är] en produkt av arbetsstriderna», att det till sin natur är ett fredsdokument. Kanske avses en viss reservation med orden: »sådant det utformats framför allt inom det industriella arbetsförhållandet».[49]

[47] Uppgifterna efter Lindgren i Metall II, s. 61 ff. och 90 ff. Vad angår sågverken voro förhållandena liknande. Sporadiska försök till fackföreningsbildning gjordes under 1880-talet, men den första bestående föreningen bildades 1886 av brädgårdsarbetarna i en stad, Gävle. Se Sågverksindustriarbetareförbundet s. 21.

[48] Jfr också kap. III under A, 2. not 79. Även den överhetliga taxeregleringen under 1700-talet och i början på 1800-talet (jfr även i kap. II ang. Danmark) föranleddes av inflations- och deflationsrörelser.

Inte endast konjunkturväxlingarna utan även säsongvariationerna i vissa fack kunde utlösa fackliga initiativ. Arbetarna voro visserligen sedan gammalt vana vid att lönerna växlade från sommar- till vinterhalvåret (först småningom lyckades de genomdriva lika löner året om), men tidpunkten för sommarlönernas införande var ett tvisteämne. Se ex. i Hjern, Stenarbetare, s. 26 f.

[49] Undén s. 1, jfr s. 187 och ovan not 35.

Här föreligger givetvis ett starkt samband, dock ej ett absolut nödvändigt såtillvida som kollektivavtal förekommit t. ex. i Frankrike trots avsaknaden av rättslig möjlighet att strejka. Om båda parter voro ense om att en gemensam reglering var till fördel för yrket, kunde kollektivavtal komma till stånd även under sådana förhållanden, men arbetarnas förhandlingsposition var givetvis svag.

Även bortsett härifrån måste emellertid hållbarheten i satsen, att kollektivavtalet är en produkt av arbetsstriderna närmare prövas. Innebörden synes närmast vara den, att man medvetet skulle ha tagit i bruk avtalsformen för att förbinda parterna till arbetsfred. Visserligen kan man finna tidiga spår av fredstanken, men man skulle ha väntat sig mera därav, om denna sats varit riktig. Något varierad skulle innebörden kunna tänkas vara följande. På grund av den motsättningarnas skärpning, som arbetsstriderna medförde, funno parterna det vid hävandet av arbetsnedläggelser säkrast att avfatta fredsvillkoren i ett formligt avtal. Inte heller detta vore en realistisk beskrivning av tillkomsten av de tidigare kollektivavtalen. Vanligen avfattade arbetarna sina krav skriftligen och begärde godkännande av dem genom arbetsgivarnas påskrift. Strejken blev deras viktigaste medel att genomföra sina avsikter, det enda som kunde skaffa dem verkligt medinflytande. Om tanken bakom nämnda sats endast är den, att arbetarna aldrig skulle ha uppnått någonting utan strejkerna, är den visserligen i huvudsak riktig men träffar knappast det centrala. Den förklarar inte kollektivavtalet som *fredsdokument*. Det för arbetarna centrala motivet var att *med eller utan strid uppnå en reglering av arbetsvillkoren*. Från deras sida sett var inte fredsmotivet så framträdande — men helt visst mera på arbetsgivarsidan.

Givetvis måste fredsmotivet ha legat nära till hands, när öppen konflikt pågick. Det förekom tidigt, att strejkande arbetare ställde godkännandet av de uppställda kraven som uttryckligt villkor för avvecklingen av stridsåtgärderna. Så skedde under sundsvallsstrejken 1879 och utearbetarstrejken i Stockholm 1881.[50] Strejkens avveckling ingick alltså som ett villkor i uppgörelsen. Murarna i Stockholm 1869 återupptogo däremot arbetet innan arbetsgivarna i allmänhet tagit ställning till kraven. Strejken användes mera som en demonstration. Självklart var ju också, att arbetet skulle fortsätta, om arbetarna fått sina krav uppfyllda och sålunda tvistefrågorna voro ur världen. Någon särskild fredsförpliktelse tänkte man säkert inte på. Det tidigaste exemplet på något som skulle kunna betecknas som en fredsklausul har jag funnit i

[50] Se kap. IV under D, 1.

prislistan i stuverifacket i Stockholm 1890,[51] men först efter sekelskiftet började man formulera mera bestämda regler rörande fredsplikten.

I själva verket fanns i fredsmotivet en möjlighet att ge regleringen åtminstone någon prägel av *ömsesidighet i fråga om förpliktelser*, som annars i början ofta saknades. Från den synpunkten skola här de bägge huvudmotiven, reglerings- och fredsmotiven, ytterligare belysas.

Enligt min mening var sålunda regleringsmotivet det primära, det som drev arbetarna till handling. Det är därför inte så underligt, att de till en början kunde nöja sig med vad som formellt var arbetsgivarreglering, blott de voro tillfreds med det materiella innehållet. Det hände, att strejker avvecklades genom tillkomsten av en sådan reglering. Senare blevo arbetarna mera inställda även på regleringens form: den skulle utgöra en skriftlig *förbindelse*. Ytterligare krävde de, att den skulle ge *uttryck för fackföreningens delaktighet i regleringen*, för dess medbestämmanderätt. Den tvåsidiga regleringsformen, mer eller mindre tydligt förknippad med avtalsföreställningen, var då den enda tillfredsställande.

Så länge fackföreningarna ensamma utarbetade och för arbetsgivarnas undertecknande framlade prislistor, som helt eller nästan helt innehöllo regler om löneförmåner o. dyl., låg sannolikt föreställningen om ensidigt förpliktande förbindelser närmast till hands. Anbud-acceptmönstret passade ju illa, om man inte tänkte sig ömsesidiga förpliktelser. Framläggandet av en sådan prislista betraktades främst som ett krav, närmare bestämt på en utfästelse från arbetsgivaren, icke som ett anbud, vilket ju måste innefatta ett löfte om prestation.[52]

För arbetsgivarna tedde sig de kollektiva framställningarna med begäran om förbindelser som en obehörig inblandning och minst av allt som ett erbjudande. Om de genom strejk tvingades förbinda sig att följa prislistan, var fredsmotivet givetvis den främsta eller enda drivkraften. Att hålla fred, att inte under stridshot kräva mer än uppgörelsen medgav, var då den enda egentliga motprestationen från arbetarkollektivets sida, men allra tidigast när stridsåtgärder blivit en mera normal facklig metod kan man ha räknat detta som en motprestation. Fredsmotivet blev då omsatt i kollektivavtalets s. k. fredsfunktion.

Men om ingen strejk pågick eller ens var påtänkt, hade arbetarna eller fackföreningen då något att erbjuda? Förvisso endast om arbetsgivaren var intresserad av samverkan vid regleringen av arbetsvillkoren, varigenom vissa fördelar kunde vinnas. Man kan finna tämligen

[51] Se ovan under B, 2. (slutet).

[52] Om man däremot räknar med endast »förening av två viljeförklaringar», passar avtalsmönstret inte *så* illa. Jfr vidare ovan under B, 2. vid not 46.

klara uttryck för tanken på något slags utbyte av prestationer — från fackföreningens sida vissa förpliktelser att upprätthålla disciplin och ordning bland arbetarna, att motarbeta smutskonkurrensen och att över huvud verka för bestämmelsernas efterlevnad. Dessa motiv, som gå in under regleringsmotivet, spelade framför allt i de traditionspräglade facken en icke oväsentlig roll. De lågo helt i linje med de gamla yrkesprotektionistiska ideérna.

Av liknande art och betydelse voro också arbetsgivarnas strävanden att, sedan de väl gått med på att sluta kollektivavtal, göra dessa fullständigare. Medan fackföreningarna helt naturligt voro mest intresserade av att reglera lönen och begränsa arbetstiden, ville arbetsgivarna rycka in även bestämmelser om arbetarnas skyldigheter i avtalen, som på så sätt kommo att innehålla mycket av vad som brukade ingå i arbetsreglemente. Särskilt som man inte gjorde någon egentlig skillnad mellan kollektivavtal och arbetsavtal, var även införandet av sådana bestämmelser ägnat att ge avtalen en mera ömsesidigt förpliktande prägel.

Redan BS:s initiativ att genomföra ordningsstadgan i samband med 1872 års sättartariff är ett uttryck för denna tankegång. Det blev här visserligen inte fråga om något kollektivt avtalsförhållande, men societeten avsåg dock att härigenom skapa ömsesidiga förpliktelser och därmed göra regelsystemet mera komplett.[53]

Fullt tydligt framträder denna synpunkt i ett protokoll över förhandlingarna om en prislista vid ett möte i stuverifacket i Stockholm 1896.[54] Mötet var misslyckat i det att bara två mindre betydande stuvare infunno sig. En av dem, som uttryckte vad som säkert var en mycket spridd uppfattning i arbetsgivarkretsar, klagade över att han i fackföreningens förslag inte sett till sina rättigheter, blott pålades skyldigheter. Hamnarbetarfackföreningens ordförande gav honom det svaret, att det tillkom arbetsgivarna själva

att uppställa sina motförslag. — — — De rättigheter arbetsgivarna vilja hava inrymda i en överenskommelse, böra dessa själva i första hand angiva och formulera, och vi skola sedan pröva om vi kunna ingå på dessa fordringar.

En direkt parallell till detta uppvisa förhandlingarna i byggnadsfacket i Stockholm 1899. Redan i samband med en skriftväxling 1898 hade murarfackföreningen med anledning av en skrivelse från byggmästarföreningen framhållit, att om fackföreningens framställning kunde

[53] Se sid. 291 f. under p. 3.

[54] Prot. fört vid konferens mellan Stockholms hamnarbetarefackförenings delegerade och arbetsgivare inom hamnarbetarefacket, den 19 febr. 1896, med Ernst Blomberg som protokollförare (ArbA).

synas innefatta endast krav utan att något nämndes om motsvarande skyldigheter, så berodde detta på att det tillkom byggmästareföreningen att själv uppställa sina fordringar.[55] Under de första direkta förhandlingarna i facket 1899 påyrkade arbetsgivardelegationen, sedan fackföreningarnas yrkanden genomgåtts och provisoriska beslut därom fattats, att även åtskilliga andra frågor skulle tagas upp till behandling och regleras i samma uppgörelse. Det var vissa bestämmelser om ackordsarbete, ordningsregler och en klausul av samma innehåll som senare »§ 23», som arbetsgivarna på detta sätt fingo med i avtalet.[56] Att arbetsgivarna sålunda voro med på att reglera i kollektivavtal vad som annars brukat ingå i arbetsreglemente och falla under arbetsgivarens »direktionsrätt» torde ha berott på att avtalsformen gav dessa regler större auktoritet i arbetarnas ögon och gjorde fackföreningen medansvarig för deras efterlevnad. Fackföreningarna å sin sida kunde inte ha något principiellt emot att även dessa ämnen fördes in i förhandlingssfären.

Det var inte minst på arbetsgivarnas tillskyndan som kollektivavtalen sedan utbyggdes till fullständiga författningar för facket med fredsregler, förhandlingsordning o. dyl. Under sådana förhållanden framstod ömsesidigheten även beträffande de kollektiva parternas förpliktelser i öppen dag.

Efter denna sammanfattande analys av vad man kan kalla drivkrafterna och intresseläget bakom kollektivavtalets uppkomst och utveckling skall här göras en sammanfattning beträffande de *mönster* och de *föreställningssätt*, som synas ha haft betydelse för utbildningen av denna regleringsform. Härvid kommer jag att fästa stort avseende vid den terminologi som kommit till användning under olika utvecklingsskeden, eftersom denna torde tämligen väl avspegla de agerandes föreställningssätt.

Vilken roll det gamla *taxeväsendet* spelat som mönster för de tidi-

[55] Ahlén s. 40.

[56] Se prot. tryckt i Ahlén, särskilt s. 50 nederst.

Till ytterligare belysning av arbetsgivarnas syn på kollektivavtalens ursprungliga ensidigt förpliktande karaktär skall följande citat ur HIT 1898 s. 23 anföras. Artikeln gällde en konflikt i sadelmakarfacket:

»Vad som även torde för arbetsgivaren förefalla oantagligt är, att han tvingas att till en hel arbetarekorps avlämna sin skriftliga förbindelse utan reel motförbindelse. Detta torde dock kunna ordnas så, att de båda korporationernas styrelser underskriva å var sin förenings vägnar ett ömsesidigt 'fördrag', som gäller för viss tid och med viss uppsägningstid».

Här var det sålunda tidsbundenheten, och därmed en viss fredsförpliktelse, som ansågs ge regleringen dess ömsesidiga prägel.

gaste fackföreningarnas regleringssträvanden är svårt att bedöma. Det är osäkert om byggnadstaxorna ännu voro i minne, när stockholmsmurarna 1869 gjorde den troligen första löneframställningen efter moderna metoder. Om det fanns en levande tradition *direkt* anknuten till ett taxeväsen inom typograffacket är mycket tvivelaktigt.[57] Inom transportväsendet förekommo sedan gammalt taxor (för dragare, hyrkuskar, åkare och åtminstone vissa slag av hamnarbetare)[58] såsom ännu delvis är fallet. I varje fall var en taxa någonting man kände till, och termen tycks ha legat nära till hands när det gällde att benämna de första ansatserna till kollektivavtal. Sålunda talas i Dagens Nyheters referat av murarmötet 1869 om »ett slags taxa», medan Fäderneslandet använde den modernare termen »ett slags tariff efter vilken arbetslönerna skulle utgå».[59] Under målaremötet i Stockholm 1881 synes målarmästare Rubenson ha förordat »en bestämd taxa».[60] Någon officiellt sanktionerad taxa hade man därvid inte tanke på — termen användes liktydigt med tariff och prislista.

Hur föreställningar, som icke torde kunna förklaras annat än som reminiscenser från den gamla näringsregleringens tid, på sina håll levde kvar ännu omkring 1890, framgår av en passus i Svärds minnesskrift över Göteborgs byggmästareförening. När gråstensarbetarna i Göteborg nämnda år fått en prislista antagen av några arbetsgivare, försökte de få polismästare Elliot att skriva under densamma, tydligen för att därigenom skaffa den officiell sanktion. Man ansåg sig vara tryggare med ett officiellt namn på avtalet. Enligt obestyrkta uppgifter hörde det icke till ovanligheterna, att framställningar av denna art gjordes hos olika myndighetspersoner. Elliot har själv berättat, att han då och då uppvaktades i detta syfte.[61]

Svärd tolkar, säkerligen med rätta, denna företeelse som ett tecken på att många arbetare ännu inte fått klart för sig, att den tid var förbi,

[57] 1805 års taxa var åtminstone känd, eftersom en skildring av dess tillkomst publicerades av Nordin i NBT 1872 s. 23 ff. samtidigt som tariffrågan var aktuell. Jfr uttalandet ovan under B, 1. not 94, som dock inte bör tillmätas stor betydelse.

[58] Jfr tidningsartikel, tryckt i Lindley s. 17. Se också Casparsson, LO I, s. 657, ang. järnbärarstrejken 1824.

[59] Båda tidningarna 10/7 1869. Jfr Bil.

[60] Se kap. IV under C, 1. vid not 88.

Samma term förekommer t. ex. i GHT 1886, där det omtalas, att arbetarna under en brädgårdsstrejk i Göteborg föreslagit, att en gemensam kommitté skulle träffa närmare överenskommelser »om en reglerad taxa för inom facket förekommande arbeten» (16/6), samt att kakelugnsarbetarna i Stockholm genom en strejk lyckats förmå åtta mästare att skriftligen förklara sig »skola under ett år, räknat från den 1 d:s, betala arbetarna enligt av fackföreningen redan gillad taxa» (22/7).

[61] Svärd s. 144.

då lönerna fastställdes genom officiella taxor.[62] Man ville genom officiell sanktion troligen ge bestämmelserna offentligrättslig karaktär och därigenom göra dem »gällande». Man hade väl inte klart för sig eller litade inte på att de skulle kunna vara bindande som avtal eller »överenskommelser». Detta synes vara en direkt parallellföreteelse till de försök att erhålla officiell sanktion, som i kap. II omtalats från Frankrike och Danmark.

De gamla taxornas *direkt* mönsterbildande betydelse torde dock ha varit ganska ringa. Väsentligare som arv från den gamla tiden var den *allmänna regleringsidé inklusive föreställningen om en rättvis lön*, som härstammade från det äldre regleringsskedet och för vilken även det gamla taxeväsendet var ett uttryck, jämte de gamla *sedvänjor*, som hotade att brytas sönder genom den nya tidens dynamik.

En regleringsform, som säkert spelat en viss roll som mönster för kollektivavtalet, är *arbetsreglementet*.[63] Den var naturlig så länge arbetarna betraktade arbetsgivarna som en överhet. Att arbetarna fingo inflytande på arbetsreglementenas utformning, behövde inte vara annat än uttryck för petitionsrätten. I den utländska lagstiftningen var det inte sällsynt, att arbetarna hade viss yttranderätt innan ett reglemente fastställdes. Steget över till en tvåsidig regleringsform var då inte så långt.

Viktigare som föregångare till kollektivavtalet var dock *prislistan* eller *lönetariffen*, den skriftliga och siffermässiga fixeringen av lönerna. När prislistan, som ju inte i och för sig är en regleringsform, betecknas som föregångare till kollektivavtalet, avser jag det stadium, då prislistan ännu icke fått formen av avtal utan var av mera obestämd karaktär eller formellt framstod som ensidig. Viktigast är härvid den från arbetsgivarsidan utfärdade prislistan, men även av fackförening utfärdade prislistor ha varit en övergångsform till kollektivavtalet, som ju alltid haft ett mer eller mindre framträdande drag av ringavtal.

Idén om bindande eller snarare rättighets- och förpliktelseskapande regler kan delvis ha haft sitt ursprung i de *sedvänjor*, som voro ett så typiskt drag särskilt i hantverks- och typograffacken. Kollektivavtalet uppkom ju som resultatet inte minst av strävandena att fixera dessa sed-

[62] Kanske det gamla bruket att vid hallrätt lagfästa kontrakt och reglementen varit den närmaste förebilden. Se uppgifter härom i Bæckström, Fyra reglementen, s. 18 och 30.

[63] Jfr Åkerman & Olin, s. 103.

Möjligen är den inom vissa fack förekommande rubriken »Löne- och verkstadsreglemente» i kollektivavtal ett tecken på att arbetsreglementet där varit det närmaste mönstret för en skriftlig kollektiv regleringsform.

vänjor för att undvika tvister om yrkesbruk, kanske också om »rätt lön». Ungefär samma rättighetsföreställningar, som voro förbundna med sedvänjorna, anknötos sedan till dessa formulerade regler. Detta drag i utvecklingen synes emellertid ha varit betydligt mindre framträdande i Sverige än i England. I vårt land kom avtalsföreställningen relativt snart att dominera: bundenheten kom då att tillskrivas avtalssituationen.

Själva *avtalsidén* låg i luften — den var ju en kärnpunkt i den liberala ideologin. Man betraktade det som självklart att det enskilda arbetsförhållandet vilade på avtalets grund. Vad hindrade att man reglerade flera enskilda avtalsförhållanden, t. ex. vid ett företag, i ett sammanhang?

Det är mycket troligt, att den reglering av arbetsvillkoren — t. ex. i form av en prislista godkänd av arbetsgivaren — som arbetarna lyckades få till stånd särskilt på små arbetsplatser, betraktades ungefär som ett *gruppavtal* eller snarare *gemensamt löneavtal*. Man gjorde alltså i dylika fall inte någon skillnad mellan arbetsavtal och kollektivavtal. Här torde föreligga en approximation till kollektivavtalet från en annan utgångspunkt, ytterst det enskilda arbetsavtalet, varvid sannolikt avtalsföreställningen förelåg från början.

Det finns mycket som tyder på att man i många fall tänkte sig kollektivavtalet som ett för flera arbetare *gemensamt arbetsavtal*. Möjligen kan den ofta förekommande beteckningen »löne- och arbetsavtal» för kollektivavtal vara ett uttryck härför.[64] Även jurister och socialpolitiska författare uppfattade eller sågo sig nödsakade att åtminstone juridiskt konstruera kollektivavtalet på detta sätt (se kap. VII).

I och med att kollektivavtalet ingicks av en *organisation* som uttrycklig och inte endast underförstådd — eventuellt helt eliminerad — part på arbetarsidan, blev givetvis ett *särskilt kollektivt avtalsförhållande* evident. Det tog sig uttryck främst i särskilda bestämmelser om giltighetstid och uppsägning, skilda från uppsägningsbestämmelserna beträffande arbetsavtalen. Denna särskillnad stärktes ytterligare i och med att kollektivavtalen växte ut till riksavtal, delvis i form av författningar som reglerade förhållandet mellan organisationerna.

Termen kollektivavtal kom relativt sent i bruk. Innan man direkt började beteckna kollektivavtalen som avtal, använde man vagare uttryck såsom »överenskommelse» och »förbindelse». Den senare termen avsåg troligen främst en som ensidig betraktad utfästelse av arbets-

[64] Se närmare ovan under D, 2. vid not 19—20.

givaren att följa en prislista. Termen överenskommelse i dessa sammanhang blev vanlig i början på 1880-talet men förekom åtminstone sporadiskt tidigare. Redan i Fäderneslandets referat av murarmötet 1869 framskymtar tankegången att »i godo komma överens med arbetsgivarna». Sannolikt avsåg man därmed främst det tvåsidiga tillkomstsättet, endast i andra hand regleringsformen — man kunde ju komma överens om innehållet i ett arbetsreglemente — men man kan också med termen överenskommelse ha avsett gemensamma löneavtal, t. ex. i samband med uppgörelserna under utearbetarstrejken 1881.[65]

Termen *avtal* synes länge ha varit förbehållen individuella avtal, såsom i Löne- och verkstadsreglementet för möbelsnickarfacket i Stockholm av 1894 (§ 9, se ovan under B, 4.). Det tidigaste exemplet för dess användning på ett kollektivavtal, som jag funnit, härrör från 1889,[66] men den synes ha blivit vanlig först i slutet av 1890-talet, och då ofta i samband med tidsbundna avtal med klara uppsägningsbestämmelser. Den gör vid denna tid sitt intåg i de skriftliga handlingarnas rubriker,[67] där den förekommer vid sidan av de äldre beteckningarna »prislista», »tariff» och »överenskommelse». Samtidigt börja mera folkrättsligt färgade termer dyka upp såsom »fredskontrakt», »fördrag» och »ratifikation».[68]

Den vanligaste termen med »avtal» som beståndsdel var dock »löne- och arbetsavtal».[69] Termen »kollektivt avtal» — eller ofta »kollektivt arbetsavtal»[70] — som sannolikt bildats efter mönster av det danska »kollektiv overenskomst», torde ha uppkommit något tidigare än »kollektivavtal» och kvarstod länge vid sidan av denna.

Det tidigaste belägget för den svenska termen kollektivavtal, som jag funnit, härrör från 1903. Verkstadsföreningen antog då en i det föregående redan omnämnd resolution angående »kollektivkontrakt», vilken kommenterades av ombudsmannen Fornander i föreningens tidskrift.

[65] I DN:s ref. av målaremötet i Stockholm 1881 talas på ett ställe (se citatet ovan sid. 223) om »en gemensam överenskommelse», ett uttryck som närmar sig »kollektivavtal» (ungefär som »die gemeinsame Vereinbarung», sid. 37) men som troligen åsyftar gemensamheten på arbetargivarsidan.

[66] Se närmare sid. 315.

[67] Se exempel sid. 326.

[68] Ex. se HIT 1898 s. 2 (juni, art. »Strejkrörelsen»), s. 23 (se cit. ovan i not 56) och 1899 s. 100 och 155.

[69] Här må blott hänvisas till KA II, som innehåller en mängd kollektivavtalstexter med denna eller liknande rubrik.

[70] Ex. på det förra i SAF:s stadgar 1905, § 23, på det senare i Särskilde kommitterades förslag 1903 (verkstadavtalet), s. 28; se kap. IV under C, 3. vid not 63 resp. 58.

Som det verkar mest av en tillfällighet, för att omväxla med ordet kollektivkontrakt (en term som jag inte sett i någon annan publikation), skriver han på ett enda ställe »kollektivavtal».[71]

Det dröjde innan termen kollektivavtal kom allmänt i bruk. Erik Rinmans skrift Arbetsaftal och kollektivaftal 1907 och den första arbetsstatistiska utredningen om kollektivavtal, som publicerades 1908—10, torde ha bidragit till dess spridning.[72] I båda skrifterna poängterades skillnaden mellan arbetsavtal — eller kollektiva arbetsavtal (=gruppavtal) — och kollektivavtal.[73] Såsom redan framhållits, voro de äldre termerna sannolikt i allmänhet förknippade med föreställningen, att det var fråga om arbetsavtal eller åtminstone gemensamma löneavtal.

En belysande utveckling visar terminologin inom målarfacket i Stockholm. Här angivas beteckningarna på de viktigaste handlingarna.

1889: »Allmänna bestämmelser angående förhållandena emellan Stockholms målarmästare och måleriarbetare».
1896: »Arbetsprislista för måleriarbeten i Stockholm samt Allmänna bestämmelser». I slutbestämmelsen om giltighetstid: »ovanstående överenskommelse — — —» etc. se sid. 325 f.
1899: »Prislista å ackordsarbete samt Allmänna bestämmelser». Inuti närmare preciserat: »Allmänna bestämmelser mellan Stockholms målaremästareförening och Sv. måleriarbetareförbundets stockholmsavdelning». I slutbestämmelsen »ovanstående bestämmelser» och »överenskommelse» (i HIT 1899 s. 155 benämnd »ratifikation»).
1903: »Prislista gällande emellan Stockholms målaremästareförening och Sv. Måleriarbetareförbundets avd. 1, Stockholm». I slutbestämmelsen: »detta avtal».
1907: »Avtal mellan Stockholms målaremästareförening — — —» etc.
1908: »Kollektivavtal emellan Stockholms målaremästareförening — — —» etc.

Utgångspunkten är en beteckning, som närmast tyder på föreställningen om »objektivt gällande bestämmelser» för individuella arbetsförhållanden. Nästa steg är användningen av termen »överenskommelse» samt angivandet av ett kollektivt partsförhållande. Sedan kommer termen »avtal» in och slutligen »kollektivavtal».

[71] Se kap. IV under C, 3. vid not 38, och VF:s månadsmeddel. 1903, s. 109, art. »Ett kraftigt beslut» (»kollektivavtal» s. 112). Art. avtryckt i HIT 3/7 1903. Nästa belägg i Industria 1905 s. 66 överst. Det tidigaste belägget i SAO härrör från 1906.

[72] 1908 publicerades del II (KA II) av denna utredning »Kollektivaftal angående arbets- och löneförhållanden i Sverige» med texterna till ett flertal kollektivavtal. 1910 kom del I, som innehöll bearbetningen av materialet.

I Åkerman & Olin, vilken utredning överlämnades till K. M:t 1907, förekomma termerna »kollektivt avtal» och »kollektivavtal» vid sidan av varandra (s. 100 ff.). Denna utredning publicerades först 1910.

[73] Rinman s. 10 ff., KA I s. 20 f.

Eljest var man i allmänhet mera konservativ med sina benämningar. Över huvud var beteckningen »kollektivavtal» ganska sällsynt ännu vid slutet av här ifrågavarande period.

Det är sålunda många olika vägar som lett fram till den moderna kollektivavtalsformen, många från fack till fack och från ort till ort växlande mönsterbildande faktorer, som spelat in i utvecklingen. Typiskt är också, att särskilt i början kollektivavtalens yttre form varierade mycket. Den berodde ofta på i vilken situation uppgörelsen kommit till stånd, och formerna för kontakt mellan arbetsgivare och fackförening voro, såsom framgår av kap. IV: D, mycket växlande. Helt muntliga uppgörelser, vilka under vissa förhållanden kunna räknas som kollektivavtal, voro naturligtvis opraktiska. Arbetarna voro, särskilt om deras krav omfattade ett flertal punkter, angelägna om att avfatta dessa skriftligt, ofta med motivering stödd på statistiska utredningar, och översända dem till arbetsgivaren. Om förhandlingen skedde genom skriftväxling, kunde avtalet utgöras av ett förslag jämte accept. Stundom sammanträffade parterna vid möten, och protokollet över besluten fick tjänstgöra som avtalshandling.[74] När en paritetisk kommitté utarbetat förslag, undertecknades detta av kommittémedlemmarna för att sedan godkännas av berörda parter. Regleringen kunde också komma till stånd genom en skiljedom, som med hänsyn till skiljeavtalet jämställdes med ett avtal. Det vanligaste var dock — och blev det alltmera — att avtalet avfattades i ett enhetligt dokument som ett gemensamt ingånget och av båda organisationerna som parter undertecknat avtal.

Vilken roll spelade då utländska förebilder för uppkomsten och utbildningen av kollektivavtalsformen? Det är utan vidare klart, att inflytelserna från Danmark varit starkast och att den svenska fackföreningsrörelsen närmast genom dansk förmedling men även genom direkta kontakter fått del av erfarenheterna framför allt i den engelska och den tyska, kanske även den franska fackföreningsrörelsen. Utvecklingen i Sverige och Danmark gick emellertid delvis parallellt, ehuru med eftersläpning för Sveriges del. Den fackliga rörelsen i Sverige kunde, när de första framstötarna gjordes omkring 1870, inte ta efter någon fullt utbildad kollektivavtalsform i Danmark, knappast heller någon annanstans, ty dess förekomst i Frankrike var sporadisk och förhållandena i England voro ganska särpräglade. Den kollektiva regleringsmetoden betydde i början mera än själva formen för regleringen. Säkert hade man vissa föreställningar om hur arbetarna gingo tillväga

[74] Jfr KA I s. 22.

utomlands. Men många av de första prislistorna och kollektivavtalen voro så enkla och naturliga, att de knappast behövt några direkta utländska förebilder såsom förlagor. De grundades vanligen på de gamla förhållandena, på en samman- och bearbetning av de uppgifter, som samlades in från de olika arbetsplatserna. På ett något senare stadium hade de utländska förebilderna mera direkt betydelse. Här må erinras om Malmö murarefackförenings beslut 1883 att helt enkelt antaga en murarprislista i Köpenhamn som sin egen.[75] Det veterligen tidigaste svenska kollektivavtalet undertecknat av organisationer på båda sidor som fullt jämställda kontrahenter kom till i Malmö 1890,[76] vilket nog är signifikativt, även om Stockholm i stort sett synes ha intagit en ledande ställning vid utbildningen av kollektivavtalet i Sverige. När man byggde ut avtalen till mera fullständiga författningar, betydde särskilt de danska förebilderna (främst Septemberforliget) och överhuvud det allt intensivare skandinaviska samarbetet mycket. Men förebilderna följdes icke slaviskt, och i allmänhet byggde man i övervägande grad på inhemska erfarenheter.

[75] Jfr ovan under A, 2. vid not 46.

[76] Jfr prislistan i målarfacket i Göteborg av 1886, som dock icke var lika klar på denna punkt (jfr sid. 304 f. och 357).

Kap. VI

OM MEDLEN ATT UPPRÄTTHÅLLA KOLLEKTIVAVTALENS EFTERLEVNAD

1. *Rättsliga och autonoma sanktionsmedel. Allmänna synpunkter*

I inledningen har framhållits, att rättsliga sanktioner till en början och under hela den här behandlade perioden spelade en helt underordnad eller åtminstone endast indirekt roll för upprätthållandet av kollektivavtalens efterlevnad. Kollektivavtalet var ännu vid tiden för storstrejken icke »något utbildat rättsinstitut utan en — — — av lagstiftning och lagskipning oberoende frivillig överenskommelse», såsom det uttrycktes i den första kollektivavtalsutredningen.[1] Detta berodde dels på motvilja hos enskilda och fackorganisationer att föra tvister om kollektivavtal inför domstol, dels på osäkerhet om hur domstolarna skulle ställa sig till en företeelse som kollektivavtalet och till frågan om fackorganisations rättskapacitet.[2] Det kan också framhållas, att det inte fanns någon tradition från äldre tid att handlägga arbetsavtalsfrågor som civilmål vid de allmänna domstolarna.

Jag skall här först belysa uppfattningen i detta ämne dels på officiellt håll, dels hos arbetsmarknadens parter. Vad beträffar speciellt juristernas uppfattning om *möjligheterna* enligt gällande rätt att anknyta rättsliga sanktioner till kollektivavtal, blir denna belyst mera ingående i kap. VII. Vad beträffar uppfattningen om *önskvärdheten* av rättsliga sanktioner på detta område, har Westerståhl ganska utförligt gått in därpå. Jag kan därför på vissa punkter inskränka mig till några korta anmärkningar.

Förliknings- och skiljenämndskommittén var den första, som i en

[1] KA I s. 21. I en not anmärkes, att typografförbundet av domstol ålagts att ingå i svaromål på grund av påstått brytande av kollektivavtal (jfr härom kap. VII under C, 2. b.).

[2] Jfr prop. 96/1910, cit. nedan vid not 5.

offentlig utredning kom in på kollektivavtalet. Den utgick i sitt betänkande 1901 från

att den rättsverkan, som enligt vår lagstiftning tillkommer de överenskommelser och skiljeutlåtanden, genom vilka uppkomna arbetstvister ernå sin lösning, i allmänhet icke är synnerligen betydande (s. 52).

Kraften och verkan av dylika avtal och avgörelser är väsentligen att söka på ett helt annat område än det juridiska, nämligen det moraliska (s. 53).

Kommittén ansåg det inte vara tillrådligt att genom lagstiftning vidtaga någon ändring häri. Att stadga påföljder vid avalsbrott skulle snarast motverka det eftersträvade syftet, att åstadkomma »ett på inbördes samförstånd grundat gott förhållande mellan arbetsgivare och arbetare».[3]

Uttalandena ge uttryck för den typiskt engelska uppfattningen i denna fråga, densamma som, väl inte utan påverkan av den engelska, var mycket utbredd i den svenska fackföreningsrörelsen. Denna uppfattning ligger till grund för § 10 i 1906 års lag om medling i arbetstvister, som i huvudsak överensstämde med kommitténs förslag (§ 15) och ännu finns kvar i den nuvarande medlingslagen av 1920 (§ 10):

I fråga om rättsverkan av de tvistandes överenskommelser, utfästelser eller andra beslut under förhandlingar, om vilka i denna lag är sagt, gäller, allt efter beslutens innehåll och det sätt, varpå de tillkommit, vad allmän lag förmår.

Stadgandet kan sägas uttrycka endast det negativa, att det förhållandet, att medlingsförfarandet blev lagreglerat, inte hade någon betydelse för de därvid uppnådda beslutens rättsställning och exigibilitet. En av de viktigaste tvistepunkterna vid lagens tillkomst var, om man kunde nöja sig med detta eller samtidigt borde lösa frågan om fackorganisationernas rättskapacitet, så att förlikningarna kunde bli rättsligt bindande.[4]

Det första regeringsinitiativet till lagstiftning om kollektivavtalet togs 1910 av Lindmans högerministär. Det framhölls i motiven till lagförslaget, att för avgörande av rättstvister på grund av kollektivavtal

hittills i ytterst ringa omfattning anlitats domstols medverkan. — — — Främst torde obenägenheten att vända sig till domstol med ifrågavarande slag av tvister hava föranletts av tvekan om kollektivavtalets rättsliga innebörd och verkan, men därjämte påpekas »en förefintlig misstro till de vanliga domstolarnas sakkunskap på det förevarande området» och den allmänna rättskipningens långsamhet.[5]

[3] Förl.kom.bet. s. 54. Jfr vidare ang. kommitténs uppfattning om kollektivavtalet kap. VII under C, 1.

[4] Se närmare Westerståhl s. 295 och ang. Tryggers uttalande under debatten ovan kap. I under 3. b. (slutet).

[5] Se prop. 96/1910, s. 48.

Då kollektivavtalet trots bakslag syntes komma att få allt större utbredning och betydelse, ansåg departementschefen en rättslig reglering vara önskvärd inte minst för att undanröja misstron och motståndet mot denna regleringsform.[6]

För *arbetsgivarna* kändes tidvis särskilt osäkerheten beträffande fackföreningarnas rättsställning besvärande. Hallendorff yttrar angående läget inom SAF 1905:

> För arbetsgivarna kom i synnerhet upp frågan, vilken säkerhet det med en fackförening eller ett fackförbund slutna kollektivavtalet egentligen gav dem för de åtagna förpliktelsernas uppfyllande från den andra sidan. Detta spörsmål bragte allvarligt på tal fackföreningarnas och fackförbundens rättsliga ställning, varom åtskilligt förhandlades vid riksdagen dessa år (s. 55).

Det var inte minst fackföreningarnas engagemang i den politiska storstrejken 1902, som aktualiserat denna fråga för arbetsgivarna. Visserligen hade kollektivavtalet då ännu inte nått någon större spridning, men arbetarna i företag med kollektivavtal hade inte låtit sig hindras därav att deltaga i strejken. Med anledning av Typografiska föreningens deltagande trots fredsbestämmelsen i 1901 års tariffer framhöll boktryckareföreningen i sin tidskrift bl. a.:

> Vad som nu skett kräver dessutom med nödvändighet en sådan förändring, att arbetarnas organisationer bliva juridiskt ansvariga föreningar, så att den ena parten, lika fullt som den andra (arbetsgivarna), blir för sina handlingar och sina förbindelser ansvarig enligt svensk lag.[7]

Dessa synpunkter lågo bakom riksdagsmotioner 1904 och 1905 med yrkanden om lagstiftning i syfte att få förhållandena så ordnade, att bindande avtal emellan arbetsgivar- och arbetarorganisationer kunde träffas.[8] Under de segslitna förhandlingarna om det första verkstadsavtalet 1903—05 framhölls på många håll inom VF, att man innan avtal slöts borde införa registreringsskyldighet för fackföreningarna, så att man kunde vinna garantier för att de med sina tillgångar svarade för åtagna förpliktelser.[9]

---

[6] Ibid. särskilt s. 37. Jfr nedan vid not 23.

[7] Allm. Sv. Boktr.-För:s Meddel. maj 1902, s. 3. Jfr också Arbetsinställelser 1903—1907, s. 381, och Storstrejken I s. 23 och 156. Arbetsgivarna utgingo sålunda från att fredsplikten var absolut. Om tolkningen av samma fredsklausul i ett senare avtal se kap. VII under C, 2. rättsfallet NJA 1915 s. 233.

[8] Se särskilt de likalydande motionerna 1905 (FK nr 14 och AK nr 124) samt Westerståhl s. 283.

[9] Se Öfverstyrelsens etc. uttalanden (s. 3) över Särskilde kommitterades förslag 1903 (jfr kap. V under C, 1. not 24), Verkstäderna 1926 s. 166, Styrman s. 108 f.

Uppfattningen på arbetsgivarhåll, att man inte kunde räkna med rättsliga sanktioner vid kollektivavtal framkommer i ett uttalande 1906 av en kommitté, som utredde frågan om bildande av en arbetsgivarorganisation för sågverksindustrin:

Det är nämligen så, att arbetsgivaren, som naturligtvis anser sig skyldig att hålla det avtal, han underskrivit, icke har någon möjlighet att rättsligen tvinga arbetarna att följa detsamma. För att arbetsgivaren skall kunna hoppas på att ett avtal skall bliva av arbetarna respekterat, fordras det, att han *ensam eller genom sin organisation* är stark nog att kunna framtvinga åtlydnad av avtalet.[10]

Strejker 1908 framkallade en ny våg av indignation hos arbetsgivarna och förnyade krav på lagstiftning.[11]

Det framgår av det anförda, att arbetsgivarna under 1900-talets första år inte ansågo sig kunna räkna med rättsliga sanktioner vid kollektivavtal, och att de önskade få hindren härför undanröjda genom lagstiftning. Intresset för lagreglering avtog dock märkbart särskilt inom SAF efter 1910. Ovannämnda högerproposition (nr 96), som då framlades för riksdagen med förslag till lagstiftning om kollektivavtal, arbetsdomstol, arbetsavtal m. m., gick i mycket arbetsgivarkraven till mötes. Den godtogs i princip, ehuru icke i sina detaljer, av SAF-organet Industria,[12] men följande års förslag avstyrktes helt. Motiveringen var visserligen, att förslaget ej tillräckligt tillgodosåg arbetsgivarsynpunkterna — det hade i jämförelse med det tidigare uttunnats för att kunna samla majoritet — men å andra sidan framkom inte heller i artikeln något principiellt intresse för att få frågorna lösta lagstiftningsvägen.[13] Verkstäderna, VF:s organ, var däremot mera lagstiftningsvänlig.[14]

Även stämningen inom *fackföreningsrörelsen* för och emot lagstiftning växlade, såsom Westerståhl utrett, allt efter organisationernas styrka och utsikterna att få antagbara förslag genomförda. I sitt utlåtande över arbetsavtalskommitténs starkt konservativa förslag av 1901

[10] Hellström, Sågverksförbundet, s. 135, jfr s. 42. Det bör understrykas, att uttalandet var avsett att framhålla nödvändigheten av en effektiv arbetsgivarorganisation.

[11] Se t. ex. Industria 1908 nr 16. Jfr också i Industria 1908 II, s. 99, skriftväxlingen under kommunalarbetarkonflikten i Malmö s. å., då det från stadens sida framhölls, att det var meningslöst med kollektivavtal »åtminstone till dess den nu arbetande arbetsavtalskommitténs blivande förslag lett till en effektiv lagstiftning med garanti för avtalshelgd». Man åsyftade Åkermans och Olins utredning.

[12] Industria 1910 särskilt s. 174.

[13] Industria 1911 s. 125 ff. Jfr Westerståhl s. 329 f. och 335 f.

[14] Verkst. 1911 s. 119 ff. och 153 ff., jfr s. 1 ff., Westerståhl s. 330.

uttalade landssekretariatet »den fasta övertygelsen, att arbetarnas och arbetsgivarnas organisationer skola i framtiden, liksom nu, visa sig i stånd att utan tredje mans mellankomst uppgöra sina avtal».[15] Det är icke ägnat att förvåna, att fackföreningarna voro motståndare till tanken att genom ett registreringsförfarande göra dem juridiskt (och därmed ekonomiskt) ansvariga för sina förpliktelser. I ett utlåtande 1907 i denna lagstiftningsfråga uttalade sålunda landssekretariatet som sin djupaste övertygelse,

att det i lag oskrivna rättsförhållande som genom organisationernas verksamhet utvecklats och alltmer utbildar sig mellan parterna, utgör den säkraste borgen för ömsesidiga förpliktelsers uppfyllande.

»Utsikten till att genom lagstiftningsåtgärder bereda mark för nya processfält» syntes landssekretariatet »ej alls lockande».[16]

Medan vissa av de ledande personligheterna inom socialdemokratiska partiet och fackföreningsrörelsen, såsom Branting och Herman Lindqvist, voro relativt lagstiftningsvänliga — Lindqvist höll särskilt på att en arbetsdomstol för rättstvister borde inrättas — var den breda strömmen inom arbetarrörelsen mera skeptisk mot allt som hade med lagstiftning och rättskipning att göra. Enligt Westerståhl (s. 333) nådde arbetarrörelsen 1910 sitt absoluta »maximum i fråga om beredvillighet att lagstifta på det fackliga området», något som till stor del torde ha berott på dess svaghet efter storstrejken.[17]

Det var de fackliga organisationerna, som inte blott byggde upp det kollektiva regelsystemet utan även hade att säkerställa dess efterlevnad. Mera realistiska arbetarledare hade från början klart för sig, att vad arbetarna uppnått i fråga om arbetsvillkor och erkännande av föreningsrätten kunde försvaras endast med deras egna maktmedel. Medan

[15] Landssekretariatets yttrande över arbetsavtalskommitténs förslag av 1901, avgivet i aug. 1902, tryckt Sthlm 1902. Westerståhl s. 270.

[16] Skrivelse till regeringen, tryckt i LO:s verksamhetsber. 1907 s. 30 ff., Westerståhl s. 331.

[17] Enl. Westerståhl (s. 348 ff.) kom den lagstiftningsfientliga falangen först senare, vid behandlingen av socialstyrelsens förslag av 1916, att helt dominera. Hur åsikterna växlade framgår bl. a. av den positiva inställningen hos många fackföreningsledare vid behandlingen i RD av medlingslagen 1906 (se Westerståhl s. 297).

Vad anlitande av domstolsvägen beträffar uppger Karlbom, G & F I, s. 405, att LO motsatte sig malmöavdelningens förslag efter kommunalarbetarkonflikten 1908 att stämma lönenämnden för att den icke upptagit tvisten enligt förhandlingsordningen, enär detta »skulle kunna skapa ett farligt prejudikat om domstols rätt att döma i avtalstvister».

Om debatten kring HD-domarna 1915 se kap. VII under C, 2. (slutet).

gemene man gärna ville slå sig till ro efter en framgång, predikade en fackföreningsledare som Ernst Blomberg ständigt, att det krävdes samma fasthet och sammanhållning, eventuellt också stridsåtgärder, för att bibehålla och hävda de vunna förmånerna. Man kunde inte lita till något annat än den egna styrkan och den respekt man lyckats förskaffa sig hos motparten.[18] Några exempel från fackföreningsrörelsens tidigare skeden belysa detta.

Efter antagandet av 1872 års sättartariff framhävdes det på ett möte i Typografiska föreningen i Stockholm, att det nu tillkom personalen vid de olika tryckerierna att tillse, att tariffen verkligen följdes. På vissa arbetsplatser måste ordföranden ingripa för att få den genomförd. Enligt Wessel följdes tariffen i stort sett även under de dåliga tiderna i slutet av 1870-talet, ehuru »nog en och annan boktryckare — — — sökte tumma på tariffbestämmelserna».[19] — Stockholms bageriarbetare sågo sig, sedan de 1873 lyckats genomdriva kravet på en frinatt i veckan, tvungna att under många år framåt med kraft hävda vad de kallade sina »fri- och rättigheter», vilka dock aldrig synas ha fått formen av en bindande uppgörelse.[20] — Särskilt när en uppgörelse framtvingats genom strid, hotade arbetarna ibland uttryckligen med att åter gå i strejk, om arbetsgivarna icke efterlevde villkoren. Så skedde i samband med den muntliga uppgörelse, som löste byggnadskonflikten vid Malmö yllefabrik 1888.[21]

Hur det kunde gå, när en organisation efter att ha nått en uppgörelse med arbetsgivarparten förslappades, fingo Stockholms hamnarbetare erfara, sedan deras fackförening 1890 lyckats träffa en överenskommelse med firman Söderström. Föreningens protokoll förmäla om avtalsbrott från firmans sida, vilka den icke såg sig i stånd att effektivt beivra, »om ej arbetarna uppruska

[18] En typisk sats, hämtad ur Järnarb., aug. 1897 art. »Ett framsteg», och sannolikt formulerad av Blomberg, är följande kommentar till det första kollektivavtalet för smeder och hovslagare i Stockholm: »Det är givet att hur värdefull den gjorda överenskommelsen principiellt sett än må vara, ligger dess reella betydelse enbart däri, att det står en fast organisation bakom den och vaktar att dessa bestämmelser icke bliva en död bokstav.»

I Mål. FT för april 1890, art. »Återblick», yttrades: »Den respekt vi tvingat våra arbetsköpare att hysa för vår organisation — — — är det vi ha att tacka för att vi icke även i år blivit tvingade till strejk här i Stockholm.»

Art. gällde 1889 års prislista (jfr kap. V under B, 4.). Arbetsgivarna sades ha gjort »några svaga ansatser till att vilja bryta mot överenskommelser, men vilka dock i regeln blivit omintetgjorda, så snart de kommit till organisationens kännedom».

Jfr också J. Johansson, Målareförbundet, s. 73, och S. Hansson, Träarbetareförbundet, s. 73.

[19] Wessel s. 139. Frågan om nedsättning i gällande sättartariff diskuterades i BS bl. a. d. 10/4 1878 men ansågs ej böra vidtagas (jfr också prot. 2/4 och 8/10 1879 samt 7/4 1880).

[20] Se S. Hansson, Bageriarbetareförbundet, särskilt s. 91 f. och 99, samt Wallgren s. 98 f., jfr också s. 84.

[21] Se Arbetet 13/9 1888 och kap. V under B, 3. vid not 61.

sig något ur den dvala och den slöhet som de har befunnit sig uti på den senare tiden.»[22] Föreningens verksamhet upphörde strax efteråt för några år framåt.

De autonoma sanktionsmedlen voro givetvis osäkert verkande, i det att inga andra tvångsmedel än självhjälpen stodo till buds i yttersta fall och en part inte alltid var stark nog att beivra avtalsbrott. Den starkares mening torde många gånger ha fått råda. Något enhetligt, i detalj utformat och effektivt genomfört regelsystem kunde inte uppnås på denna grundval. Någon bedömning av effektiviteten kan här icke komma ifråga. Man torde dock kunna sluta sig till att reglerna i stort sett vunno efterföljd, låt vara att beskyllningar för avtalsbrott ej voro sällsynta, ty annars hade givetvis regleringsverksamheten upphört eller effektivare medel prövats. Såsom redan framhållits, blev denna fråga kritisk särskilt några år in på 1900-talet, och starka röster för lagstiftning höjdes särskilt från arbetsgivarhåll — för att senare märkbart avtaga. Belysande äro uttalandena i motiven till regeringsförslaget 1910:

Under senaste stora arbetskonflikter blevo såsom bekant i flera fall bestämmelser i kollektivavtal om förbud mot strejk icke respekterade. Med hänvisning därtill har från flera håll uttalats, att kollektivavtalen saknade all betydelse för åstadkommande av lugn och fred på arbetsmarknaden, och att då följaktligen den väsentligaste av de fördelar man genom dylika avtal velat vinna visat sig icke kunna ernås, denna avtalsforms användande komme att minskas och kanske småningom upphöra; lagstiftaren skulle därför sakna egentlig anledning att upptaga avtalet till behandling. Denna åsikt kan jag icke dela. Oavsett att hittills i det vida övervägande flertalet fall parterna å ömse sidor strävat efter att noggrant iakttaga och uppfylla ingångna kollektivavtal, så att i jämförelse härmed avtalsbrotten måste framstå såsom undantag, och misstroendet mot avtalens förmåga att fylla sin berörda uppgift anses oberättigat, lärer även av andra skäl kunna förväntas, att utvecklingen skall, om ock avbruten av perioder av stillastående eller tillbakagång, i det stora hela gå i rakt motsatt riktning mot den sålunda förutsagda.[23]

En undersökning av de medel, som kommo till användning eller åtminstone hade avseende på upprätthållandet av kollektivavtalens efterlevnad, bör främst ta sikte på sådana, som voro specifika för kollektivavtalet och få sin prägel av det kollektiva partsförhållandet. Det synes mig dock finnas anledning att beakta även sådana sanktioner, som avse endast det enskilda arbetsförhållandet och ordningen på arbetsplatsen.

[22] Stockholms hamnarbetarfackförenings prot. 1/3 1891. Man hade som motåtgärd försökt att vägra att utföra övertidsarbete, särskilt som tvisten just gällde övertidsersättningen (se prot. 4/5 och 18/5 1890). Se ang. överenskommelsen kap. V under B, 2. (slutet).

[23] Prop. 96/1910 s. 36 f. Jfr ovan vid not 6.

Det vore konstlat att göra en sträng gränsdragning särskilt med hänsyn till att för fackligt betraktelsesätt kollektivavtalet under ifrågavarande skede i allmänhet synes ha framstått som en ersättning för arbetsavtalen[24] och arbetsgivarna i sin bedömning av kollektivavtalet som regleringsform fäste stor vikt vid dettas möjligheter att bidraga till effektivare arbetsdisciplin.

Efter några anmärkningar om praktiska åtgärder ägnade att medverka till reglernas efterlevnad (2.) skall jag gå in på de egentliga sanktionsmedlen, dvs. undersöka förekomsten av regler om påföljder vid kränkning av kollektivavtal. Där så synes påkallat uppmärksammas även sanktionsmedel anknutna till eller reglerade i arbetsreglemente och ringavtal, vilka i detta hänseende ha mycket gemensamt med kollektivavtalet. Först beröras arbetsgivarens maktmedel (3.), vilka icke äro specifika för kollektivavtalsförhållandet men delvis hade betydelse som fackliga kampmedel. Därefter kommer jag in på organisationernas maktmedel (4.). På grund av kollektivavtalets komplicerade konstruktion gäller det att undersöka säkringsmedlen i olika riktningar, icke blott parterna emellan utan även från organisation gentemot egen medlem.

2. *Praktiska åtgärder för att främja bestämmelsernas effektivitet: publicitet och kontroll*

I syfte att främja genomförandet av kollektivavtalens bestämmelser vidtogo ofta fackföreningar såväl som arbetsgivare åtgärder av olika slag — ibland uttryckligen föreskrivna i avtalen — vilka kunna sammanfattas under rubrikerna publicitet och kontroll.

För fackföreningarna var det av stor vikt, att medlemmarna fingo säker kännedom om avtalens innehåll. I sådant syfte läto fackföreningarna i allmänhet trycka avtalen — det skedde ofta på tryckerier med anknytning till arbetarrörelsen — för att kunna tillhandahålla behövliga exemplar, och på möten och i facktidningarna förklarades och kommenterades bestämmelserna. I verkstadslagen hade vissa fackföreningar en minsta organisationsenhet som var väl lämpad att kontrollera, att ingen arbetade till underpris.[25]

[24] Se kap. V under D, 2. vid not 20.

[25] Se t. ex. följ. bestämmelse i Stockholms skrädderiarbetarefackförenings stadgar av 1884:

§ 9. Ledamot åligger att medverka till att den av föreningen godkända, mellan principal och arbetare överenskomna prislista och däri upptagna bestämmelser varda respekterade.

Jfr i övrigt Nerman, Med nål och tråd, s. 59 f.

För att inskärpa vikten av att arbetarna väl fullgjorde sina åtaganden utfärdade fackföreningarna stundom formliga appeller till sina medlemmar, tryckta tillsammans med avtalstexten. Så följdes löne- och verkstadsreglementet för smeder och hovslagare i Stockholm 1897 av ett upprop »Till medlemmarna av Stockholms smeds- och hovslageriarbetarefackförening», vilket bl. a. innehöll följande:

Fackföreningen uppmanar till sist en var arbetare i facket att söka ställa sig till så noggrann efterrättelse som möjligt det av båda parter antagna verkstadsreglementet.

Därvid får ihågkommas, att detta reglemente är tillkommet genom *överenskommelse*, ej dikterat blott av arbetsgivaren.

Därför bör det vara varje fackföreningsmedlem angeläget att efterfölja vad föreningen härvidlag godkänt, därigenom skaffande både sig själv och sin organisation aktning och respekt.

Stundom avtrycktes kollektivavtalen, liksom arbetsreglementena, i särskilda avtalsformulär och underskrevos av de enskilda parterna, varigenom de kommo att på ett obestridligt sätt (i tillämpliga delar) bli rättsligen bindande som avtal. Även härigenom fullföljdes ett publicitetssyfte, varvid initiativet i allmänhet torde ha utgått från arbetsgivaren.[26]

I många fall stadgades uttryckligen i kollektivavtalen, att tryckta exemplar skulle anslås eller på annat sätt hållas tillgängliga på arbetsplatsen. Avtalen trycktes för sådant ändamål ofta i form av plakat.[27]

Möjligheten att kontrollera, att arbetarna fingo ut avtalsenlig lön tillgodosågs på olika sätt. I vissa fack utfärdades åt arbetarna s. k. kontraböcker, i vilka efter hand på kreditsidan antecknades av arbetarna utförda ackord jämte priser och på debetsidan utbetald lön.[28]

[26] Se t. ex. 1893 års tarifformulär för boktryckerier:

»Bestämmelserna i denna tariff skola meddelas i kondition inträdande typograf. Ett exemplar av tariffen skall ock finnas bifogat varje avlöningsbok.»

Andra ex. se KA II s. 129. Jfr också not 28 (i vilket fall fackföreningen tog initiativet). Ibland endast hänvisades till kollektivavtalet, se KA II s. 233.

[27] Ex. 1897 års bageriavtal för Sthlm samt KA II s. 254 (§ 9).

[28] I möbelsnickarfacket i Stockholm funnos sådana kontraböcker åtminstone sedan 1886 (exemplar i ArbA). 1894 infördes det samma år antagna löne- och verkstadsreglementet i boken, vilken alltså samtidigt fungerade som arbetsavtal i enlighet med reglementets § 4:

»Arbetsgivaren är skyldig att föra kontrabok för varje arbetare; och för att giva de i löne- och verkstadsreglementena antagna bestämmelserna giltighet, skall detsamma av arbetsgivaren och arbetaren undertecknas, samt vara uti arbetarens avlöningsbok tryckt och inhäftat; denna bok skall finnas i arbetarens ägo.»

I boken fanns plats för underskrift av bägge parter med följande förbindelsemening:

En bestämmelse av följande typ, hämtad ur lönetariffen för gjutare i Stockholm 1890, skulle på samma sätt möjliggöra för arbetaren att, eventuellt med fackföreningens hjälp, kontrollera att han fick ut vad han skulle ha:

På varje gjutares avlöningssedel skall, förutom avlöningsbeloppet, angivas: timpenningen, antalet arbetstimmar, samt fullständig ackordsberäkning.

Till åtgärder av detta slag kan man också hänföra statistikföringen i hamnarna samt regler om att fackföreningens förtroendemän ägde tillträde till arbetsplatsen med rätt att kontrollera vissa uppgifter.[29]

3. *Arbetsgivarens maktmedel i det enskilda arbetsförhållandet*

Med näringsfrihetens och kontraktsprincipens genomförande försvann med få undantag den offentliga kontrollen över arbetsdisciplinen och stadganden om arbetsgivares eller korporationers bestraffningsrätt gentemot arbetare.[30] Detta medförde inte, att arbetsgivaren stod utan maktmedel gentemot arbetarna. Han var nu i vissa avseenden mera obunden i sitt handlande än förut. En arbetare ansågs i och med tjänsteavtalet ha accepterat arbetsgivaren som driftsherre. Vissa disciplinära befogenheter över arbetarna ansågos följa med chefsställningen inom företaget såsom nödvändiga för ordningens upprätthållande och utövandet av en effektiv arbetsledning (jfr sid. 30 f).

Arbetsgivarens viktigaste maktmedel voro hans möjligheter att häva tjänsteavtalet, vilka ökat väsentligt i och med kontraktsprincipens genomförande. Han kunde *avskeda* arbetaren omedelbart vid kontraktsbrott eller åtminstone med visst kort varsel. Uppsägningstiden var ofta oreglerad. Vanligt var att *varning* föregick avskedande. Ett medel använt särskilt för att förhindra arbetsavbrott genom strejk var *décompte-systemet*, vilket innebar att en del av lönen hölls inne som garanti för att arbetaren kvarstannade på sin plats avtalstiden ut eller

»Ovanstående reglementen förbinda sig härmed undertecknade att till alla delar uppfylla.»

Det nämnes i Backman, Stockholms träindustriarbetarefackförening, s. 58, att Herman Lindqvist, »för att vara säker om reglementets giltighet och juridiska oantastlighet, — — — också vidtalat v. häradshövding Karl Staaff att yttra sig därom. Denne ansåg reglementet synnerligen bra och att kontraböckerna voro absolut bindande, sedan de vederbörligen undertecknats.»

Andra ex. på kontrabok (el. motbok) se KA II s. 179 (§ 16), s. 193 och 438 (§ 16). Jfr också 1891 års sjölag § 71.

[29] Ex. i KA II s. 443 (§ 10) och 445 f. (ordningsregler för statistikföraren) samt s. 448 f. (§ 12).

[30] De mest utförliga bestraffningsreglerna funnos i 1891 års sjölag §§ 102 ff.

under viss uppsägningstid. Det fanns också påföljder mera direkt utformade som straff. Flerstädes förekom det att böter utkrävdes av arbetarna vid olika förseelser. En resolution, antagen av järn- och metallarbetareförbundets kongress 1893—94, riktade sig mot »det förhatliga bötes- och straffsystem som existerar på de flesta verkstäderna inom yrket».[31]

I *arbetsreglementena* finnas många uttryck för detta privata bestraffningssystem. Som illustration skola nämnas några bestämmelser ur det förut behandlade reglementet för Atlas' verkstäder 1876. Slutbestämmelsen lydde:

> Överträdelser av dessa regler bestraffas med böter från 20 öre till och med 3 kronor, där ej annorlunda är stadgat, vilka böter tillfalla sjukkassan.

För vissa fall stadgades omedelbart avsked, nämligen om arbetaren uppträdde drucken i sitt arbete. Dock skulle han, om det hände första gången, blott skiljas från arbetet för dagen och dessutom böta en dags avlöning.[32]

Praxis växlade givetvis från företag till företag. Det hände, att bestraffningssystemet kom mer eller mindre ur bruk. Den bekanta strejken vid Inedals fabriker i Stockholm 1884 anses ha haft sin upprinnelse i missnöjet med att en nyanställd ingenjör började mera strängt tillämpa de 1881 utfärdade ordningsreglerna, vilka arbetarna vant sig vid att betrakta »såsom varande till i viss mån mera för formens skull».[33]

Det torde ha varit något för denna regleringsform karakteristiskt, att arbetsgivaren i praktiken var helt allenarådande beträffande tolkningen och tillämpningen av reglerna.

I och med att ordningsregler infördes i *kollektivavtalen*, kommo även i vissa fall dessa att stadga påföljder vid överträdelse. Fackföreningarna lyckades dock ofta genomföra modifikationer i bestraffningssystemet. Kollektivavtalen innehöllo sällan stadganden om böter o. dyl. När sådana förekommo, gällde de vanligen försummelser beträffande arbetstiden. I typograftarifferna fanns ett stadgande med mycket gammalt ursprung om att principalen, när arbetaren utan giltig orsak försummade arbetstid, för denna ägde draga av förutom ordinarie timlön

[31] Res. nr 14 1893—94, tryckt tillsammans med förbundsstadgarna (ArbA).

[32] Jfr ang. detta reglemente kap. V under A, 1. Se i övrigt ang. den mekaniska verkstadsindustrin Arbetsstat. A: 3, s. 110 f. och A: 4, s. 132 f. samt betr. tobaksindustrin Arbetsstat. A: 2, s. 105 noten, samt Lindbom & Kuhm, Tobaksarbetareförbundet, s. 30 f.

[33] DN 30/4 1884. Se i övrigt ang. konflikten Johansson & Sjöberg, Stockholms metallarbetarefackförening, s. 30 f.

ytterligare 50 % av denna eller av medelförtjänsten per timme. Det är de gamla bestämmelserna om spatsergång som här gå igen.[34] Bestämmelsen fanns med ännu i 1910 års riksavtal[35] och tillämpades i många fall under storstrejken 1909, då deltagande i arbetsnedläggelsen ansågs strida mot avtalet och därför ej kunde anses utgöra »giltig orsak».[36] I ett avtal av 1907 för sex textilfabriker i Borås stadgades såsom »straff för försummad inställelse i arbetet — av skäl som av arbetsgivaren icke godkännes» rätt för den senare

att å hans arbetslön göra avdrag med 25 öre — 1 kr. för varje gång försummelsen äger rum; och bestämmes avdragets storlek med hänsyn dels till den försummade tiden och dels därtill, huruvida försummelsen upprepats.[37]

Uttryckliga stadganden om skadestånd voro mera sällsynta, men det kunde stundom vara en tillfällighet, om påföljden betecknades som skadestånd eller böter.[38]

Även décompte-bestämmelser förekommo i kollektivavtal. I 1903 års riksavtal för typograffacket fanns en bestämmelse om att lokaltillägget, som utbetalades per kvartal och egentligen var avsett för typografernas bostadskostnader, var förverkat, om arbetaren avflyttade utan iakttagande av uppsägningstid.[39] I riksavtalet av 1910 funnos särskilda

[34] En motsvarighet, avsedd att stadfästa rådande praxis, ingick i boktryckerisocietetens taxa av 1805. Se härom kap. III under A, 2. e.

[35] Texten i KA 1910 s. 113, p. 78. I tarifferna av 1901 fanns bestämmelsen i specialtarifferna, fr. o. m. 1903 års avtal i de gemensamma bestämmelserna.

[36] Se SvTypT 1909 s. 124 f.

[37] KA II s. 135. Andra ex. se ibid. s. 97 (§ 26, böter skulle tillfalla en sjuk- och begravningskassa), s. 331 (§ 23), s. 434 (§ 7) och s. 435 (§ 3).

I 1897 års avtal för bagerierna i Stockholm stadgades, att arbetare, som kom mer än en kvart för sent till arbetet men före den i hans ställe inkallade ersättaren, skulle »betala en krona till den efterskickade och en krona till nödhjälpsfonden». Om han kom efter ersättaren, förlorade han tydligen hela dagens arbete och förtjänst.

Jfr i övrigt KA I s. 212 f.

[38] Vite vore den juridiskt riktiga beteckningen för påföljden i följande bestämmelse i ordningsreglementet för Sandö glasbruk av 1908 (KA II s. 330 f.), som på grund av hänvisningen i kollektivavtalet torde ha ansetts som en del av detta. I slutet av bestämmelsen är det dock fråga om skadestånd:

§ 19. Om arbetare, utan att för sig ställa godkänd ersättare, lämnar sin plats eller försummar sitt arbete, är han skyldig lämna skadeersättning sålunda: kr. 25 för glasblåsare, kr. 10 för anfångare samt kr. 5 för postanfångare för varje gång. Nödgas bruket att i den förfallolöst bortavarandes ställe anskaffa ersättare, skola kostnaderna därför dessutom drabba den försumlige, vars avlöning skall innestå såsom säkerhet för de förluster han möjligen kunnat förorsaka bruket, som följaktligen också äger att av sådan innestående avlöning avräkna skälig ersättning.

[39] KA II s. 253 f. Gemensamma bestämmelser § 1.

bestämmelser om att avdraget lönebelopp skulle innestå på motbok som säkerhet för betalning av skadestånd, som tillerkänts arbetsgivare genom skiljenämnds eller skiljedomstols utslag.[40]

Vanligare voro bestämmelser om påföljder, som hade samband med arbetsgivarens makt över anställningsförhållandet. Som exempel skall citeras en, som innehåller alla de tre vanliga graderna:

Överträdelse av föregående regler förorsakar allt efter förseelsens beskaffenhet, varning, förflyttning eller avsked efter befälets avgörande.[41]

En viktig sida av fackföreningarnas verksamhet beträffande dessa påföljder var att i möjligaste mån uppnå garantier mot missbruk från arbetsgivarnas sida. När det stadgades, att påföljden skulle inträda »efter befälets avgörande», måste detta ha inneburit, att frågan inte kunde göras till föremål för förhandling. Eljest kunde förhandlingar förekomma även härom, och det finns avtal med särskilda procedurregler beträffande »disciplinmål».[42] Boktryckarnas 50 %-avdrag under storstrejken prövades av tariffnämnden.[43] En bestämmelse, som förbehöll arbetsgivaren det slutliga avgörandet men dock gav arbetaren rätt att överklaga underordnat befäls bestraffningsåtgärder förekom i 1906 års avtal för stenkols- och lerindustrin i Skåne:

Anser sig arbetare hava skäl till missnöje med honom ålagd bestraffning eller annan anledning till allvarligare klagomål, anmäle han sådant till verkets chef direkt eller genom vederbörande ingenjör.

Förvaltningen skall låta sig angeläget vara att efter emottagen dylik anmälan noga undersöka, vad anmälan avser, och efter samvetsgrann prövning besluta

[40] KA 1910 s. 112 p. 77. Skiljenämnden resp. skiljedomstolen hade ersatt tariffnämnden resp. tariffredaktionen.

Andra ex. på décompte se KA I s. 175 och 178 samt KA II s. 69 (2 b) och s. 434 (§ 8).

[41] Bestämmelsen finns i olika avtal i KA II, s. 108 och 110 (sockerbruk), s. 282 (kopparverket i Hälsingborg) och s. 313, samtliga inom SAF:s område. Liknande bestämmelse kombinerad med bötespåföljd ibid. s. 97 (avtalet för Bjuvs gruvor § 26).

Bestämmelser om omedelbart avsked voro mycket vanliga. Ibland stadgades, att det blott skulle ske vid *grövre* förseelser (ex. i KA II s. 101, § 17, och s. 102, § 14). Bland tidigare ex. märkes följande i 1899 års avtal för byggnadsfacken i Stockholm § 6 b (omedelbart efter en bestämmelse om iakttagande av arbetstiden):

»Överträder arbetaren vad sålunda föreskrives eller åsidosätter han vad till god ordning hör, äger arbetsgivaren att sådan arbetare omedelbart från arbetet skilja.»

[42] Se Huvudavtal nr 1 för enskilda järnvägar, KA II s. 456 f. Jfr också ibid. s. 454 avtalet för Stockholms spårvägar, § 11: 8 j, samt s. 478 (§ 9), enl. vilken vissa bestraffningar skulle anmälas för fackföreningen. Märk också där och s. 432 (§ 5) vissa regler ang. tilldelande av varning.

[43] Se ovan vid not 36.

om rättelse, ihändelse anmälan varit befogad, eller vidtaga annan lämplig åtgärd, vartill anmälan och undersökning leder.[44]

Vissa av de nämnda pekuniära påföljderna hade direkt avseende på eller kunde av arbetsgivaren användas som medel mot strejk och möjligen även annan facklig aktivitet. Viktigast var dock härvidlag arbetsgivarens möjlighet att avskeda och efter en strejks hävande vägra återintagning. Jag avser här dessa medel använda som reaktion mot — ev. endast av arbetsgivaren påstått — avtalsbrott, främst avtalsstridig strejk eller partiell arbetsvägran, men de kunde likaväl tillgripas i andra fall såsom efter en regelrätt arbetsstrid.[45] Så länge arbetsgivaren icke var bunden av regler vid antagande och avskedande av arbetare hade fackföreningarna föga möjlighet till kontroll i detta avseende.

4. *Organisationernas sanktionsmedel*[46]

a. I förhållandet de kollektiva parterna emellan

De kollektiva stridsåtgärderna voro organisationernas främsta maktmedel. Det var emellertid nödvändigt för att få till stånd ett funktionsdugligt regleringssystem att användningen av stridsåtgärder begränsades. Sådana måste sparas huvudsakligen för att tvinga motparten till eftergifter vid viktiga principavgöranden och främst lönerörelser. Genom utbildningen av regler om fredsplikt och om behandling av arbetstvister uppbyggde arbetsmarknadens organisationer ett rättegångsväsen anpassat efter deras rättsuppfattning, vilket var av betydelse inte minst med hänsyn till att de allmänna domstolarna tillerkände kollektivavtalet endast mycket begränsad juridisk betydelse.

Reglerna om behandling av tvister[47] tjänade i många fall det dubbla syftet att reglera proceduren dels för fastställande av att avtalsbrott förelupit och för tolkning av avtalen med avseende på framtiden, dels för antagande av nya regler. Uppdelningen motsvaras av kategorierna rätts- och intressetvister. Det gäller här närmast de förra (i kap. IV: D däremot de senare), men man upprätthöll inte alltid någon sträng skillnad mellan olika slag av tvister.

[44] KA II s. 97.

[45] Här må blott erinras om händelserna i samband med avvecklingen av storstrejken 1909, se Storstrejken I, särskilt s. 164.

[46] Delar av detta avsnitt kunna även gälla sanktionsmedel med kollektiv räckvidd från enskilda arbetsgivares sida.

[47] Dessa regler gälla visserligen inte blott tvister mellan organisationerna utan även individuella tvister, men eftersom organisationerna vanligen togo sig an de senare, fingo även dessa i allmänhet kollektiv karaktär.

Dessa regler, som jag här inte kan gå närmare in på,[48] hade stor betydelse för ett effektivt genomförande av kollektivavtalens bestämmelser. Blotta förhandenvaron av en ordning för handläggning av tvister om tolkning och tillämpning torde ha medfört att avtalen följdes mera noggrant. Ibland utmynnade proceduren i skiljedom, ibland stadgades blott om förhandling, medling o. dyl. Regler om särskilda påföljder för avtalsbrytande part voro sällsynta. Skiljenämnderna hade inte till uppgift att besluta om användningen av tvångsmedel utan blott att yttra sig om hur avtalet skulle tolkas och tillämpas. Skadeståndspåföljder förekommo sålunda icke. Någon gång kunde dock en särskild vitesbestämmelse inryckas i kollektivavtal. Bagaremästarna i Stockholm förbundo sig i ett avtal 1902 att till bageriarbetarförbundet utbetala 200 kronor, om de gjorde sig skyldiga till avtalsbrott.[49] I sitt förslag till förhandlingsordning och allmänna bestämmelser 1909 ville SAF införa en regel om skadeståndsskyldighet vid avtalsbrott av part. Beloppet skulle, om enighet därom ej kunde vinnas, fastställas av skiljemän enligt 1887 års lag. Förslaget blev dock aldrig genomfört.

Här skall mera ingående behandlas endast en påföljd, som särskilt arbetsgivarsidan begagnade. En tvist på grund av ett påstått avtalsbrott medförde vanligen icke någon störning av avtalsförhållandet i dess helhet, men stundom hävdade arbetsgivarparten, att avtalet på grund av kontraktsbrott från fackföreningens sida var »förverkat» eller »brutet». Enligt allmänna avtalsläror äger part vid *väsentligt* kontraktsbrott från motpartens sida *häva* eller *frånträda* avtalet,[50] men denna formulering av rättsprincipen användes såvitt jag kunnat finna inte i fackliga sammanhang.

Ibland inskränkte sig arbetsgivarna till att *hota* med denna påföljd: efter den politiska storstrejken 1902 förklarade stuvarna i Göteborg i en skrivelse till hamnarbetarnas fackförening, att överenskommelsen om företrädesrätt till arbete för medlemmarna skulle anses vara från arbetarnas sida förverkad, om arbetet åter nedlades på detta sätt utan med-

[48] Här må blott hänvisas till redogörelsen i KA I s. 117 ff.

[49] S. Hansson, Bageriarbetareförbundet, s. 179.

[50] Jfr Winroth, art. »Aftal» i Nord. familjebok, 2 uppl. s. 302. Ett i civilrättsliga framställningar kanske vanligare uttryckssätt var, att part kunde »bryta» avtalet vid vissa kontraktsbrott från motpartens sida (se Schrevelius II s. 479, 2 uppl. s. 477, och Knut Olivecrona s. 218), men någon vidare utredning av dessa spörsmål synes inte förekomma i dåtida svensk litteratur. Jfr betr. dansk juridik Lassen, 1 uppl. 1892 s. 588 ff.

givande.[51] I andra fall ställdes arbetarna inför fullbordat faktum, dock att stundom en skiljenämnd fick slutligt avgöra frågan om avtalets bestånd. Sålunda förklarade Stockholms målaremästareförening med anledning av en strejk i november 1907 det i juni s. å. med måleriarbetarnas fackförening ingångna avtalet förbrutet, enär arbetsnedläggelsen stred mot avtalets bestämmelser om tvisters biläggande och om arbetsgivarens rätt att fritt antaga och avskeda arbetare. Fackföreningen godtog icke denna förklaring. Även sedan stridsåtgärderna blivit hävda var frågan om avtalets bestånd föremål för tvist, och öppen konflikt utbröt åter, när målarmästarna den 1 april 1908 började tillämpa nya lönebestämmelser. Efter ett par månader hänsköts frågan: Är avtalet av arbetareorganisationen brutet eller icke? — till avgörande av skiljenämnd, som besvarade frågan jakande, och i samband därmed ingicks ett nytt avtal.[52]

Flera liknande fall inträffade under hamnarbetarkonflikten 1908 och storstrejken 1909. Det är naturligt, att arbetsgivarna använde denna utväg, när de hade intresse av att få ett nytt avtal fastställt. Det hände emellertid också, att fackföreningarna på samma sätt förlorade förhandlingsrätten inklusive rätten att ingå kollektivavtal. Med anledning av en avtalsstridig och f. ö. »vild» kommunalarbetarstrejk i Malmö 1908[53] förklarade stadens myndigheter, att det ingångna avtalet var »brutet och fullständigt tillintetgjort» och »att varje tanke på något kollektivavtal, åstadkommet genom förhandling med fackorganisationerna» tills vidare var utesluten.[54] Från arbetarnas sida hävdades, att avlöningsnämnden genom att vägra förhandling om den ursprungliga tvisten[55] gjort sig skyldig till brott mot avtalets förhandlingsordning. Denna förhandlingsvägran hade f. ö. föranlett nämndens båda juridiska ledamöter, den ene ordförande, att avgå. Något opartiskt avgörande av tvisten kom inte till stånd,[56] men staden avgick med segern och införde personliga

[51] Jfr Arbetsinställelser 1903—07 s. 381.

[52] En utförlig redogörelse för konflikten finns i Arbetsinställelser 1908 s. 107 ff., jfr s. 51. Se även Industria 1908 II, s. 58. Ordf. i skiljenämnden var häradshövding Emil Kinander, och bland ledamöterna voro Ax. Fallgren och H. Lindqvist. Se även Svenska måleriarbetareförbundets verksamhetsber. 1906—1909, s. 10.

[53] Om denna se Arbetsinställelser 1908 s. 127 ff. samt Karlbom, G & F I, s. 397 ff.

[54] Cit. ur skriv. 1/9 1908 från »den kommunala kommissionen», tryckt i Industria 1908 II s. 99. Jfr ovan not 11.

[55] Denna gällde avskedande av några arbetare på grund av vägran att utföra blockerat arbete.

[56] Ett förslag från fackföreningens sida att gå till domstol sattes aldrig i verket (se ovan not 17).

kontrakt. Liknande blev utgången i många fall vid avvecklingen av storstrejken 1909. Det heter i den officiella redogörelsen härom:

De brutna kollektivavtalen förklarades sålunda i regel vara förverkade och ersattes med av vederbörande arbetsledning utfärdade bestämmelser, i vissa fall innefattande föreskrifter om décompte såsom säkerhet mot arbetsinställelse, om anställning mot skriftliga, personliga kontrakt o. s. v. Framställningar från arbetarnas sida om avslutandet av nytt kollektivavtal i det förverkades ställe hava ock i regel avvisats.[57]

Det föreställningssätt, som att döma av formuleringarna synes ha föresvävat arbetsgivarna, var att avtalet genom arbetarnas avtalsstridiga förfarande *eo ipso* upphört att gälla:[58] avtalet var »brutet», ohjälpligt sönderslaget (jfr ovan »tillintetgjort»), eller det var »förbrutet», »förverkat». Naturligtvis var man inte främmande för tanken, att påföljden måste *göras gällande* av den kränkta parten.[58a] Språkbruket var nog avsett att ge påföljden en ofrånkomlig, av arbetsgivarens åtgöranden oberoende prägel och att samtidigt, genom straffrättsligt färgade termer, betona arbetarnas skuld. Uttrycken »förbrutet» och »förverkat» ange även, att arbetarna gingo miste om en förmån, i detta fall kollektivavtalet, något som särskilt när det gällde förlust även av förhandlingsrätten kunde vara mycket kännbart.

Uttryck för någon uppfattning, att avtalsbrottet måste vara *väsentligt*, förekomma knappast. Därest över huvud en sådan uppfattning förefanns, ansågos förmodligen avtalsbrotten, som i dessa fall bestodo i stridsåtgärder, i och för sig vara grova. Möjligen ligger dock en sådan tankegång bakom en skiljedom 1908 i transportarbetarfacket i Stockholm. I denna, som gällde en på grund av arbetsgivarens påstådda föreningsrättskränkning av fackföreningen etablerad blockad och där sålunda beskyllningarna för avtalsbrott voro ömsesidiga, ansågos

de från ömse sidor anmärkta åtgärderna hava i viss mån stått i strid med avtalet, men dock, i betraktande av föreliggande omständigheter, icke vara av beskaffenhet, att det kollektiva avtalet får anses vara av endera parten brutet

[57] Storstrejken I s. 157.

[58] Jfr Industria 1909 s. 703, enl. vilken det på arbetsgivarhåll gjordes gällande, att ett visst kollektivavtal »vore från arbetaresidan brutet och *sålunda hade upphört att gälla*». Jfr också uttrycket, att avtalet är »förfallet» i citatet vid not 59 och i Industria 1908 II s. 58 (även »brutet») samt uttrycket ibid. s. 100, att arbetarna »upphävt avtalet genom att nedlägga arbetet» (»den kommunala kommissionens» skriv. 7/9 1908).

[58 a)] Här må erinras om målarmästarnas i Stockholm åtgärd 1889 att *uppsäga* prislistan på grund av påstått kontraktsbrott (se kap. V under B, 4. vid not 70).

i den meningen, att den andra skulle äga betrakta detsamma såsom till sin fortfarande giltighet och verkan förfallet.[59]

Här ansågos sålunda inte avtalsbrotten automatiskt ha lett till avtalets upphörande, kanske på grund av att avtalsbrotten voro ömsesidiga och s. a. s. togo ut varandra.

Skillnaden mellan ett strikt juridiskt och detta fackliga betraktelsesätt torde alltså i realiteten inte ha varit stor. De jurister som, vanligen som ordförande i skiljenämnderna, deltogo i avgörandena, voro mer eller mindre bundna av de dem underställda frågornas formulering och funno nog ingen anledning att avvika därifrån.

b. I förhållande till de egna medlemmarna

Solidariteten var en grundförutsättning för såväl tillkomsten som upprätthållandet av kollektivavtalsregleringen. Situationen var renodlad vid ringavtalen; de vilade helt på den inre sammanhållningen. Men även vid kollektivavtal hade de föreningsmässiga maktmedlen betydelse. Mycket av detta har redan berörts vid behandlingen av stadgeväsendet och de fackliga metoderna i kap. IV.[60]

På arbetarsidan synas prickning och uteslutning ha varit de mest använda interna säkringsmedlen. Som exempel kan nämnas följande episod, som närmast gäller ett ringavtal, ur Malmö murarefackförenings historia. Sedan föreningen 1889 misslyckats med att förhandlingsvägen genomföra ett krav på 50 % övertidsersättning och det upplystes, att några medlemmar nöjt sig med av byggmästarna erbjudna 20 %, beslöt föreningen, att den som arbetade för mindre än 30 % övertidsersättning skulle betraktas som »ovärdig medlem». Enligt Uhlén förmäla inte protokollen, vilken praktiskt verkan detta beslut hade. Ofta blevo sådana beslut endast slag i luften.[61]

En särskild bestämmelse om dylika sanktionsmedel finns i Malmö mureriarbetsmannafackförenings stadgar av 1891:

> Befinnes medlem bevisligen överträda föreningens beslut angående arbetspris och arbetsinställelse, varnas 1:sta gången av styrelsen, 2:dra inför föreningen, 3:dje skiljes från densamma, därest den erbjudit sig hålla personen ifråga skadelös i ekonomiskt avseende.[62]

---

[59] Industria 1908 II s. 55. Jfr ibid. s. 39 om konflikten.

[60] Jfr också kap. V under A. betr. ringavtalen och vidare under D, 2.

[61] Se Uhlén, Malmö murarefackförening, särskilt s. 102. Ett fall av uteslutning nämnes s. 98. — Jfr ett liknande beslut från 1873 i S. Hansson, Bageriarbetareförbundet, s. 87.

[62] Cit. efter Kåbe, Med kulturens primärarbetare, s. 17.

Det framgår av slutet på bestämmelsen, att medlem kunde drabbas av påföljden endast om föreningen erbjudit sig att hålla honom skadeslös för hans vägran att anta arbete på sämre villkor.

Motsvarande metoder började användas på arbetsgivarsidan eller åtminstone ställas till organisationernas förfogande i samma mån som dessa fingo större befogenheter gentemot medlemmarna. Den viktigaste interna sanktionen, som om än inte direkt uttalad dock förutsattes i organisationernas stadgar, var undandragande av organisationens stöd, så att avtalsbrytande medlem stod skyddslös gentemot fackföreningarna. Skadestånd, vite, förlust av insatt kapital och uteslutning kunde förekomma i svårare fall, liksom bojkott och prickning.[63] Jag erinrar också om vad som tidigare nämnts om »gemensamhetsakterna». Sådana förekommo väl icke vid kollektivavtal på samma sätt som vid ringavtal, men å andra sidan uppbyggdes en stor del av organisationerna på »gemensamhetsaktens» princip.

Jag har här behandlat de interna åtgärderna endast som medel använda i frontställning mot andra parten på arbetsmarknaden såsom vid ringavtal; man ville förhindra att arbetare underbjödo resp. arbetsgivare överbjödo varandra i strid med kollektivavtalet. Emellertid användes dessa medel också — och hade kanske lika stor betydelse i sådant avseende — för att inskärpa medlemmarnas *förpliktelser* enligt kollektivavtalet gentemot motparten. Även i den riktningen krävdes solidaritet — ett avtalsenligt handlande var nödvändigt för att vidmakthålla kollektivavtalssystemet.[64] Denna fråga behandlas i nästa avsnitt.

c. I samverkan

När båda parters interna påtryckningsåtgärder hade samma inriktning, förelåg viss samverkan för upprätthållande av kollektivavtalens efterlevnad, som stundom tog sig uttryck i planmässigt samarbete.

[63] Se fr. a. redogörelsen i kap. IV under B, 2. för CA:s, VF:s och SAF:s stadgar samt ang. prickning kap. IV under C, 3. vid not 79.

[64] Jfr följande bestämmelse i en prislista av 1898 för Stockholms limp- och spisbrödsbagare, utfärdad och tryckt som plakat av fackföreningen och kanske aldrig antagen som kollektivavtal:

»Den arbetare, som på något sätt kringgår de bestämmelser, som äro föreskrivna i denna prislista, vare sig han *uraktlåter sina skyldigheter eller fordringar* och icke tar sig till vara för en muntlig tillrättavisning, så anses densamma i föreningen och hela Svenska bageriarbetareförbundet för en simpel och ärelös medlem och skall densamma på ett lämpligt sätt skiljas från nämnda fack.» (Kurs. här.)

En bestämmelse av liknande men mera begränsad innebörd fanns i 1899 års bageriavtal för Stockholm, se Wallgren s. 130.

Sanktioner kunde då riktas mot tredskande medlemmar från båda sidor samtidigt. Ibland åtogo sig parterna uttryckligen i avtalen att samverka för sådana ändamål.[65]

Denna samverkan var inte inskränkt till uppgiften att hindra eller beivra avtalsbrott utan riktades också utåt mot icke avtalsbundna arbetsgivare och arbetare. Kampen mot smutskonkurrensen och över huvud strävandena att göra de i ett kollektivavtal fastställda arbetsvillkoren allmängiltiga inom ett mer eller mindre begränsat område togo sig liknande uttryck.[66]

Om samverkan för upprätthållande av ordningen på arbetsplatsen funnos stundom föreskrifter i kollektivavtalen. Att arbetsgivarna, såsom tidigare framhållits, voro angelägna att få ordningsregler inryckta i avtalen torde ha berott främst på att de däri sett en möjlighet att få dessa regler lättare och bättre respekterade. Om fackföreningarnas skyldigheter i sådant hänseende innehöll 1899 års byggnadsavtal i Stockholm följande:

§ 6, c) Vederbörande fackföreningar äro skyldiga att i förekommande fall, på anfordran, tillhandagå arbetsgivaren med allt nödigt bistånd för vidmakthållande av god ordning å arbetsplatserna, samt att på lämpligt sätt vårda sig om att vederbörande fackföreningsmedlemmar iakttaga ett gott uppförande.

Mera direkt om bestraffning genom fackföreningen stadgades i prislistan över loss- och lastningsarbeten vid Hälsingborgs hamn av 1901:

Klagomål mot arbetarnas uppträdande i arbetet skola till fackföreningen strax skriftligen anmälas och av densamma till vederbörlig straffpåföljd beivras, och äger arbetsgivaren rätt att genom protokollsutdrag få kännedom om föreningens beslut å gjord anmälan.

Denna bestämmelse bör ses i belysning av uppgiften i minnesskriften över Loss- och lastningsarbetarefackföreningen i Hälsingborg, att denna år 1900 beslöt »tillsätta ett hemligt råd på fem personer, som hade att

---

[65] I riksavtalet för cigarrindustrin av 1904 hette det sålunda, att de avtalsslutande parterna »förbinda sig i och med undertecknandet av förestående överenskommelse att efter bästa förmåga samverka — — — för att alla till de båda organisationerna anslutna medlemmar och underavdelningar må ställa sig förestående överenskommelse samt i enlighet därmed träffade avtal och beslut till noggrann efterrättelse, så att störande avbrott genom arbetstinställelser, av vad slag de vara må, i största möjliga utsträckning för framtiden undvikas» (KA II s. 113). — Jfr kap. V under D, 2. vid not 27.

[66] Se t. ex. i KA II s. 179 (§ 18) och på s. 288 de utförliga bestämmelserna om samarbete i bleck- och plåtslagarfacket i Norrköping för att upprätthålla ett ömsesidigt organisationsmonopol.

döma i förekommande tvister och felaktigheter som av medlemmarna kommo att begås i arbetet». Rådet kunde ådöma olika påföljder: varning, suspension (föreningen kontrollerade tilldelningen av arbete), böter och uteslutning.[67]

I Norrköping fanns en liknande institution, Verkställande rådet, redan från år 1898.[68] I Stockholm kunde medlemmar på anmälan av förtroendemannen eller statistikföraren kallas inför hamnarbetarfackföreningens styrelse eller föreningsmöte och ådömas första eller andra varningen, förlust av arbetsförtjänst (ibland ackordsöverskottet) eller uteslutning. Den vanligaste förseelsen var fylleri och störande uppträdande i samband därmed.[69]

Ett annat typfall av samverkan bestod i gemensamma åtgärder i syfte att förmå arbetsgivare att hålla de i kollektivavtal fastställda lönebestämmelserna, att sålunda förhindra underbetalning. Det är naturligt, att avtalsstridiga handlingar av detta slag, som även arbetsgivarna för konkurrensens skull hade intresse av att beivra, vanligen bragtes till arbetsgivarorganisationernas kännedom genom fackföreningarnas försorg. Sålunda ingrep VF i Göteborg 1897 på anmälan av gjutarfackföreningen där för att förmå en medlem »att tillämpa de mellan föreningen och förbundet träffade bestämmelserna».[70] Några kraftåtgärder behövde troligen inte tillgripas, blott undersökning och uppmaning att följa avtalet. Exempel på samtidiga påtryckningsåtgärder från båda sidor erbjuder en händelse år 1901, då VF tvingade en företagare i Göteborg, som i strid mot gällande kollektivavtal och av VF godkända lönelistor sänkt timlönerna för ett par arbetare, att i efterhand utbetala avtalsenliga löner, varvid en av fackföreningen anordnad strejk torde ha verksamt bidragit.[71]

Ännu ett par exempel skola här nämnas. Av typografförbundets verksamhetsberättelse för år 1895 framgår det, att även principalerna medverkat till

[67] Sjöberg, Kort sammandrag, s. 10 och 14.

[68] Janzon m. fl., Minneskrönika, s. 21 f. och 40.

[69] Stockholms hamnarbetarfackförenings Straff-Journal, påbörjad i februari 1904, finns i ArbA. Se t. ex. nr 225 (s. 8):

»A. Carlsson rapporterad för övervåld mot förman Jakobsson inkallades till Styrelsemöte den 6 september 1904, där han erkände sin förseelse men som styrelsen ansåg saken av så svår art att strängaste åtgärder måste vidtagas beslöts att han omedelbart ströks ur föreningens böcker.»

Jfr också ordningsreglerna § 20 i hamnarbetaravtalet för Stockholm (KA II s. 446), Hjern, Hamnarbetare, s. 23 f. samt Lindley s. 288.

[70] Verkstäderna 1926, s. 192 f.

[71] Ibid. s. 194 f. samt Sandberg & Hansson, Gjutareförbundet, s. 109 f.

att förhindra kringgående av tariffen genom att anmäla missförhållanden till förbundsstyrelsen, som omedelbart ingripit för att få rättelse. Här var alltså vägen den motsatta.[72] För att genomföra det avtal, som ingicks i Göteborg efter den stora bagerikonflikten 1902, tvingades bageriidkareföreningen 1903 att utesluta ett par medlemmar, som vägrade att respektera överenskommelsen, och deras företag förklarades samtidigt av arbetarförbundet i blockad.[73]

En intressant inblick i hur fackförening och arbetsgivare kunde samarbeta i frågor av detta slag ger en händelse, anförd i Stockholms hamnarbetarefackförenings protokoll för den 25 november 1896 (ArbA). Fackföreningen var kallad till sammanträde »i anledning av att Herr Söderström tagit en båt till lossning för underpris och då en gång blivit överenskommet mellan arbetsgivarna och fackföreningen, att Stuvarna ej skulle underbjuda varandra enligt mellan dem uppsatt prislista, ansåg sig fackföreningen befogad att föranstalta om arbetsnedläggelse å nämnda båt».

Den stuvare som påkallat fackföreningens hjälp, redogjorde för händelseförloppet, och fackföreningen antog en »resuluttion», i vilken den protesterade mot förfarandet och hotade att, »därest vidare smutskonkurrenser skulle förekomma — — — vidtaga sådana åtgärder som den finner skäligt».

Det var visserligen närmast så här, att fackföreningens maktresurser användes som sanktionsmedel för ett ringavtal på arbetsgivarsidan rörande priserna på stuveriuppdrag, men denna överenskommelse var tydligen en förutsättning för den uppgörelse, som gällde mellan stuvarna och fackföreningen, vilket direkt anges i det första citatet ovan. — Det framgår av fackföreningens minnesskrift, att en sådan anhållan om hjälp inte var ett undantagsfall.[74]

Till förbundsstyrelsernas delikataste uppgifter hörde att ta ställning till lokalavdelningars avtalsstridiga strejker. Det gällde att upprätthålla förbundets anseende och samtidigt undvika att gå för hårt fram mot medlemmarna. Under hot om uteslutning fick grov- och fabriksarbetarförbundets förtroendeman Janne Jönsson mureriarbetsmännen i Malmö att återgå till arbetet efter en avtalsstridig strejk 1902.[75] Under den svåra kommunalarbetarkonflikten i samma stad 1908, vilken var både avtals- och stadgestridig, präglades däremot förbundets inställning av obeslutsamhet (direkt understöd beviljades inte men väl lån), och slutligen tog förbundet sig an konflikten, då staden bl. a. förklarat sig vägra att i fortsättningen ingå kollektivavtal.[76]

Bestämmelser i kollektivavtal om föreningsmässiga åtgärder för att främja kollektivavtalens efterlevnad förekommo dock ganska sporadiskt. Man kan inte få fram några allmänna regler i dessa avseenden,

[72] SvTypT 1896, s. 69, och Wessel s. 179.

[73] S. Hansson, Bageriarbetareförbundet, s. 191.

[74] Stockholms hamnarbetarefackförening, s. 21.

[75] Karlbom, G & F I s. 304.

[76] Ibid. s. 397 ff. LO godkände aldrig konflikten. Jfr vidare ovan vid not 53.

och bruken växlade mycket. Det var förvisso ingen allmän uppfattning, att fackföreningarna hade att svara för ordningen på arbetsplatsen utan det låg närmare till hands att arbetsgivaren använde sina maktmedel i sådant syfte. Vad angår avtalsstridiga stridsåtgärder torde understöd till sådana allmänt ha ansetts innebära avtalsbrott.[77]

[77] Jfr KA I s. 108 f.

Kap. VII

JURISTERNA OCH KOLLEKTIVAVTALET

A. DET JURIDISKA PROBLEMET

I inledningen[1] ha de svårigheter antytts, som förhindrade juristerna att omedelbart acceptera kollektivavtalet som ett rättsligt bindande avtal och tillerkänna det rättsföljder, som svarade mot dess ändamål. I detta kapitel är uppgiften att, efter en allmän översikt av juristernas utgångspunkter och viktigare lösningsförslag, behandla rättslitteraturen och domstolspraxis beträffande kollektivavtalet i de olika länderna var för sig.

Emellertid skall jag först i korthet beröra den juridiska behandlingen av arbetsreglementet, som har många beröringspunkter med kollektivavtalet och tidigare än detta utbildades till ett särskilt rättsinstitut.[2]

1. *Något om den juridiska behandlingen av arbetsreglementet*

I flera länder genomfördes under senare hälften av 1800-talet lagstiftning om arbetsreglemente, mestadels av offentligrättslig karaktär, såsom i Tyskland 1891 (GewO §§ 134 a—134 h) och i Norge 1892 (lov om tilsyn med arbeidere i fabrikker m. v. §§ 32 och 33).[3] Lagstiftningen av denna typ ingick närmast som en del av arbetarskyddslagstiftningen. Arbetsreglemente var obligatoriskt vid företag av viss storlek, myndighet skulle pröva att reglementet stod i överensstämmelse med lagreglerna, och efterlevnaden kontrollerades genom yrkesinspektörerna. Ofta gåvos föreskrifter om vilka ämnen som skulle regleras i arbets-

[1] Se särskilt sid. 5.

[2] Jfr Scelle s. 190: »La convention collective de travail a un frère aîné dont l'examen pouvait renseigner sur la famille d'actes juridiques à laquelle elle appartient: c'est le règlement d'atelier.»

[3] Se Ehrnrooth passim. Betr. Tyskland s. 102 ff., Norge s. 128 ff. Den första lagen i ämnet antogs i kantonen Zürich 1859 (s. 22 f.).

reglemente. I båda de nämnda lagarna gavs viss möjlighet åt arbetarna att yttra sig över förslag till reglemente innan sådant utfärdades.

I den juridiska doktrinen uppstod en diskussion om grunden för arbetsreglementets tillämplighet gentemot arbetarna. Två uppfattningar stodo mot varandra. Enligt *avtalsteorin* var rättsgrunden att söka i ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetaren, uppkommet genom att den senare, ev. blott konkludent, godtagit bestämmelserna i och med anställningen. Genom föreskrivna publicitetsåtgärder (affischering, överlämnande av tryckt exemplar av reglementet o. dyl.) ansågs arbetaren erhålla tillräcklig kännedom om innehållet. Det anmärktes gentemot denna teori, att den byggde på en fiktion: någon viljeöverensstämmelse kunde det sällan vara fråga om och därför inte heller något avtal. Enligt den motsatta uppfattningen, kallad *lagteorin*, var reglementet att betrakta som objektivt gällande rättsregler, som lag i materiell mening.[4]

Det fanns också lagstiftning av annan typ, representerad av den finska näringsförordningen av 1879 § 31. Där angåvos endast vissa förutsättningar, bl. a. ingivande till myndighet, för att arbetsreglementet skulle »äga kraft av lagligt arbetsavtal» och på så sätt få »förbindande kraft» gentemot arbetaren. Denna privaträttsliga lagreglering av arbetsreglementet byggde alltså på avtalskonstruktionen.[5]

I länder utan allmän lagstiftning om arbetsreglemente, såsom England, Frankrike och Sverige, har avtalsteorin varit tämligen allenarådande, då den ansetts som den enda möjliga de lege lata.[6] Denna avtalsteori var dock delvis av annan innebörd än den förut behandlade. Den avsåg att förklara, hur arbetsreglementet över huvud kunde få juridisk betydelse och var blott ett exempel på tekniken att intolka

[4] Se härom och för det följande Undén, Om arbetsreglementenas rättsliga natur, Ekonomisk Tidskrift 1910 s. 430 ff., Ehrnrooth s. 206 ff. I tysk doktrin härskar lagteorin (Gesetzestheorie, Erlasstheorie), se Hueck & Nipperdey II s. 335 f. med not 36.

Jfr Durand & Jaussaud s. 147 ff., där motsvarande teorier utläggas utan stöd av lagstiftning och sålunda parallellen med de nedan under 2. nämnda kollektivavtalsteorierna är mera påtaglig. Det framhålles, att avtalsteorin är den ursprungliga och fortfarande den av Cour de Cassation antagna.

För en parallell på ett annat rättsområde se H. Strömberg, Om rättsförhållandet mellan offentliga anstalter och deras nyttjare (1949), s. 19 ff.

[5] Ehrnrooth s. 226 ff., särskilt s. 233, lagtexten s. 228, W. Chydenius i Tidskrift utgifven af Juridiska föreningen i Finland 1906, s. 286 f., som ger följande tolkning av lagbestämmelsen: »Därmed menas, att varje efter reglernas utfärdande av yrkesidkaren ingånget avtal angående arbete i den yrkesdrift, som reglerna avse, skall, även om dessa icke uti avtalet åberopats, anses i sig upptaga reglernas innehåll.»

[6] Samuels, The industrial worker's guide (1944) s. 5, Pirou s. 139, Scelle s. 190 ff., Durand & Jaussaud s. 147 ff.

kollektiva arbetsregler i det individuella arbetsavtalet. Någon självständig omedelbar betydelse och tvingande verkan tillkom icke arbetsreglementet enligt denna teori. Den var grundad på den allmänna principen, att arbetsgivaren, där han inte genom lagstiftning tillerkänts särskilda befogenheter över arbetarna, i förhållande till dessa intog ställningen endast som avtalskontrahent, låt vara med vissa driftsherrebefogenheter som ett naturale negotii.[7] Arbetsgivaren kunde formulera de villkor, på vilka han ville anställa arbetskraft, och arbetaren ansågs i och med anställningen godtaga de uppställda villkoren, åtminstone om han satts i tillfälle att ta del av dessa. För ett sådant betraktelsesätt framstod arbetsreglementet (i de delar av arbetsförhållandet som det reglerade) som ett slags anbud, dock inte ett bindande anbud såsom första ledet i ett konsensualavtal, utan snarast som en deklaration om villkor som erbjödos vid företaget.[8]

De svenska lagförslagen byggde i huvudsak på dessa allmänna principer, som torde ha ansetts stå i överensstämmelse med gällande rätt.[9] Det är betecknande, att de två förslag som framlagts ingått som delar i olika förslag till lag om arbetsavtal, men å andra sidan har man undvikit att i lagtexten ge direkt uttryck för avtalskonstruktionen.

I 1901 års kommittéförslag till lag om vissa arbetsavtal hette det sålunda i § 4 (s. 2):

> Arbetsavtal kan ingås muntligen eller skriftligen. Finnes arbetsordning (ordningsregler, fabriksordning, verkstadsreglemente) utfärdad av arbetsgivaren, och har före eller vid avtalets avslutande ett exemplar av densamma lämnats till arbetaren, gälle arbetsordningen i den mån den ej är mot lag stridande och annorlunda ej avtalats till ömsesidig efterrättelse. — — —
>
> Arbetsgivare åligger att hava arbetsordningen anslagen eller upphängd å ett eller flera lämpliga ställen inom arbetsområdet.

På samma sätt skulle enligt propositionen 1910 (nr 96) med förslag till lag om vissa arbetsavtal (§§ 13 ff.) arbetsordningen under angivna förutsättningar lända »till ömsesidig efterrättelse för arbetsgivaren och arbetaren i den mån den ej är stridande mot lag eller mot bestämmelser

[7] Jfr sid. 30 f. och 393.

[8] Jfr Pirou s. 139: »Le règlement d'atelier est donc juridiquement une sorte de déclaration-projet sans valeur propre, vivifié par le consentement de l'ouvrier et imposé par le patron comme type de contrat.»

[9] Detta innebär dock icke, att lagförslagen i allt blott utgjorde kodifikationer av gällande rätt. I prop. 96/1910 (s. 90) uttalas ang. av arbetsgivare ensidigt uppställda arbetsvillkor i allmänhet, att dessa »hämta sin bindande kraft uteslutande ur det om desamma träffade avtalet», men till arbetsreglemente skulle knytas särskilda rättsverkningar.

i kollektivavtal eller arbetsavtal» (§ 17). Här hade sålunda kollektivavtalet, varom samma proposition innehöll förslag, tillkommit som normkälla av högre valör, t. o. m. högre än det personliga avtalet.

2. *Juristernas utgångspunkter. Översikt av de viktigaste lösningsförslagen*

a. Allmänt

Den uppgift juristerna ställdes inför, när de hade att från sina utgångspunkter ta ställning till kollektivavtalet, var att på grundval av en analys av de fackliga företeelserna undersöka, om och i vad mån kollektivavtalet kunde tillerkännas rättsföljder, som tillgodosågo dess praktiska ändamål. Om såväl målsättningen som medlen kunde givetvis råda olika meningar. Ofta ledde undersökningarna, i den mån man inte såg några möjligheter att på grundval av gällande rätt komma till ett tillfredsställande resultat, till förslag om lagstiftningsåtgärder.

Jag tar i detta inledande avsnitt främst sikte på doktrinens frågeställningar. Domstolarnas utgångspunkter voro i stort sett desamma, men deras kontakt med problemen fick sin prägel av uppgiften att avgöra konkreta tvister och blev därför mera sporadisk. Behandlingen av rättspraxis liksom den närmare undersökningen av doktrinen, varav här dock såvitt angår utlandet endast ett begränsat urval av viktigare arbeten kunna medtagas, kommer i de följande avsnitten. Många av kollektivavtalsdoktrinens centrala frågor ha utförligt behandlats i nordisk rättslitteratur, bl. a. av Olin, Undén och dansken Elmquist.[10] Här är dock avsikten en helt annan än i dogmatiska framställningar som t. ex. Undéns avhandling, inte att göra ett inlägg för eller emot »riktigheten» eller »lämpligheten» av olika lösningar utan att undersöka, hur juristerna gått tillväga. Vad angår de av teoretikerna framförda lärornas betydelse i rättsbildningsprocessen, vid införlivandet av kollektivavtalet med rättssystemet, har denna i Sverige (liksom i Danmark) varit jämförelsevis ringa. Dock måste framhållas, att det är svårt eller omöjligt att bedöma doktrinens inflytande. Om än dess konstruktioner satt föga omedelbara spår i domsmotiveringar och lagtext, torde likväl dess ana-

[10] Olin, Kollektivavtalet i den utländska lagstiftningen (jfr också Åkerman & Olin); Undén, Kollektivavtalet enligt gällande svensk rätt; Elmquist, Den kollektive arbejdsoverenkomst som retligt problem. Av dessa är egentligen endast Undéns arbete en dogmatisk framställning i kontinental stil. Olin refererar översiktligt olika lösningar huvudsakligen i utländska lagar och lagförslag. Elmquists arbete intar en mellanställning.

lyser av kollektivavtalet från gällande rätts synpunkt och åtminstone dess bestämningar av kollektivavtalets begrepp ha varit av betydelse.[11]

Den viktigaste materian juristerna hade att utgå ifrån utgjordes av — förutom speciallagstiftning — de allmänna avtals- och obligationslärorna. Dessa hade en påtaglig internationell gemenskap, som bottnade i det gemensamma romerskrättsliga arvet och befästs genom den därpå grundade rättsvetenskapen.[12] De problem, som kollektivavtalsdoktrinen hade att brottas med, voro därför till stor del likartade i olika länder. Debatten hade delvis internationell räckvidd och lösningsförslagen visa påtagliga överensstämmelser. Tydlig är gemenskapen mellan tysk och nordisk doktrin, betingad av den senares beroende av den förra. Dock fanns det också skillnader av betydelse i detta sammanhang mellan de olika rättssystemen, vilka komma att beröras i det följande.[13]

Några ord må också sägas om den rättsvetenskapliga miljö, i vilken kollektivavtalsdoktrinen tillkom. Den gamla rättsvetenskapen, sedermera karakteriserad som begreppsjurisprudens, skulle ha erbjudit en för accepterandet av en rättsfigur som kollektivavtalet allt annat än gynnsam atmosfär. Med den djupgående samhällsomdaningen under 1800-talet följde också nya strömningar inom rättsvetenskapen. Man började reagera mot det totala beroendet av det gamla begreppssystemet och försökte anpassa juridiken närmare till de nya samhällsförhållandena. I Tyskland representerades dessa nya tendenser framför allt av Iherings intresselära och teleologiska metod, i Frankrike av Génys angrepp mot uppfattningen, att rättssystemet och särskilt Code civil utgjorde ett komplett system, ur vilket man kunde härleda lösningar på alla civilrättsliga problem.[14] Även om dessa strömningar i stort sett endast ledde till modifikationer i de gamla lärorna, beredde de utan tvivel marken för kollektivavtalsdoktrinen. Det totala beroendet av de

[11] Jfr Olin i Soc.T. 1910 s. 256. Man kan visserligen säga, att 1928 års KAL (liksom tidigare svenska lagförslag) bygger på den s. k. kumulativa teorins principer (jfr kap. I under 3, a. (slutet) och Olin a. a. s. 257), men denna lösning motiverades direkt med praktiska överväganden (vilka å andra sidan givetvis också lågo till grund för denna teori). Jfr Bergström särskilt s. 60 och 62.

Förhållandet på vissa punkter mellan fackligt och juridiskt betraktelsesätt har belysts i kap. V under D, 2.

[12] Störst internationellt inflytande hade utan tvivel de tyska rättsvetenskapsmännen, såsom Savigny och Ihering. Deras inflytande sträckte sig t. o. m. in i den engelska juridiken, där t. ex. Pollock i de första upplagorna av Principles of contract utgick från Savignys avtalsdefinition (se Note A i Appendix, 8 uppl. 1911, s. 723).

[13] Detta gäller särskilt vissa frågor i engelsk och fransk avtalsrätt, som behandlas i de särskilda avsnitten. Där behandlas också speciallagstiftning av betydelse.

[14] Jfr ang. dessa strömningar Friedmann, Legal theory, s. 209 ff.

juridiska begreppen för att framdeducera rättsföljder gav alltmer rum för ändamålsöverväganden vid utfyllandet av luckor i rättssystemet, men behovet att konstruera, att motivera eller finna en grund för de som ändamålsenliga betraktade rättsföljderna genom subsumtion under erkända rättskategorier gjorde sig ännu ganska allmänt gällande.[15] Endast på det sättet ansåg man sig rätt kunna tillgodose kravet på objektivitet och rättssäkerhet[16] och bevara erforderlig enhet i rättssystemet.[17]

b. Avtals- och obligationsbegreppen

I gängse avtalsläror, accepterade även i Sverige, behandlades avtalet framför allt som ett obligationsstiftande faktum, som kom till stånd genom två eller flera personers sammanstämmande viljeförklaringar. Obligationen (obligatio) var det centrala begreppet, beteckningen på det rättsförhållande (tänkt som ett rättsligt band, nexum, iurus vinculum) som uppkom genom viljeförklaringarna, och omfattade enligt gängse läror både rättighets- och förpliktelsesidan.

Dock uppställdes ofta även ett annat vidare avtalsbegrepp, i vilket obligationen icke ingick som ett nödvändigt element. Man hade att räkna med juridiska transaktioner som icke gåvo upphov till obligationer. I fransk juridik använder man för detta vidare begrepp termen convention, men att det är någon mera betydelsefull skillnad mellan begreppen contrat och convention förnekas av de flesta auktoriteter. Även Savigny uppställde ett sådant vidsträcktare avtalsbegrepp. Det s. k. obligatoriska avtalet var dock egentligen det enda man närmare uppmärksammade; avtalsläran ingick vanligen som en del av obligationsrätten.[18]

[15] Om begreppsjurisprudensen och den tidigare från Ihering utgående intressejurisprudensen se Heck, särskilt s. 3 f., 30 f. och 92 ff. Jfr också Max Rümelin i The jurisprudence of interests, s. 3 ff. (eng. översättning av hans 1930 publicerade föredrag: Erlebte Wandlungen in Wissenschaft und Lehre).

[16] Jfr Rümelin a. a. s. 14: »This conceptualistic method in all its various forms can, in the last analysis, be traced back to a more or less conscious desire for certainty and objectivity, or to the jurists' endeavor to create at least the appearance of certainty and objectivity.»

[17] Se Heck s. 94 samt den av H. Stoll i The jurisprudence of interests, s. 272, anförda definitionen på »konstruktion». Jfr också i viss mån C. G. Björling i Förhandlingarna å det elfte nordiska juristmötet i Stockholm 1919 (1920), s. 130.

[18] Ang. obligationsbegreppet se t. ex. Savigny, Obligationenrecht § 3 (I s. 10), och Maine s. 323 f. Jfr också Lundstedt, Obligationsbegreppet I, passim.

De följande anteckningarna gälla avtalsbegreppet i de olika rättssystem, som beröras i detta arbete.

Code civil ger i art. 1101 följande definition på avtalet: »Le contrat est une con-

I den romerska rätten laborerade man med de båda begreppen pactum och contractus. Pactum var en överenskommelse som icke ingåtts i (eller med romerskt föreställningssätt »iklätts») någon av de erkända contractus-formerna (verbal-, literal-, real- och konsensualkontrakten) och därför inte kunde skapa någon obligatio och läggas till grund för

vention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose.»

I anslutning därtill anges i fransk doktrin allmänt som kännetecken på ett kontrakt (contrat) att det ger upphov till obligationer (»est productif d'obligations»), se Planiol II s. 317, Zivilgesetze I s. 325, där även det vidare begreppet convention behandlas (jfr därom vidare nedan not 24).

I art. 1108 angivas de nödvändiga elementen för ett giltigt avtal, bl. a. samtycke av den part som förpliktar sig. Jfr vidare nedan under B, 2.

Savigny definierade det mera allmänna avtalsbegreppet på följande sätt: »Vertrag ist die Vereinigung Mehrerer zu einer übereinstimmenden Willenserklärung, wodurch ihre Rechtsverhältnisse bestimmt werden.»

För det viktigaste slaget av avtal, der obligatorische Vertrag, gav han följande definition: »Vereinigung Mehrerer zu einer übereinstimmenden Willenserklärung, wodurch unter ihnen eine Obligation entstehen soll.» (Savigny, Obligationenrecht II s. 7 f., den förra även i System des heutigen römischen Rechts III, 1840, s. 309.)

BGB bygger på samma viljeförklaringslära.

Den svenska 1800-talsdoktrinen gick i samma fotspår, se Schrevelius I § 71 och II § 237, jfr §§ 236 och 238, Knut Olivecrona s. 25 f. samt Winroth, Förmögenhetsrätt, s. 126. Nordling bröt i vissa avseenden med tidigare systematik och terminologi, men någon egentlig skillnad mellan hans och övrigas avtalsdefinitioner synes inte ha avsetts. Han definierade avtalet som en »ömsesidig avlåtelsehandling, då två eller flera giva uttryck av sin avlåtelsevilja till förmån för varandra, den enes såsom beroende av den andres» (s. 135, jfr s. 175).

I Danmark fanns en allmän bestämmelse om »Contracter» redan i den Danske Lov av 1683, 5—1—2: »Alle Contracter, som frivilligen giøris», av vad slag de än voro, blott de icke stredo »imod Loven, eller Ærbarhed, skulle holdis i alle deris Ord og Puncter, saa som de indgangne ere».

Den danska doktrinen stod också nära den tyska.

Den engelska systematiken har alltid varit en annan än den kontinentala, men i de mycket allmänna avseenden, som det här gäller, finns det inga väsentliga skillnader mellan engelskt och kontinentalt betraktelsesätt. Det är det obligatoriska avtalet som behandlas i avtalsläran, the law of contract (medan egendomsöverföring behandlas under beteckningen conveyancing). Pollock (s. 2) definierade avtalet på följande sätt: »An agreement is an act in the law whereby two or more persons declare their consent as to any act or thing to be done or forborne by some or one of those persons for the use of the others or other of them.»

Det väsentliga elementet är alltså »the consent of the parties. There must be the meeting of two minds in one and the same intention» (s. 3). Jfr också Chitty & Lely s. 8. Viljeteorin ligger lika mycket i botten på engelsk som kontinental avtalslära. Se vidare nedan i texten om distinktionen agreement/contract samt ang. övriga avtalsrättsliga frågor nedan under B, 1.

talan (ex nudo pacto non oritur obligatio resp. actio). Pacta saknade dock icke helt rättsverkningar utan kunde ge upphov till s. k. naturliga obligationer.[19]

Den vidare utvecklingen av kontraktsläran i den romerska rätten kännetecknades av att avtal, även om de inte ingåtts i bestämda former (sålunda pacta), i allt flera fall kunde ge upphov till en actio. I realiteten innebar denna utveckling enligt Maine en utvidgning av området för konsensualavtalet, som ursprungligen omfattade endast fyra typer (köp, lega etc.) och som kännetecknades just av att obligatio anknöts direkt till en överenskommelse (pactum), men termen var inte contractus utan pactum.[20] Denna term användes också i den naturrättsliga satsen pacta sunt servanda. Ehuru de på naturrätten grundade liberala avtalslärorna sålunda kommo att röra sig med ett ganska allmänt och vittomfattande avtalsbegrepp, var det likväl för snävt för att utan vidare omfatta en företeelse som kollektivavtalet. Utan att dra parallellen för hårt kan man säga, att här uppkom en ny avtalstyp, som av många ansågs vara »naken», utan obligatio.

När Pollock för engelsk rätts del som contract betecknade »every agreement and promise enforceable by law», antydde han att man bakom denna sats möjligen kan spåra det romerskrättsliga begreppsparet contractus och pactum.[21] Termen agreement avser alltså det vidare begreppet och kan beteckna även ett avtal som av någon anledning icke är rättsligt bindande. Kollektivavtalet, the collective agreement, har i England aldrig betraktats som a contract[22] (dvs. aldrig varit direkt enforceable by law), men ehuru Pollock kände väl till kollektivavtalet,[23] nämnde han det inte med ett ord i sin avtalsrättsliga handbok, inte ens för att illustrera nyssnämnda distinktion. Det kan ha berott på att han inte betraktade kollektivavtalet som avtal i någon juridisk mening, att det inte gick in under ens hans vidsträcktaste avtalsbegrepp.

Att termen agreement använts för att beteckna kollektivavtalet beror

[19] Jfr Sohm, Mitteis & Wenger, s. 391 och 449, Maine s. 323 ff. Vissa pacta kunde dock ge upphov till en actio.

[20] Maine s. 335 och 337 f., Sohm, Mitteis & Wenger, s. 391. De nya typerna kallades »pacta vestita».

[21] Pollock s. 2, 8 f. Andra författare hålla dock icke isär dessa begrepp så noga som Pollock.

[22] I USA, där utvecklingen delvis gått i annan riktning, förekommer emellertid inte sällan termen contract för kollektivavtal. Se särskilt Rice i Harv. LR 1930—31, Gregory s. 384.

[23] Han var medlem och juridisk expert i 1892 års Royal Commission on Labour, se nedan under B, 1.

dock givetvis på att den har vidsträcktare betydelse och är mindre juridiskt präglad än contract. Den närmar sig mera »överenskommelse» och sådana vagare uttryck. Detsamma gäller möjligen den franska termen convention.[24]

Alltnog, utvidgningarna av avtalsbegreppet utöver det obligatoriska avtalets (kontraktets) ram hade föga betydelse i kollektivavtalsdoktrinen.[25] Kollektivavtalet, som avsåg inte en enkel transaktion utan hade till uppgift att varaktigt reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, kunde, om det över huvud skulle betraktas som avtal i juridisk mening, knappast komma i fråga annat än som ett ömsesidigt förpliktande kontrakt. Den utgångspunkten var för de flesta naturlig, men den medförde speciella svårigheter beträffande kollektivavtalet. Hade man inte sett avtalet framför allt som ett obligationsstiftande faktum[26] utan kunnat behandla kollektivavtalet som ett handlingsmönster med vissa praktiska uppgifter och gå mera direkt på de reella problemen såsom individens skyddsbehov, hade åtminstone många rättsdogmatiska problem kunnat undvikas. Nu såg emellertid rättsvetenskapen som sin uppgift att undersöka, *om och i vad mån kollektivavtalet gav upphov till rättigheter resp. förpliktelser*, och åtminstone så länge kollektivavtalen voro enkla kataloger över arbetsvillkoren, föll det sig inte lätt att påvisa några påtagliga förpliktelser såvitt angick arbetarsidan eller något rättsligt relevant intresse hos den kontraherande fackföreningen,

[24] När man som beteckning för kollektivavtalet utbytte »contrat collectif» mot »convention collective» (jfr kap. II under A, 2. vid not 22) var det enligt den uppfattning, som torde vara förhärskande, fr. a. för att undvika den i tidigare fransk doktrin stundom förekommande sammanblandningen med kollektivt ingångna arbetsavtal (gruppavtalet). Se Pirou s. 8 f. och 118 f. samt Brèthe s. 16 f. Man undvek sålunda den mera individualistiskt färgade kontraktstermen. Andra uppfattade emellertid den nya termen som ett uttryck för att kollektivavtalet icke var ett obligatoriskt avtal (jfr diskussionen ref. i Pirou s. 116 f.). Att denna distinktion fick betydelse i den rättsvetenskapliga debatten om kollektivavtalet visar Brèthes behandling av begreppet convention-loi (s. 73 ff.), en av Duguit lancerad term för rättshandlingar av kollektivavtalets typ: »Les conventions-lois — — — sont des conventions, comme les contrats, mais ne sont pas des contrats parce qu'ils *créent une règle, et non des obligations*» (kurs. här).

Skillnaden angavs vidare så, att kollektivavtalet skapar en »situation objective, générale et permanente, à la différence de la situation naissant du contrat: concrète, particulière, temporaire, ne liant que deux individus» (a. a. s. 83).

Ang. dylika »reglementariska teorier» se nedan vid not 39.

Jfr vidare Elmquist, s. 22 f., ang. de danska termerna »overenskomst» och »kontrakt».

[25] Ett undantag utgör i viss mån Lotmar, se nedan under B, 3. vid not 6.

[26] Jfr Lundstedt a. a., särskilt s. 68, och Olivecrona, särskilt s. 91.

som kunde anses svara mot arbetsgivarens förpliktelser. Arbetsgivare och arbetare hade ju icke på grund av kollektivavtalet någon förpliktelse att erbjuda resp. utföra arbete, att över huvud ingå arbetsavtal, och om en arbetsgivare ingick ett kollektivavtalsstridigt arbetsavtal, drabbade förlusten endast den enskilde arbetaren, inte fackföreningen.

Förr uppställdes regelmässigt det villkoret för att en rättighet eller en förpliktelse i privaträttslig mening skulle föreligga, att den hade förmögenhetsvärde, vilket dock icke innebar, att den nödvändigt skulle gå ut på ett positivt handlande; även *negativa* förpliktelser godkändes. Man räknade sålunda icke med andra intressen än ekonomiska. På denna punkt inträdde dock i någon mån en förändring genom framför allt intressejurisprudensens försök att göra juridiken smidigare och anpassa den till nya behov. Man började hålla före, att varje skyddsvärt intresse, vare sig det var av ekonomisk natur eller icke, kunde vara föremål för rättigheter.[27] Rättsskyddet för icke-ekonomiska intressen var dock vanligen illusoriskt, så länge skadeståndsläran var grundad på de gamla principerna, något som kollektivavtalsteoretikerna ofta med beklagande konstaterade.

När tyska teoretiker och med dem Undén löste problemet genom att bestämma kollektivavtalets förpliktelser så, att de innehöllo främst det negativa att icke ingå normstridiga arbetsavtal, och hävdade, att fackföreningen hade ett rättsligt relevant intresse motsvarande dessa förpliktelser,[28] hade detta knappast varit möjligt utan den uppluckring av den gamla begreppsjuridikens system, som genomfördes under slutet av 1800-talet, men det var å andra sidan ett offer åt detta i stort sett dock bibehållna system.

»Viljan» eller, i den mån intresseläran vunnit terräng, det rättsligt relevanta »intresset» ansågs vara grunden för rättigheterna och de däremot svarande förpliktelserna. Intressebegreppet ersatte dock inte helt viljebegreppet. För tillkomsten av en obligation genom avtal var parternas vilja eller avsikt, uttryckt i viljeförklaringen, det väsentliga.[29]

[27] Jfr betr. den gamla ståndpunkten Schrevelius II s. 340 f. och Knut Olivecrona s. 55 (jfr ang. skadebegreppet s. 59 och förmögenhetsbegreppet s. 3), betr. den nya Nordling s. 84 och Gram i Nordisk retsencyklopædi, s. 12. Winroth, Förmögenhetsrätt s. 90, intog en mellanställning.

[28] Här må blott hänvisas till Undén, som i detta stycke följde tyskarna (s. 85, 96, 103, 109 och 159). Jfr i övrigt nedan under C, 1.

[29] Intresseteorin hade självständig betydelse främst som underlag för den s. k. tillitsteorin vid fallen av divergens mellan vilja och viljeförklaring. Se Nordling s. 129, 178 ff. och 221 ff. noten (diskussionen med Lassen). — Intressebegreppet användes också för att bestämma grunden för »talerätt».

Avsikten att stifta en obligation var liktydig med avsikten att binda sig rättsligt, att grunda ett rättsförhållande av ifrågavarande slag. Vad som krävdes för att en sådan avsikt skulle anses föreligga, var en fråga som sällan påkallade uppmärksamhet, men den fick viss aktualitet i samband med kollektivavtalet. Medan man t. ex. vid ingåendet av vanliga avtal inom affärslivet utan vidare kunde utgå ifrån, att dessa avsetts att vara och skulle accepteras som rättsligt bindande, var detta inte självklart i fråga om kollektivavtal. Detta problem gäller sålunda inte så mycket doktrinens huvudfråga: *möjligheterna* att inpassa kollektivavtalet i rättssystemet, utan snarare frågan om det i allmänhet var från parternas sida sett önskvärt och avsett och därför över huvud lämpligt att kollektivavtalet innefattade rättsliga åtaganden, och kanske också huruvida parternas avsikter i sådant hänseende utan vidare kunde tillerkännas relevans.[30]

c. Konstruktionerna

Frågan om rättigheter och förpliktelser över huvud alstrades genom kollektivavtalet tilldrog sig dock icke på långt när så stor uppmärksamhet som frågan, *hur avtalssituationen skulle kunna konstrueras juridiskt*. Hur kom kollektivavtalet till stånd som ett bindande (vanligen = obligationsstiftande) avtal, vilka voro att anse som parter och vilka träffades av dess rättsverkningar?[31] Enligt gängse läror kom ett avtal till stånd genom överensstämmande viljeförklaringar från deras sida, som avsågo att ingå det. Viljeförklaringarna kunde avgivas antingen direkt eller genom ombud eller i efterhand genom ratihabition. Endast de som på detta sätt själva voro kontrahenter kunde bli berättigade och förpliktade enligt avtalet. Ett undantag från denna regel utgjorde, i den mån de erkändes, avtal till förmån för tredje man, innebärande att denne självständigt kunde göra gällande sin rätt enligt avtalet (s. k. berättigande tredjemansavtal). Det är därför inte underligt, att denna rättsfigur kom att spela stor roll i kollektivavtalsdoktrinen.[32]

[30] Problemet illustreras för svensk rätts del av NJA 1915 s. 233. Se särskilt RR:ns dom nedan under C. 2.

[31] Problemet fick särskilt aktualitet, när förening på grund av bristande rättskapacitet, allra helst om den betraktades som en nullitet, inte kunde tillerkännas ställning som part (ev. endast i begränsad utsträckning såsom i Tyskland, se kap. II under B, 3. vid not 91).

[32] Det kan nämnas, att även tredjemansavtalet, särskilt i rättssystem som icke innehöllo någon uttrycklig regel därom, i sin tur givit upphov till konstruktionssvårigheter. Det fanns många företeelser vid sidan av kollektivavtalet, som juristerna hade svårt att inpassa i de gamla ramarna och som satte deras fyndighet och skarp-

Problemets kärna var att kollektivavtalet i allmänhet ingicks av en förening (det gäller främst arbetarsidan) men var avsett att tillämpas på en mer eller mindre obestämd krets av personer (det personliga tillämpningsområdet). Sinzheimer uttryckte problemet på följande sätt:

> [Das geltende Recht] kennt nur Vertragsparteien und macht die einzelnen entweder zu gleichberechtigten Herren des Vertrags oder schliesst sie von seiner Geltung aus. Beides widerspricht dem Sinn und der Absicht des Tarifvertrags.[33]

Problemet gällde alltså individens ställning gentemot gruppen (organisationen) i kollektivavtalsförhållandet. Kollektivavtalets ändamål var att åstadkomma en fast, av individerna oberoende reglering, från individens synpunkt mera av status- än avtalskaraktär. Det stred mot detta ändamål att ge de enskilda arbetarna frihet att uppsäga avtalet eller att träffa en däremot stridande uppgörelse med arbetsgivaren. Medlemmen måste på något sätt i förhållandet utåt underordnas kollektivet, men detta stred mot den gängse avtalslärans principer.[34]

Den tidigare franska doktrinen, som kan göra anspråk på att ha kommit först (med början före sekelskiftet), laborerade med mera enkla subsumtioner under olika avtalstyper (tredjemansavtalet etc.) för att förklara kollektivavtalets rättsverkningar. Det fanns också författare, som togo avstånd från alla försök att inpassa denna nyskapelse, ett avtal sui generis, under gamla kategorier. Den tyska doktrinen (med början just vid sekelskiftet), som haft vida större betydelse för den nordiska än den franska haft, gick delvis i samma banor men tog sin principiella utgångspunkt i frågan om partsställningen, närmast på arbetarsidan och vid korporativa avtal. Debatten kom att röra sig kring två olika teorier jämte två olika kombinationer av dessa, som representerade olika uppfattningar om vad som var riktigt med hänsyn till fakta på det fackliga planet, logiskt möjligt att uppnå på grundval av gällande rättsgrundsatser och ändamålsenligt för att kollektivavtalet skulle kunna fylla sin funktion. Ändamålssynpunkten blev av särskild vikt, om flera konstruktioner befunnos vara juridiskt möjliga att genomföra och man sålunda kunde välja, liksom givetvis vid utarbetande av lagförslag.

sinne på prov. Betr. tredjemansavtalet se t. ex. Lundstedt, Aftal angående prestation till tredjeman (1908), ett typiskt exempel på konstruktionsjuridiken (se särskilt s. IX och 167) från tiden innan L. helt tog avstånd från denna metod.

[33] Sinzheimer, Ein Arbeitstarifgesetz, s. 51.

[34] För medlemmarnas inflytande inåt, på organisationens beslut, skulle den demokratiska föreningsordningen svara. Jfr kap. I under 3, a. (slutet) om hur problemet lösts i svensk lagstiftning.

Dessa teorier, mera sammansatta och utförda än i allmänhet de franska, gjorde för somliga författare i viss mån tjänst som planritningar, efter vilka den rättsliga konstruktionen uppfördes med stoff från olika delar av rättssystemet.

Den från vissa synpunkter enklaste och närmast till hands liggande lösningen var att betrakta kollektivavtalet som ett avtal, ingånget av arbetarna genom föreningen som ombud. Samtliga berörda arbetare voro enligt denna teori att anse som parter och träffades därmed av rättsverkningarna. Denna konstruktion, som fått namnet Vertretungstheorie (ställföreträdar-, ombuds- eller representationsteorin), byggde sålunda på den individualistiska avtalsprincipen: det gällde att påvisa viljeförklaringar i en eller annan form från alla de berörda arbetarna. En fördel med denna teori var, att man kunde undvika frågan om föreningens rättskapacitet. Den kritiserades framför allt för att den ställde föreningen vid sidan av avtalet och gav de enskilda arbetarna möjlighet att fritt disponera över detta. Genom att ta föreningsavtalet till hjälp försökte man dock stundom motverka dylika konsekvenser. De voro ganska få som ansågo att kollektivavtalets ändamål kunde tillgodoses tillräckligt väl med denna konstruktion.[35]

Enligt en annan uppfattning var blott föreningen att anse som part, icke de enskilda arbetarna. Genom denna Verbandstheorie (föreningsteori) fick organisationen en stark ställning i avtalsförhållandet. Många ansågo att kollektivavtalet blott med denna lösning kunde fylla sitt ändamål. Genom att blott föreningen erkändes som part förenklades rättsförhållandet, och man slapp svårigheterna med fullmaktsinstitutet.[36] Stundom genomfördes teorin med hjälp av tredjemansavtalskonstruktionen, varvid föreningen räknades som part och medlemmarna som tredje män-förmånstagare. Härigenom kunde man ge även enskilda medlemmar möjlighet att kräva ut de förmåner kollektivavtalet var avsett att bereda dem.[37]

Det gjordes också försök att kombinera dessa teorier (Kombinierte Theorien, kombinerade teorier): föreningen handlade både i eget namn och som ställföreträdare för arbetarna-medlemmarna. Enligt en riktning handlade föreningen i vissa avseenden i eget namn, i andra som ställföreträdare (den alternativa formen), enligt en annan riktning på

[35] Som framgår nedan under B, 3. var Lotmar tillfreds med sin konstruktion, baserad på Vertretungsteorin.

[36] Ex. äro Sinzheimer och Undén.

[37] Ex. på denna konstruktion är RG-domen 1910 (se nedan under B, 3. b.). Jfr också ang. Raynaud nedan under B, 2. a.

en gång i bägge avseendena, så att både föreningen och medlemmarna voro att anse som parter och därmed berättigade och förpliktade enligt avtalet (den kumulativa formen, ofta kallad den kumulativa eller, då den alternativa formen snart kom i bakgrunden, den kombinerade teorin). Den sistnämnda har i Norden ganska allmänt accepterats som mest ändamålsenlig. På samma principer grundades de svenska lagförslagen och 1928 års KAL. Den har också ansetts möjlig att godtaga på grundval av gällande rätt.[38]

Det fanns emellertid författare, som gingo längre och hävdade, att kollektivavtalet aldrig kunde fylla sitt ändamål, om det blott behandlades som avtal. De togo fasta på kollektivavtalets lagkaraktär och ville använda det som socialpolitiskt instrument genom att göra dess innehåll till objektivt gällande normer. Särskilt i fransk doktrin har man ställt mot varandra »les théories contractuelles» och »les théories réglementaires», vilka dock icke arbetade med samma utgångspunkter, då de senare offentligrättsliga teorierna på grund av att domstolarna och senare lagstiftningen byggde på avtalsprincipen icke kunde anses stå i överensstämmelse med gällande rätt.[39] Även författare, som höllo sig till avtalsprincipen, förklarade stundom att kollektivavtalets egenskap av privaträttsligt avtal icke stod i överensstämmelse med dess yttersa syften.[40] De offentligrättsliga teorierna, som icke haft någon betydelse för Sveriges del vare sig i doktrin, lagstiftning eller praxis, måste här förbigås. De falla också till stor del utanför tidsramen för denna framställning.

Det fanns ännu en icke-avtals-teori, som till skillnad från de sist anförda höll sig inom privaträttens gränser. Enligt en uppfattning, som på många håll var den tidigaste i utvecklingen, kunde kollektivavtalet, om det än ej erkändes som ett rättsligt bindande avtal, dock tillerkännas rättsverkningar som sedvänja eller bruk. Dess tillämplighet var då icke beroende av medlemskap i en avtalsslutande organisation eller

[38] Elmquist var en deciderad förespråkare för den kumulativa teorin: »De af parterne tilsigtede formaal med overenskomstindgaaelsen bliver kun fyldestgjort, hvis baade den kontraherende organisation og dennes enkelte medlemmer bliver bundne og berettigede ved overenskomsten» (s. 89).

Se i övrigt ang. dessa teorier Sinzheimer I s. 63 ff. (jfr också nedan under B, 3. efter not 17), Olin s. 52 ff., Undén s. 66 ff. och Elmquist s. 83 ff.

[39] Arnion s. 68 ff., Brèthe s. 66 ff., Durand & Jaussaud s. 129 ff. Företrädare för de »reglementariska» teorierna äro fr. a. Duguit och Hauriou.

Om kollektivavtalet använt som socialpolitiskt instrument i engelsk arbetslagstiftning se Kahn-Freund, Legislation through adjudication, Mod. LR 1948.

[40] Sinzheimer II s. 21 ff. och 101.

annan grupp. Denna »usansteori» (i anglosaxisk litteratur vanligen kallad custom eller usage theory),[41] enligt vilken kollektivavtalets arbetsnormer blott subsidiärt övergå i det personliga avtalet och som sålunda ger fullt svängrum åt avtalsfriheten i individualistisk mening, har haft särskild betydelse i de anglosaxiska rättssystemen. Denna konstruktion låg också till grund för den första lagstiftning som behandlade rättsverkningar av kollektivavtal, nämligen en lag i kantonen Génève år 1900. I denna stadgades, att arbetsvillkoren i brist på särskilt avtal därom skulle regleras genom bruk (par l'usage), och med bruk jämställdes arbetsnormer fastställda genom kollektiva förhandlingar enligt lagen:

Ont force d'usage les tarifs et conditions générales d'engagements établis en conformité aux dispositions suivantes.[42]

Det fanns också författare, som hävdade att det varken var möjligt eller lämpligt att erkänna kollektivavtalet som rättsligt bindande. I Planiols Traité élémentaire de droit civil hette det ännu i 1905 års upplaga, att kollektivavtalet

n'est pas un contrat de droit commun, c'est une sorte de traité de paix qui n'a d'autre sanction que la grève quand le patron refuse de s'y conformer ou le renvoi des ouvriers qui n'accepteraient pas les conditions établies.[43]

Denna riktning, som behandlade kollektivavtalet som blott ett socialt faktum eller som ett fredsfördrag utan rättslig förbindelse, stod inte i motsats till usansteorin utan förenades tvärtom ofta med denna. Som dess mönster framställdes ofta förhållandena i England.[44]

Egentligen är usansteorin endast ett uttryck för den vanliga tekniken att utfylla avtals innehåll, när uttryckliga bestämmelser saknas. En av den liberala kontraktslärans grundsatser var att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare vilade på en enhetlig grundval, arbetsavtalet,[45] och de sedvänjor och bruk eller i arbetsreglemente, kollektivavtal o. dyl. formulerade föreskrifter, genom vilka arbetsvillkoren blevo kollektivt reglerade, intolkades som beståndsdelar av det individuella avtalet. I

[41] Se betr. England och USA nedan under B, 1. särskilt not 65 och 67.

Betr. fransk rätt jfr Brèthe s. 96, Arnion s. 64, Pirou s. 43 f. (jfr s. 467, där uttrycket »théorie de l'usage» förekommer). Betr. tysk rätt se Sinzheimer II s. 21 ff.

[42] Raynaud s. 304 f., Moissenet s. 104 f., Olin s. 21 f.

[43] Planiol II (1905) s. 603, cit. efter Pirou s. 49. Jfr 1912 års uppl. s. 593, cit. nedan vid not 74.

[44] Se ang. denna riktning i fransk litteratur fr. a. Pirou s. 46 ff. Jfr Moissenet, särskilt s. 90, och Brèthe s. 99.

[45] Jfr Durand & Jaussaud s. 67.

den mån man därvid räknade med reglering på två plan samtidigt, förelåg vad Bergström betecknande kallat den dubbla konstruktionen.[46]

B. UTLANDET

1. *Från common law's rättsområde*

Det material som står till buds för en undersökning av de engelska juristernas uppfattning om kollektivavtalets rättsställning är, i synnerhet om man skall hålla sig inom det här avsedda tidsskedet, mycket magert. De engelska juridiska framställningarna äro till största delen systematiseringar av yttranden fällda av domare i de i rättsfallssamlingarna refererade målen. Då det inte finns något refererat mål rörande kollektivavtal och — sannolikt som konsekvens därav — icke heller någon juridisk litteratur om kollektivavtalet från ifrågavarande tid med viss reservation för den av The Royal Commission on Labour 1894 avgivna rapporten, och mycket litet även från senare datum,[47] komma vissa frågor att belysas med amerikanskt material, som avser common law. I USA finns nämligen en tämligen rik rättspraxis, dock mestadels av relativt sent datum.

Den historiska förklaringen till att kollektivavtalet i England kom att utbildas helt utomrättsligt har givits i kap. II. Förhållandet sammanhänger med 'restraint of trade'-läran och över huvud fackföreningarnas rättsliga status, dels före 1871 års lag som olagliga sammanslutningar, dels efter det officiella erkännandet som gentemot rättstillämpningen alltmer immuniserade enklaver, och arbetsmarknadens organisationer ha varit angelägna om att bevara denna sin fria ställning. Något direkt rättsskydd åt kollektivavtalet har varken ansetts önskvärt eller nödvändigt.[48] Med hänsyn bl. a. till den förändring 'restraint of trade'-läran undergått, allteftersom den extremt individualistiska ideologin givit rum för en tolerant inställning till kollektiv aktivitet och inskränkningar i avtalsfriheten, kan det dock icke med visshet hävdas, att ett kollektivavtal under en senare period skulle ha ansetts ogiltigt enligt common law på denna grund. Det fanns emellertid inom avtalsläran andra hinder att komma förbi, om man ville räkna kollektivavtalet som ett avtal i privaträttens mening.

[46] Bergström s. 63 ff.

[47] Det är signifikativt, att inget av de arbetsrättsliga standardverken om tjänsteavtalet, Batt resp. Diamond, The law of master and servant, med ett ord omnämna kollektivavtalet.

[48] Jfr yttranden cit. nedan ur RCL Rep. 1894, samt t. ex. Industrial relations handbook s. 18.

Innan jag direkt går in på de avtalsrättsliga frågorna, skall här undersökas, vilken uppfattning om kollektivavtalet som kommer till uttryck i den slutrapport, som 1894 avgavs av The Royal Commission on Labour. Denna rapport, som blev mycket uppmärksammad även utanför Storbritannien, synes vara det enda representativa dokumentet från denna tid, som belyser kollektivavtalet från juridisk synpunkt, om än ganska flyktigt och till stor del de lege ferenda. Kommissionens juridiske expert var Pollock.

Kommissionen konstaterade, att under förevarande förhållanden, särskilt organisationernas brist på rättssubjektivitet, något genomtvingande av kollektivavtalets efterlevnad i skadeståndsväg ej kunde ifrågakomma. Ett sådant avtal var endast moraliskt bindande.[49] Kommissionen hade dock konstaterat en viss opinion för ändring av detta läge. Många, troligen framför allt arbetsgivare, ansågo att organisationerna borde sättas i stånd att ingå rättsligt bindande avtal och med sina tillgångar svara för åtagna förpliktelser.[50]

Majoriteten ville inte slå in på denna väg utan föreslog i detta avseende endast, att arbetstvister »arising out of existing and implied agreements, or depending upon the interpretation of trade customs» (med ett ord rättstvister) skulle kunna upptagas och avgöras av domstolar upprättade på kommunalt initiativ efter mönstret av de franska conseils de prud'hommes (s. 98 f.). Detta skulle inte innebära något juridiskt erkännande av kollektivavtalet; domstolarnas verksamhet skulle avse att fastställa, vad som kunde anses vara avtalat mellan parterna i det enskilda arbetsförhållandet.

Åtta ledamöter, mestadels storföretagare samt juristen Pollock,[51] togo emellertid i ett särskilt yttrande fasta på de ovannämnda önskemålen och föreslogo, att fackorganisationerna genom fakultativ registrering skulle kunna förvärva »power to enter into agreements of a more solid and binding kind than heretofore» (s. 116 f. p. 11). Denna reform, som

[49] »While this state of things lasts it does not appear that such collective agreements can be, as between such bodies, otherwise than morally binding upon them» (s. 54 p. 149).

[50] S. 54 f. p. 150. — I utlandet hade, nämnes det i rapporten (s. 58 p. 161), endast New South Wales i Australien börjat i större utsträckning lagstifta på detta område, medan man eljest ingenstädes vidtagit åtgärder »for legal recognition of collective industrial agreements made between organised bodies of employers and workmen». I en not påpekas dock en fransk dom från 1892, i vilken kollektivavtalet erkänts som ett verkligt kontrakt (Tribunal de commerce de la Seine, se nedan under 2. avsnittet om fransk domstolspraxis).

[51] Jfr Webbs uppgifter om ledamöterna i Ind. Dem., s. 534 noten.

skulle gälla endast kollektivavtal ingångna på viss tid och med viss uppsägningstid, skulle kräva upphävande av sec. 4 p. 4 i 1871 års Trade Union Act (s. 116 p. 9).[52] Tiden ansågs mogen för ett sådant steg. Ledamöterna sade sig ha funnit,

that a considerable and very important part of British industry is conducted under collective agreements made in the most formal way between highly organised trade associations, and that the substitution of agreements between associations for agreements between individual employers and individual workmen is a growing practice, and one which is intimately connected with the mode and scale upon which modern industry is at present carried on (s. 116 p. 7).

Något försök till analys av kollektivavtalet göres icke. Det konstateras här blott att kollektiva avtal ersatt de individuella. Huruvida detta innebar, att man jämställde kollektivavtalet med kollektivt ingångna arbetsavtal, är osäkert. Man torde ha avsett att framhäva motsättningen mellan individuell och kollektiv reglering av arbetsvillkoren.

Den metod som föreslogs var, att fackorganisation i förhållande till motparten skulle svara för avtalsbrott av alla sina medlemmar. Dessa skulle i sin tur vara ansvariga gentemot sin organisation.[53]

Något rättsligt medel att hindra medlem från att genom utträde frigöra sig från skyldighet att respektera kollektivavtalet ville detta förslags upphovsmän icke förorda, något som enligt majoritetens uppfattning måste göra en sådan rättslig reglering illusorisk (s. 55 p. 150).

Med den föreslagna reformen skulle dock icke alla juridiska frågor vara lösta. Vissa oklara punkter rörande den enskildes ställning till kollektiviteten återstodo, vilka dock borde lösas av rättspraxis, nämligen

what collective agreements were or were not *ultra vires*, or "in restraint of trade". — — — As it is not intended to give to the bodies making these collective agreements any greater powers than are enjoyed by individuals, the agreements in question would be subject, like agreements between individuals, to the restrictions flowing from the common law doctrine in discountenancing restraint of trade (s. 117 p. 14).

De åtta ledamöternas förslag byggde på vad tyskarna sedermera kallade föreningsteorin (Verbandstheorie): genom kollektivavtalet grun-

[52] Jfr kap. II under B, 1. sid. 54. Man diskuterade endast avtal ingångna av organisationer på ömse sidor.

[53] »Every member of an association should during membership be held to be under a contract with the association for observance of the collective agreement» (s. 117 p. 13). Jfr Brentanos förslag 1890 nedan vid not 2.

Fackföreningsrepresentanterna i kommissionen togo avstånd från alla förslag som gingo ut på att pålägga fackföreningarna rättsligt ansvar (s. 146).

dades ett rättsförhållande endast de kollektiva parterna emellan. Organisationerna skulle ikläda sig garantiansvar gentemot varandra för att medlemmarna ställde sig avtalet till efterrättelse. De skulle dock icke tillerkännas alltför stor makt över medlemmarna. Lärorna om ultra vires (gränserna för föreningens befogenheter enligt lag och föreningsstadgar) och om restraint of trade skulle ge vissa garantier mot maktmissbruk.[54] Förslagets enkla konstruktion av rättsförhållandet torde ha ansetts göra all analys av kollektivavtalet utifrån de allmänna avtalslärorna överflödig.

Med ledning av ett par handböcker i avtalsrätt från början av 1900-talet, Pollock och Chitty & Lely, skola här beröras några punkter av den anglosaxiska avtalsläran, vilkas motsvarigheter åtminstone i andra länder brukat vara av betydelse för juristernas bedömning av kollektivavtalet. Dessa allmänna anmärkningar kunna lika väl gälla nutiden.

En grundläggande regel är, att avtal kunna ha rättsverkningar endast för de personer, som genom sitt eget samtycke i någon form fått ett giltigt avtal till stånd: the legal effects of a contract are confined to the contracting parties.

Denna sats har Pollock säkerligen utformat med de kontinentala systemen för ögonen[55] men funnit giltig även för engelsk rätts del, där den till yttermera visso är genomförd med större stränghet. Regeln innebär, att parterna måste vara fixerade vid avtalets ingående samt att tredje man först och främst inte kan bli bunden av avtalet men inte heller berättigad på så sätt att han kan självständigt kräva fullgörande av detsamma.[56] Avtal till förmån för tredje man godtagas icke i engelsk rätt.[57] Däremot är rättsfiguren erkänd i USA.[58]

En annan punkt som kunde vålla svårigheter var läran om consideration (närmast=vederlag). Den innebär krav på ömsesidighet i fråga om prestationer för att ett avtal (utan särskild form) skall vara rättsligt bindande. Vederlaget skall vara »good and valid», vilket dock inte inne-

[54] Ang. »ultra vires»-läran i föreningsrätten se Smith, The law of associations, s. 33 f. och särskilt betr. fackföreningar s. 49 ff., samt Slesser & Baker s. 135 ff.

[55] Pollock s. 208. Han hänvisar närmast till Savigny, Obligationenrecht, §§ 53 ff. Jfr också Code civil art. 1165 (cit. nedan not 70) och Pollocks avtalsdefinition ovan i not 18.

[56] Pollock s. 212 ff.

[57] Lord Haldane yttrade härom i Dunlop v. Selfridge /1915/ A. C. 847: »My Lords, in the law of England certain principles are fundamental. One is that only a person who is a party to a contract can sue on it. Our law knows nothing of a ius quæsitum tertio arising by way of contract» (s. 853).

[58] Jfr Pollock & Winfield, s. 174 not 56, och nedan sid. 428.

bär, att det måste stå i proportion till motprestationen: it is not essential that the consideration should be *adequate* in point of actual value.[59]

Den med partsställningen sammanhängande frågan, hur rättsverkningar skulle uppkomma för individerna, vållade sålunda större svårigheter än i de kontinentala rättssystemen. Eftersom kollektivavtalet icke innebär åtaganden att anställa arbetare eller att utföra arbete, var det också svårt att finna kravet på »valid consideration» uppfyllt åtminstone på fackföreningens sida, särskilt om avtalet var en enkel prislista utan stadganden om fredsplikt o. dyl.

I brist på annat material må här nämnas, att Tillyard och Robson i en uppsats 1938[60] nämnt följande invändningar som troliga för det fall att en fackförening inför domstol skulle kräva skadestånd för brott mot kollektivavtal:[61]

a) that the parties did not intend the agreement to be enforceable at law (m. a. o. att avtalet icke innehöll någon obligation i juridisk mening),
b) that there was no consideration for the agreement,
c) that the Trade Union had suffered no damage by reason of the breach.

Av dessa punkter, vilkas innehåll lika bra kunde härröra från det här avsedda tidsskedet, förekommo motsvarigheter till a) och c) i den juridiska diskussionen i andra länder, medan punkten b) sammanhänger med nyssnämnda consideration-lära.[62]

Det är med stöd av här berörda allmänna avtalsläror som högsta

[59] Cit. ur Chitty & Lely s. 21; se i övrigt s. 20 f. och Pollock s. 175 ff.

En sammanställning av »consideration» och »causa» finns i H. Munch-Petersen, Løftet og dets causa (1896) särskilt s. 288 ff.

Consideration definieras vanligen på följande sätt efter ett ofta upprepat dictum från 1875 (i Currie v. Misa): »A valuable consideration in the sense of the law may consist either in some right, interest, profit or benefit accruing to one party, or some forbearance, detriment, loss or responsibility given, suffered or undertaken by the other.»

Jfr betr. motsvarande frågors betydelse på ett helt annat rättsområde Å. Lögdberg, Spörsmål angående rembours (1950), s. 32 ff., där det bl. a. framhålles, att enl. amerikansk rätt consideration kan komma från tredje man (s. 42).

[60] The enforcement of the collective bargain in the U. K., The Economic Journal 1938, särskilt s. 15 f.

[61] Det gällde närmast det fall, då sec. 4 p. 4 i 1871 års lag enl. artikelförfattarna icke gör ett kollektivavtal ogiltigt, nämligen när det ingåtts med en ensam arbetsgivare. Jfr kap. II under B, 1. vid not 67.

[62] Se betr. a) Pollock & Winfield s. 202 vid not 13. Jfr i övrigt sid. 415 ff.

Även consideration-läran hade sin motsvarighet i den romanistiska causa-läran, men det har ej funnits anledning att särskilt gå in på denna (jfr nedan vid not 73).

domstolen i Kentucky 1913 i Hudson v. Cincinnati[63] konstaterade, att

a labor union — — — does not, and cannot, bind its members to a service for a definite, or any period of time, or even to accept the wages and regulations which it might have induced an employer to adopt in the conduct of his business,

och med hänsyn därtill drog följande slutsatser beträffande kollektivavtalet (the trade agreement):

There is on its face no consideration for its execution. It is therefore not a contract. It is not an offer, for none of its terms can be construed as a proposal.[64]

Domen ger uttryck för det betraktelsesätt, som synes ha legat närmast till hands för de amerikanska domstolarna, när de ställdes inför frågan om kollektivavtalets juridiska betydelse, nämligen det som sammanfattas i usansteorin (the *usage* eller *custom theory*).[65] Fackföreningens uppgift var enligt domen

to establish usages in respect to wages and working conditions which are fair, reasonable, and humane, leaving it to its members each to determine for himself whether or not and for what length of time he will contract with reference to such usages.

Denna konstruktion lämnar alltså avtalsfriheten orubbad. Man räknar blott med individuella avtal, men det framhålles också i domen, att bolagets undertecknande av avtalet var

evidence of its intention, in the conduct of its business — — — to be governed by the wages and rules, and for the time therein stipulated.

I USA gingo sedan domstolarna i flera stater vidare och tillerkände

[63] Cit. efter J. Commons & J. Andrews, Principles of labor legislation, uppl. 1920 s. 117 f. Jfr också Rice i Harv. LR 1930—31, s. 581 ff.

[64] Jfr Gregory, s. 381, som förmodar, att uppfattningen att kollektivavtalet icke grundar ett kontraktsförhållande mellan fackföreningen och arbetsgivaren bottnar i det faktum »that under judicial conceptions of its status, the union is not in a position to offer any obligation in return for the benefits conceded by the employer».

[65] Jfr följande uttalande i an »annotation» om Collective bargaining under labor relations act as related to freedom of contract between employer and individual employees, signerad E. H. S., i U. S. Supreme Court Reports 1944, 88 Lawyers' edition, s. 772 f.: »In America, collective labor agreements were at first considered as binding in morals only, but not in law, as a »gentlemen's agreement» not enforceable against anybody. The earliest theory, and the one which still obtains in a number of jurisdictions, was that the terms of a collective labor agreement established a usage, and involved no true contractual relation in so far as the rights and liabilities of an individual employee were concerned.»

Jfr i övrigt Rice i Harv. LR 1930—31, s. 581 ff., Witmer i Yale Law Journal 1938, s. 224 ff., Millis & Montgomery s. 663 samt Gregory s. 381 f.

kollektivavtalet rättsverkningar i enlighet med ställföreträdar- och tredjemansavtalsteorierna (the *agency* och *third party beneficiary theories*). Staten New York gick i spetsen med domen i Gulla v. Barton 1914. En arbetare tilldömdes i detta rättsfall trots avvikande villkor i det personliga avtalet förmåner enligt ett kollektivavtal, vars innehåll han icke kände till. Domstolen betraktade kollektivavtalet som »a contract made by his representative for his benefit», varmed den, enligt Witmer, i en mening gav två olika uppslag, nämligen

that the individual employee is a party to a contract made on his behalf by the union as agent and that he is a third party beneficiary of the contract.[66]

I England har det alltid legat nära till hands att jämställa kollektivavtalet med sedvänjor och bruk, och den enda teori som där accepterats (om någon alls) är usansteorin eller åtminstone tekniken att betrakta kollektivavtalets innehåll som »implied» eller »incorporated terms» i arbetsavtal, ungefär som handelsbruk i köpeavtal.[67] The Royal Commission on Labour torde ha syftat på något sådant i sitt redan förut citerade yttrande om tvister

arising out of existing and implied agreements, or depending upon the interpretation of trade customs.[68]

Batt, som inte berör kollektivavtalet med ett ord i sitt arbete om tjänsteavtalet, The law of master and servant, nämner (s. 141) dock bland omständigheter, som kunna bliva avgörande, när inga särskilda avtalsvillkor träffats,

the usages and customes generally observed by parties to the class of contract in question, and which must have been in the minds of the parties at the time when they made the contract.

[66] Witmer a. a. s. 227. Se i övrigt härom de i not 65 cit. arbetena. Rice (a. a. s. 596) behandlar fallet enbart som exempel på tredjemansavtalskonstruktionen, likaså Millis & Montgomery s. 664.

[67] Om tekniken särskilt vid handelsbruk se Chitty & Lely s. 38 ff. (särskilt s. 39). Se i övrigt betr. kollektivavtal Kahn-Freund i Mod. LR 1943 s. 117: »The collective agreement is the embodiment of a custom, pre-determining the content of contracts of employment, unless contradicted by the express terms of those contracts»; samt Samuels s. 18: »Generally, and apart from Statute, an agreement made between a workers' organisation and employers relating to the terms of service of members of the former (generally known as a 'Trade Union Agreement') has validity as between an employee and his employer only in so far as its terms are adopted by that employee and employer and are incorporated in the contract of service between them.»

Det är denna teknik med »implied terms» som i stor utsträckning användes i modern engelsk arbetslagstiftning, där det dock är fråga om »tvingande normativ verkan» (compulsory normative effect, se Kahn-Freund a. a. s. 119 ff.).

[68] RCL Rep. 1894 s. 98, jfr ovan efter not 50.

Till sådana bruk och sedvänjor torde genom kollektivavtal fastställda arbetsvillkor kunna hänföras.

Ett belägg för att en sådan uppfattning varit bestämmande i rättspraxis utgör följande av Webb angivna exempel, som hänför sig till 1890-talet:

> So thoroughly has the Collective Bargaining been recognised in the building trades, that county court judges now usually hold that the "working rules" of the district are implied as part of the wage-contract, if no express stipulation has been made on the points therein dealt with.

Kollektivavtalet hade i praktiken blivit »the custom of the trade».[69]

2. *Frankrike*

a. Avtalsläror och doktrin

Den franska avtalsläran präglas av samma allmänna grundsyn som den engelska. Code civil art. 1119: »On ne peut, en général, s'engager, ni stipuler en son propre nom, que pour soi-même», uttrycker en av avtalslärans viktigaste principer. Art. 1165[70] utvecklar närmare, att ett avtal har rättsverkningar blott för parterna. Det enda undantaget härifrån utgöres av art. 1121,[71] som gäller avtal till förmån för tredje man (stipulation pour autrui), vilka under vissa angivna förutsättningar godtagas i fransk rätt. På denna punkt var sålunda från kollektivavtalsrättslig synpunkt utgångsläget gynnsammare än i England.

Det förutsättes i art. 1108 för att ett avtal skall vara giltigt bl. a, att det har ett bestämt föremål (un objet certain), som bildar förbindelsens innehåll, och en tillåten grund (une cause licite dans l'obligation). Huruvida man över huvud kan göra någon strikt skillnad mellan föremålet och causan har mycket diskuterats i fransk doktrin.[72] Då causa-läran inte synes ha spelat någon större roll vare sig i doktrin eller praxis såvitt angår kollektivavtalet, finns det ej skäl att ingå därpå.[73] Frågan om det fanns ett rättsligen relevant förhållande mellan fackförening och arbets-

[69] Webb, Ind. Dem., s. 178. Jfr kap. II under C, 1. vid not 35.

[70] Art 1165. Les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes; elles ne nuisent point au tiers, et elles ne lui profitent que dans le cas prévu par l'article 1121.

[71] Art. 1121. On peut — — — stipuler au profit d'un tiers, lorsque telle est la condition d'une stipulation que l'on fait pour soi-même ou d'une donation que l'on fait à un autre. Celui qui a fait cette stipulation, ne peut plus la révoquer, si le tiers a déclaré vouloir en profiter.

[72] Planiol II s. 345 ff., Zivilgesetze I s. 343 f.

[73] Raynaud nämner s. 257 ett sådant fall, dock ganska särpräglat.

givare, som ingått kollektivavtal med varandra, angreps nämligen icke i första hand ur den kontraktsrättsliga aspekten, utan man tog, såsom skall framgå av redogörelsen för rättspraxis, sin utgångspunkt i 1884 års lag om les syndicats professionnels (se kap. II under B, 2.). Sedan genom denna lag fackföreningarna tillerkänts rätt att verka i fackligt syfte (art. 3) och att företaga rättshandlingar samt kära och svara inför domstol (art. 6), tvekade inte domstolarna att erkänna kollektivavtal ingångna av dylika föreningar som i och för sig rättsligt bindande, låt vara att avtalsläran i dess traditionella utformning mer eller mindre starkt begränsade rättsverkningarna. Det är med tydlig utgångspunkt i 1884 års lag, som det i Planiol, 1912 års upplaga, heter:

Ces négociations collectives sont évidemment licites; l'intervention des syndicats, tant ouvriers que patronaux, est ici conforme à leur mission.[74]

Frankrike var sannolikt det första land, där kollektivavtalet erkändes som ett rättsligt bindande avtal. Redan på 1870-talet började man diskutera lagförslag i ämnet.[75] De första målen avgjordes i början på 1890-talet, då kollektivavtal, särskilt sådana ingångna av organisation, ännu voro ganska sällsynta i Frankrike,[76] och en juridisk debatt kom igång främst i form av kommentarer till dessa rättsfall. Den franska doktrinen hade sålunda, i motsats till vad fallet var i Tyskland liksom Sverige, ett rättsfallsmaterial att behandla, vilket dock inte verkade dämpande på författarnas initiativ att komma med egna lösningsförslag, särskilt som de ofta ställde sig kritiska till rättstillämpningen. Innan jag går in på rättspraxis, skall här göras en ytterst summarisk översikt över doktrinens lösningar, såvitt de byggde på avtalslärorna.

Den tidigaste franska doktrinen, som härrör från åren omkring sekelskiftet, tog i allmänhet till uppgift att undersöka och förklara kollektivavtalets rättsverkningar genom att försöka subsumera företeelsen under erkända rättsinstitut. Man undersökte, om ett mandatförhållande kunde anses föreligga, om alltså fackföreningen handlade som ställföreträdare för arbetarna vid ingåendet av kollektivavtalet (théorie du mandat), eller om fackföreningen handlade i eget namn och ingick ett avtal till förmån för sina medlemmar som tredje män (théorie de la stipulation pour autrui) eller som negotiorum gestor (théorie de la gestion d'affaires). Somliga prövade kombinationer av olika teorier, och det fanns de som reagerade mot alla försök att inordna kollektivavtalet under gamla kategorier, vilket måste hämma dess naturliga utveckling,

[74] Planiol II s. 593. Jfr det ovan vid not 43 cit. uttalandet i tidigare upplagor.

[75] Jfr Raynaud s. 65 ff. och kap. II under C, 2. not 80.

[76] Se Arnion s. 41 ff.

och sökte behandla det som ett avtal sui generis (théorie du contrat innommé).[77]

Vad mandat- eller ställföreträdarteorien beträffar, förnekade ingen, att fackförening under vissa omständigheter kunde vid ingående av kollektivavtal uppträda såsom ombud för sina medlemmar, men de flesta bestredo, att detta i allmänhet var fallet liksom att kollektivavtalets ändamål skulle kunna tillgodoses genom denna lösning.[78] En fördel med denna teori var, att den gav en förklaring till hur fackföreningens medlemmar kunde bli *bundna* genom kollektivavtalet. Detta blev en stötesten för tredjemansavtalsteorin, ty denna kunde endast förklara, hur medlemmarna kunde bli *berättigade* enligt avtalet.

Raynaud, som skrev den första monografien över kollektivavtalet (1901), var den främste företrädaren för tredjemansavtalskonstruktionen.[79] Han fann i det sammansatta rättsförhållande, som uppkommer genom kollektivavtalet mellan fackföreningen, arbetarna och arbetsgivaren, alla nödvändiga element för ett tredjemansavtal sådant det godtagits av praxis: tredjeman-arbetarna, till vilkas förmån fackföreningen ingår avtal med arbetsgivaren om arbetsvillkoren, samt ett löfte från fackföreningens sida gentemot arbetsgivaren att göra sitt bästa för att arbetet återupptages (efter en strejk) och hålles igång på de överenskomna villkoren. Han såg sålunda fredsförpliktelsen som den egentliga motprestationen från fackföreningens sida.[80] Konstruktionen hade den fördelen, att den kunde ge fackföreningen ställning som part och både fackföreningen och de enskilda medlemmarna-förmånstagarna rätt att föra talan vid kränkning av kollektivavtalet. Detta var, såsom snart skall visas, av stor betydelse med tanke på den ståndpunkt, som rättspraxis i början intog. Vad angår nyss antydda svårighet att med denna konstruktion förklara, hur medlem kunde åläggas förpliktelser, tänkte sig Raynaud, att föreningen skulle kunna föra talan mot avtalsbrytande medlem, men medgav att detta var konstruktionens svagaste punkt.[81]

---

[77] Se Raynaud s. 273 ff., Moissenet s. 168 ff., Pirou s. 154 ff.

Bland dem som reagerade mot subsumtionsförsöken var Gény, se Moissenet s. 180 ff. och Pirou s. 158 ff. Ang. Gény se ovan vid not 14.

[78] Pirou s. 163 ff., särskilt s. 199 ff., Raynaud s. 272, Moissenet s. 168 ff.

[79] Raynaud s. 277 ff. Han var dock inte den som först kom med uppslaget. Lambert hade redan 1893 i en avhandling om tredjemansavtalet (La stipulation pour autrui) utgått från konstruktionen utan närmare diskussion (s. 354 ff.). Jfr Undén s. 100 ff.

[80] Jfr s. 286, där han talar om fackföreningens »obligation de garantie temporaire contre le risque de grève».

[81] Raynaud s. 286 med not 1.

b. Domstolspraxis

I det första kollektivavtalsmålet i Frankrike, Chauffailles-saken, som kom inför Cour de Cassation 1893,[82] krävde en fackförening 3,000 francs i skadestånd av några arbetsgivare för brott mot ett mellan dessa och föreningen ingånget kollektivavtal. Arbetsgivarna hade i förhållande till några kvinnliga arbetare frångått avtalets bestämmelser. Föreningens talan blev icke bifallen i de två högsta instanserna.

Som prejudikat är fallet oklart, då sannolikt särskilda omständigheter, främst avtalets formulering, påverkat eller varit helt bestämmande för utgången. Det må också nämnas, ehuru det icke upptagits i domskälen, att åtminstone några av arbeterskorna icke voro solidariska med fackföreningen utan godtagit och själva ännu under rättegången fasthöllo vid arbetsgivarnas villkor.[83]

Av stor betydelse för utgången var bedömningen av vad slags »intressen» fackföreningen lagligen kunde företräda. 1884 års lag angav i 3 § såsom uteslutande föremål för en fackförenings verksamhet »l'étude et la défense des intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles».

Samtliga instanser voro eniga om att fastställandet av löner och arbetstid hörde till sådana allmänna intressen (intérêts généraux) som det lagligen tillkom en fackförening att skydda.[84] Den tillerkändes befogenhet att åtminstone verka för tillkomsten av kollektivavtal.

Efter att ha fastslagit detta framhöll underinstansen (le tribunal de commerce de Charolles 1890) det motsägelsefulla i att arbetsgivarna erkänt fackföreningen som motpart, när det gällde att ingå kollektivavtalet, men förvägrade den möjlighet att få detta respekterat (på rättslig väg).[85] Med hänsyn därtill bifölls fackföreningens talan.

Överinstanserna kommo till sitt motsatta resultat genom följande resonemang. Fackföreningen stod inte i något slags rättsligt förhållande till arbetsgivarna. Den var i detta fall endast förmedlare mellan arbets-

[82] Sirey 1896 I s. 329, här cit. efter Sirey ref. 1893 I s. 379. Utförligt referat, även av underinstansens dom, samt kommentar i Raynaud s. 232 ff. och Moissenet s. 137 ff.

[83] Raynaud s. 237, Pirou s. 66.

[84] Cour de Cassation: — — — tout en reconnaissant que la fixation du taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux dont la défense appartient aux syndicats professionnels — — —.

[85] — — — qu'il y aurait dès lors une singulière contradiction à reconnaître au syndicat qualité pour la convention du 14 septembre 1889 en traitant avec lui et de lui refuser le moyen de la faire respecter.

givarna och arbetarna.[86] Särskilt Cour de Cassation tryckte hårt på denna punkt och stödde sig därvid på avtalets formulering. Detta var nämligen undertecknat »i arbetarnas namn» (accepté par les soussignés, membres de la Chambre syndicale de Chauffailles, au nom des ouvriers). Genom arbetsgivarnas förfarande hade inte fackföreningen utan blott de enskilda arbeterskorna lidit skada. Vid bedömandet av frågan, vilka intressen det kunde ankomma på fackföreningen att företräda inför domstol, alltså vad som kunde räknas som *l'intérêt syndical*, hade tidigare praxis tillerkänt fackförening talerätt blott när sådana intressen kränkts, som tillkommo föreningen som juridisk person, t. ex. när dess egendom lidit skada.[87] Detta var det första fall av skadeståndstalan på grund av brott mot ett kollektivavtal. L'intérêt syndical ansågs inte ha lidit intrång genom de förluster arbeterskorna fått vidkännas.

Med hänsyn till dessa omständigheter fastslogs, att fackföreningen icke var part i kollektivavtalet och var obehörig att för egen del föra talan på grund av detsamma.[88]

Läran om l'intérêt syndical och den snäva innebörd, detta begrepp fått i praxis, ger sin särprägel åt de första franska kollektivavtalsmålen. Från avtalsrättslig synpunkt har Chauffailles-domen ansetts vara ett exempel på ställföreträdarkonstruktionen, men åtminstone Cour de Cassation har så tydligt grundat sin motivering på avtalets formulering, att den sannolikt avsett att inte binda sig för denna konstruktion.[89]

Ett mål, avdömt 1892 av handelsdomstolen i Paris (le tribunal de commerce de la Seine)[90], inledde en utveckling, som gav något större möjligheter för en fackförening att på rättslig väg genomdriva kollektivavtalets efterlevnad. Tvisten gällde tillämpningen av arbetstidsbestämmelserna i ett kollektivavtal, ingånget efter en omnibus- och spårvägsstrejk i Paris 1891 mellan en fackförening och omnibusbolaget. Föreningen krävde under åberopande av att bolaget brutit mot avtalet ett skadestånd å 50,000 francs, avseende både ideell och materiell skada. Domstolen förklarade att bolaget gjort sig skyldigt till avtalsbrott. Den vägrade visserligen att utdöma skadestånd åt fackföreningen med samma motivering som förekom i nyssnämnda mål, nämligen att endast

[86] /le syndicat/ n'a été, dans l'espèce, qu'un simple intermédiaire entre les propriétaires de l'usine et leurs ouvrières, auxquelles seules diverses concessions étaient faites.

[87] Raynaud s. 230 f., Pirou s. 80.

[88] — — — le syndicat — — — n'avait pas été, de son chef, partie au contrat, et n'avait par conséquent aucun droit pour en revendiquer les effets.

[89] Jfr Raynaud s. 238 f. och Arnion s. 62 not 2.

[90] Utförligt referat jämte kommentar i Raynaud s. 239 ff. och Moissenet s. 145 ff.

enskilda medlemmar lidit skada, och framhöll att fackföreningen inte hade befogenhet att inför domstol företräda andra intressen än sådana som voro gemensamma för hela föreningen, men talan bifölls såtillvida, att domstolen förpliktade bolaget att vid visst närmare angivet vite för framtiden iakttaga ifrågavarande avtalsbestämmelse. Att bolaget på detta sätt tillhölls att respektera avtalet och därjämte förpliktades att betala rättegångskostnaderna var enligt domstolen det enda fackföreningen kunde göra anspråk på i anledning av liden ideell skada (le préjudice moral).

Att en fackförening kunde föra talan som gick ut på åtminstone upprätthållande för *framtiden* av ett kollektivavtals bestämmelser var en betydelsefull utveckling av läran om l'intérêt syndical. Det utbildades en lära om ett särskilt fackligt intresse, l'intérêt professionnel, som en fackförening kunde företräda utan att det behövde vara direkt anknutet till denna som juridisk person.[91] Denna utveckling var ingalunda begränsad till fall av kränkning av kollektivavtal. Första gången läran om det kollektiva fackliga intresset kom till fullt uttryck i ett sådant mål var i ett berömt avgörande av appellationsdomstolen i Lyon 1908.[92] I denna dom, som enligt Raynauds kommentar till fallet innebar ett markant steg framåt i rättstillämpningen beträffande kollektivavtalet,[93] fick domstolen också anledning att uttala sig om kollektivavtalets begrepp.

Ett järnvägsbolag hade, sedan det förgäves sökt genom förhandlingar frigöra sig från ett kollektivavtal, ensidigt utfärdat ett reglemente med förändrade arbetsvillkor. Det synes som om fackföreningens talan, som bifölls i båda instanserna, närmast gått ut på ett fastställande av att bolaget inte kunde ensidigt häva avtalet. Gentemot bolagets till stor del på utgången i Chauffailles-målet grundade invändningar framhöll domstolen först och främst, att fackföreningens talan

est recevable toutes les fois qu'elle a pour objet, non seulement un droit qui lui soit propre, mais la défense des intérêts généraux de la profession.[94]

Vad sedan angår målets avtalsrättsliga sida fastslog domstolen, att fackföreningen i kollektivavtalet inte inskränkt sig till blott förmedla-

[91] Raynaud s. 231 och 248 ff., Pirou s. 85 ff. (som dock inte använder den nya termen) och Arnion s. 61 ff.

[92] Sirey 1910 II s. 49. Jfr även bl. a. Arnion s. 62 f.

[93] Se R:s not till rättsfallet i Sirey loc. cit.

[94] Denna utveckling anses ha stadfästs av Cour de Cassation i en plenidom 1913, som dock icke angick kollektivavtal. Se Arnion s. 63 och Brèthe s. 100 f. Se vidare Ekelöf, Om interventionsgrunden (1937), s. 267 ff., ang. »korporationernas interventionsrätt» enligt fransk rätt.

rens roll utan var part: »il y stipule et promet pour lui-même». Bolaget hade på kollektivavtalet velat tillämpa Code civils bestämmelser om arbetsavtal i art. 1780, gentemot vilket domstolen gjorde gällande, att det här var fråga om en generell reglering i form av ett avtal mellan bolaget och fackföreningen, vari parterna åtagit sig förpliktelser gentemot varandra, skilda från dem som uppkomma i det enskilda arbetsförhållandet.[95]

Denna dom fastslog sålunda, att kollektivavtalet var ett avtal om arbetsvillkor, skilt från arbetsavtalen, medan tidigare domar knappast klart uttalat, att det var fråga om annat än genom fackföreningens medverkan ingångna avtal, i vilka arbetsgivare och arbetare voro de egentliga parterna. Domstolen tog avstånd från både ställföreträdar- och tredjemansavtalskonstruktionerna.[96] Den rättstillämpning som inleddes genom denna dom innebar, att fackförening kunde erhålla *skadestånd på grund av kränkning av kollektivavtal*. Enligt vad domstolen yttrade kunde talan härom föras även av enskilda arbetare.

I ett fall som avgjordes av Cour de Cassation 1908 (Sirey 1912 I s. 201) hade en arbetsgivare brutit mot ett kollektivavtal, som innehöll bestämmelse om att det skulle tillämpas undantagslöst vid alla firmor inom tillämpningsområdet, genom att överenskomma med några arbetare, bland dem F. som utträtt ur fackföreningen, om lägre lön än avtalet föreskrev. Fackföreningen hade först i ett mål, avgjort av civildomstolen i Nîmes 1907, erhållit skadestånd (50 francs) av arbetsgivaren för avtalsbrotten. I anledning härav försökte nu F. att kräva arbetsgivaren på den lön han gått förlustig genom separatuppgörelsen. Han åberopade därvid åtminstone i högsta instans tredjemansavtalskonstruktionen. Underinstansen, en conseil de prud'hommes, biföll hans talan, men båda överinstanserna kommo till motsatt resultat. Cour de Cassa-

[95] — — — que cette convention — — — n'était pas un contrat de travail passé avec quelques ouvriers déterminés ou à leur profit, mais une réglementation générale des conditions du travail et des salaires, arrêtée entre la Comp. et le syndicat, être moral, représentant la collectivité des intérêts professionnels; qu'elle déclare, en termes exprès, que les parties contractantes s'engagent réciproquement à observer cette réglementation; qu'il s'ensuit que deux sortes d'actions peuvent y trouver leur source: l'une destinée à protéger les droits individuels de certains ouvriers, personnellement lésés, l'autre destinée à garantir les droits collectifs du syndicat; qu'on ne saurait contester que l'action actuellement en jeu appartient à cette dernière catégorie; qu'elle tend, en effet, à assurer le maintien des conditions générales du salaire, sans viser spécialement tels ou tels ouvriers à l'exclusion des autres; que le syndicat est donc en droit de l'exercer pour la défense de l'intérêt corporatif.

[96] Enl. en av rubrikerna till rättsfallsreferatet innebar domen, att kollektivavtalet utgör »un contrat innommé». Jfr om de olika teorierna ovan vid not 77.

tion var synnerligen försiktig i sina uttalanden i konstruktionsfrågan. Den framhöll i domskälen, att F., som lämnat fackföreningen, genom avtalet med arbetsgivaren avstått från den förmån, som kunde ha tillkommit honom genom kollektivavtalet, och uttalade följande allmänna sats:

Aucun principe de droit ne s'oppose à ce que les ouvriers et patrons, bénéficiaires d'un tarif collectif — — — dérogent par des contrats individuels à ce tarif, qui n'a aucun caractère d'ordre public.

Detta uttalande, som synes gå längre än fakta behövde ge anledning till, kan sägas innebära den individuella avtalsprincipens företräde framför den kollektiva regleringsformen. Avgörandet vore en logisk konsekvens, vare sig man anlagt ställföreträdar- eller tredjemansavtalskonstruktionen, ty båda inneburo enligt vanliga regler, att de enskilda arbetarna kunde disponera över avtalet. Att Cour de Cassation i domen yttrade sig närmast i sistnämnda konstruktions termer torde ha berott på att denna åberopats av F., inte på att domstolen tagit ställningt *för* densamma.[97]

Av detta urval av rättsfall framgår, att de franska domstolarna redan några år in på 1900-talet tagit ställning till grundläggande kollektivavtalsrättsliga frågor och därvid efter hand kommit fram till lösningar, som på ett med hänsyn till givna utgångspunkter relativt tillfredsställande sätt tillgodosågo kollektivavtalets ändamål. Det är inte förvånande, att de såsom sistnämnda fall visar drogo sig för att tillerkänna kollektivavtalet s. k. tvingande normativ verkan.

3. *Tyskland*

a. Doktrin

Då den tyska kollektivavtalsdoktrinen haft störst betydelse för den nordiska, skall den uppmärksammas mer än den franska. Dock skall framställningen i huvudsak koncentreras till två författare, Lotmar, den förste som gav en mera utförlig juridisk behandling av kollektivavtalet, samt Sinzheimer, som byggde upp ett mera fullständigt system och som synes ha haft stort inflytande bl. a. på Undén.

[97] Märk domstolens uttryckssätt: — — — en invoquant la stipulation pour autrui contenue, *d'après lui* (F.), dans ce tarif en faveur de tous les ouvriers — — —; — — — et avait ainsi renoncé au bénéfice de la stipulation pour autrui *pouvant résulter* du tarif de 1904 — — — (kurs. här).

Jfr också Arnion s. 64, som anser domen vara en logisk men beklaglig konsekvens av ställföreträdarkonstruktionen.

Först bör emellertid något nämnas om hur kollektivavtalet uppfattades, innan Lotmar år 1900 framträdde med sin epokgörande avhandling Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Den erkände experten på området var Brentano, som var mera inriktad på nationalekonomi och socialpolitik än på juridiska frågor.

Allmänt var man av den uppfattningen, att kollektivavtalet icke var rättsligt bindande. GewO § 152: 2 ansågs, såsom förut nämnts, av många utgöra hinder för talan grundad på kollektivavtal.[98] De som önskade legalisera kollektivavtalet, bland dem Brentano, yrkade därför i första hand, att denna bestämmelse skulle upphävas.[99] Den positiva uppgiften karakteriserades som en utveckling av arbetsavtalet.[1] I GewO § 105 fastslogs det fria avtalets princip: förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare var föremål för fri överenskommelse (Gegenstand freier Übereinkunft). Brentano föreslog det tillägget, att sådan överenskommelse skulle för medlemmarnas räkning kunna träffas även av *organisationer* på arbetarsidan, ev. jämväl på arbetsgivarsidan. För fullgörandet av dessa korporativt ingångna avtal skulle organisationens förmögenhet svara:

> Wo immer eine Korporation von Arbeitgebern oder Arbeitern die Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder vereinbart, haftet das Korporationsvermögen für die Erfüllung dieser Arbeitsbedingungen seitens der Mitglieder.[2]

Egentligen nämnes här ingenting uttryckligen om arbetsavtal. GewO § 105 innehöll en bestämmelse om formen för reglering av arbetsvillkoren, det individuella avtalet, och denna bestämmelse ville nu Brentano bygga på med en regel om arbetsvillkor fastslagna genom överenskommelse med en organisation. Han betraktade dessa Arbeitsbedingungen ungefär som ett arbetsreglemente med den skillnaden, att de tillkommit genom överenskommelse. Likväl kvarstår det faktum, att GewO § 105 *ansågs* handla om arbetsavtal — man skilde inte på regleringsform och avtal om arbetsprestation — och därmed också den föreslagna tilläggsbestämmelsen. Själv synes också Brentano ha ansett, att vad han åsyftade var kollektivt ingångna arbetsavtal.[3] Denna uppfattning om kollektivavtalet var allmänt spridd i Tyskland. De domstolar, som haft att till-

[98] Se kap. II under B, 3. RG hade, såsom där nämnes, i en dom 1908 lämnat frågan öppen.

[99] Se Lotmar s. 88 f.

[1] Jfr titeln »Fortbildung des Arbeitsvertrags» på Brentanos föredrag i Schriften des Vereins für Socialpolitik 1890, s. 119.

[2] Brentano a. a. s. 129. Jfr motsvarande förslag i RCL Rep. 1894 s. 117, ovan vid not 53.

[3] Se cit. i Lotmar s. 94 not 1.

lämpa kollektivavtal, nämligen die Gewerbegerichte, gjorde det enligt Lotmar utan egentlig förståelse för deras innebörd.[4]

En rättsverkan av kollektivavtal var enligt Lotmar (s. 98 f.) redan allmänt erkänd: kollektivavtalets arbetsnormer kunde bli beståndsdelar i arbetsavtalen utan att särskilt upptagas däri. Denna lära om kollektivavtalets subsidiära tillämplighet är densamma som i usansteorin. Beträffande lönebestämmelser kunde han peka på ett direkt stöd härför i BGB §§ 612 (beträffande tjänsteavtal, Dienstvertrag) och 632 (beträffande uppdrag-beställning, Werkvertrag), där följande subsidiära regel ges för det fall att avtal om vederlag (arbetslön) ej träffats:

Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmässige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.

Även om bestämmelsen egentligen syftar på överhetliga taxor, kunde enligt Lotmar (s. 99) även av privatpersoner genom överenskommelse uppställda taxor, dvs. kollektivavtal, tillämpas enligt denna regel, en tolkning som dock förkastades av t. ex. Sinzheimer (II s. 38). I varje fall torde de under vissa omständigheter ha kunnat anses representera den brukliga lönen (die übliche Vergütung).[5]

Lotmar stannade inte härvid. Hans huvudtes var, att kollektivavtalet utgjorde ett avtal i privaträttens mening och därför var underkastat de allmänna reglerna om avtal i BGB §§ 145—155 och 157. Han utgick från Savignys allmänna avtalsdefinition, enligt vilken avtalet var »die Vereinigung Mehrerer zu einer übereinstimmenden Willenserklärung, wodurch ihre Rechtsverhältnisse bestimmt werden» (s. 89 f.), inte från definitionen på det obligatoriska avtalet, sannolikt emedan han inte räknade endast eller ens främst med obligationsrättsliga verkningar av kollektivavtalet.[6]

Lotmar ansåg inte GewO § 152: 2 utgöra något hinder mot att till-

[4] Lotmar s. 93 f., särskilt s. 94 not 1 samt s. 4: »Die gewerbegerichtliche Rechtsprechung hat ihm (dem Tarifvertrag) in den seltenen Fällen, wo sie ihn anzuerkennen hatte, nicht das Gewicht beigelegt, das ihm zukommt». Se bl. a. s. 96 noten och s. 107. Det nämnes där, att Berlins Gewerbegericht i ett fall konstruerat ett kollektivavtal som ett anbud.

[5] Jfr Palandts kommentar till BGB § 612 II. Som ytterligare subsidiära regler gällde de allmänna obligationsrättsliga stadgandena i BGB §§ 315 och 316, enligt vilka den som hade att kräva motprestationen (dvs. i detta fall arbetstagaren) in dubio hade att bestämma dennas omfång inom skälighetens gränser (§ 316). Bevisbördan tillkom den som tog i anspråk rätten att bestämma omfånget.

[6] Jfr Lotmar s. 99 och 115 samt betr. Savignys avtalsdefinitioner ovan under A, 2. not 18.

erkänna kollektivavtalet rättsverkningar. För ett juridiskt betraktelsesätt voro rättsverkningarna kollektivavtalsparterna emellan det primära, och dessa uteslötos inte av att det saknades rättsligt band den kollektiva avtalspartens medlemmar emellan (s. 88 f.). Att parterna själva verkligen avsågo att binda sig rättsligt, ej blott moraliskt, menade han med tillräcklig tydlighet framgå av olika omständigheter, såsom den legitimation som i allmänhet krävdes av medkontrahenten vid avtalets ingående, den vikt parterna lade vid dokumenteringen av avtalet samt fastställandet av bestämd avtalstid (s. 90 ff.).

För Lotmar (s. 28 och 97 f.) liksom för de flesta författare var kollektivavtalets bestämmelser om löne- och arbetsvillkor i inskränkt mening, av senare doktrin kallade de normativa bestämmelserna, det väsentliga innehållet i kollektivavtalet, de som gåvo det dess speciella karaktär, och det var huvudsakligen men inte uteslutande dem hans undersökning tog sikte på.

Avgörande för Lotmars uppfattning och rättsliga konstruktion av kollektivavtalet var hans juridiska kvalificering av hur detta normalt kommer till stånd, nämligen genom Vertretung, representation, särskilt vad arbetarsidan beträffar. Denna konstruktion synes för ett juridiskt betraktelsesätt i allmänhet ha legat närmast till hands. Lotmar var den förste som närmare utförde den och har därför ansetts som den egentlige grundaren av Vertretungsteorien.[7]

Beträffande det närmare utförandet av Lotmars konstruktion skola här blott några anmärkningar göras.[8] Han laborerade dels med fullmaktsförhållanden, dels med två former av godkännande eller ratihabition, nämligen å ena sidan anfängliche, å andra sidan nachträgliche Genehmigung (s. 75 ff., 84 ff.).[9]

Vanligtvis erhöllo arbetarnas ombud sin fullmakt i och med att de valdes vid ett allmänt möte. Därvid var det ofta omöjligt att avgöra, vilka arbetare som verkligen avgivit fullmakt. Majoritetsbeslut gällde inte för minoriteten, eftersom fackföreningen inte var en juridisk person. Visserligen ansågos ombuden handla i *alla* intresserade arbetares namn (s. 81), de företrädde en bestämd *kategori* arbetare (s. 82 f.), men för att de arbetare, som icke givit fullmakt, skulle träffas av avtalets rättsverkningar, måste de genom ratihabition avgiva en viljeförklaring i sådant syfte (s. 75, 85).

Då fullmakt icke givits eller denna icke täckte den preliminära upp-

[7] Se Sinzheimer I s. 64. Jfr däremot Undén s. 51 och 55.

[8] I Undén, s. 50 ff., behandlas Lotmars konstruktion ganska utförligt.

[9] Vertretung och Vollmacht behandlas i BGB §§ 164 ff., Genehmigung i §§ 177 f.

görelse som ombuden träffat, krävdes för att ett kollektivavtal skulle komma till stånd att de företrädda arbetarna ratihaberade uppgörelsen. Denna anfängliche Genehmigung, som sålunda ersatte fullmakt, bestod vanligen i att avtalet antogs på ett möte ungefär på samma sätt som fullmakt gavs (s. 75 ff., 81). Genom nachträgliche Genehmigung, biträdande i efterhand, kunde alla arbetare inom den företrädda kategorin bliva parter i avtalet. Den vanligaste formen för biträdande i efterhand var att ingå ett arbetsavtal i anslutning till kollektivavtalet.

En fördel med Lotmars konstruktion var, att han kom ifrån diskrepansen mellan partsförhållande och personligt tillämpningsområde. Alla inom detta, dvs. alla av avtalet berörda arbetare, voro att anse som parter, och såtillvida var det ingen juridisk svårighet att förklara, hur de kunde träffas av avtalets rättsverkningar.

Lotmar betonade starkt, att kollektivavtalet var att betrakta som *ett* avtal, ehuru parterna voro flera (s. 29 f., 110 not 1, 115). Detta hade stor betydelse för hans bestämning av kollektivavtalets rättsverkningar, vartill jag nu skall övergå.

Ett kollektivavtal innehöll enligt Lotmar ett ömsesidigt löfte att icke ingå arbetsavtal inom kollektivavtalets giltighetsområde på andra villkor än de i kollektivavtalet fastställda.[10] Detta var avtalets obligatio, varur parterna blevo berättigade och förpliktade. Lotmar var den förste som gav denna *negativa* bestämning av förpliktelsen, som sedan så starkt betonats av t. ex. Sinzheimer och Undén. För fullgörande av kollektivavtalsförpliktelserna häftade enligt Lotmar varje kontrahent gentemot alla andra först och främst på den motsatta sidan men i vissa fall även på den egna sidan. Alla hade intresse av att förpliktelserna fullgjordes och kunde därför föra talan på grund av icke-uppfyllelse (s. 100). Att ingå ett kollektivavtalsstridigt avtal var ett otillåtet (ensidigt) tillbakaträdande.[11] Denna obligationsrättsliga verkan av kollektivavtalet fick dock självständig betydelse endast beträffande kollektivavtalets *oväsentliga* bestämmelser (s. 103 ff.). De *väsentliga* däremot voro enligt Lotmar tvingande, *unabdingbar*. De som voro bundna därav kunde icke med rättslig verkan träffa avvikande dispositioner. Kollektivavtalsparternas rättigheter och skyldigheter skyddades resp. realiserades på det sättet, att arbetsavtalen

tarifmässig zustande kommen, auch wenn eine tarifwidrige Abweichung unternommen worden ist (s. 107).

[10] S. 99. Modifikationer för det fall att blott ena arbetsavtalsparten var bunden av kollektivavtalet förbigås här.

[11] S. 110. I Der Arbeitsvertrag I, s. 782, åberopas BGB § 399.

Denna verkan[12] ansåg Lotmar överensstämma med kollektivavtalsparternas vilja. De ha ej blott *lovat* att icke ingå kollektivavtalsstridiga avtal utan fastmer velat *utesluta* den rättsliga möjligheten därtill (s. 110).

Denna uppfattning om kollektivavtalets juridiska betydelse ansåg Lotmar ha en motsvarighet och ett stöd i GewO:s regler om förhållandet mellan arbetsreglementet och arbetsavtalet. Då ett arbetsreglemente, en ensidig disposition, kunde ha tvingande verkan, borde sådan så mycket mera kunna tillerkännas en tvåsidig reglering som kollektivavtalet.[13] Det bör framhållas, att Lotmar i polemik mot ett avgörande av Berlins Gewerbegericht hävdade, att arbetsreglementet icke genom GewO blivit ett offentligrättsligt institut (s. 113).

Lotmar företrädde, såsom framgår av detta, en synnerligen optimistisk uppfattning om möjligheten att på grundval av antagna rättsgrundsatser tillerkänna kollektivavtalet rättsverkningar, som svarade mot det genomsnittliga syftet med sådana avtal. Blott på en punkt, nämligen möjligheten till avvikelse från kollektivavtal genom arbetsreglemente, fann han tillgängliga rättsliga medel otillräckliga (s. 115).

Lotmars avhandling blev inledningen till en livlig debatt. Han fick många anhängare men också många kritiker, som bestritt hans uppfattning både i fråga om dess ändamålsenlighet och dess förenlighet med gällande rätt. Denna kritik, som riktats både mot hans Vertretungsteori, särskilt die nachträgliche Genehmigung, och hans uppfattning om kollektivavtalets Unabdingbarkeit, kan jag här ej gå in på.[14] I stället skall mot hans uppfattning ställas Sinzheimers därifrån starkt avvikande, särskilt sådan den framkommer i Der korporative Arbeitsnormenvertrag I—II (1907—08).[15]

Sinzheimer erkände Lotmars insatser såsom banbrytande för rättsläran om kollektivavtalet — han kallade honom »der Begründer der Rechtslehre vom Arbeitsnormenvertrag» — särskilt såvitt angick analysen av kollektivavtalsbegreppet och påvisandet av kollektivavtalet som ett obligatoriskt rättsförhållande, ehuru Lotmars uppfattning om kollektivavtalets tvingande verkan hindrat honom att närmare behandla den

[12] I Der Arbeitsvertrag I, s. 781, kallar han det kollektivavtalets durchgreifende Rechtswirkung.

[13] S. 110 ff. I Der Arbeitsvertrag I, s. 783 ff., talas om Arbeitsordnung als Analogon.

[14] Se närmare t. ex. Undén s. 56 ff. och 155.

[15] Arbeitsnormenvertrag är Sinzheimers förslag till benämning på kollektivavtalet. Termen korporativ betyder, att avtalet ingåtts av en förening på arbetarsidan. Det är endast denna typ av kollektivavtal han behandlar.

obligatoriska sidan av problemet.[16] Utgångspunkten var gemensam, nämligen att kollektivavtalet var ett rättsligt bindande avtal, vars uppgift var att normera framtida arbetsavtal och vars förpliktelser främst voro av negativ art, att underlåta att ingå normstridiga arbetsavtal.[17]

Den främsta skiljelinjen gällde frågan om partsställningen, och med uppfattningen därom hängde ju uppfattningen om rättsverkningarna nära samman. Innan jag går in härpå, skall, närmast i anslutning till Sinzheimers egen framställning (I s. 63 ff.), i korthet nämnas, vad som hänt under mellantiden i denna klassiska stridsfråga.

I själva verket hade nu redan alla de i början av detta kapitel (under A, 2.) nämnda teorierna kastats in i debatten. Rundstein (Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft, 1906) hade utvecklat en Vertretungsteori i nära anslutning till Lotmar men hävdade att organisationen tillika i vissa avseenden handlade som part. Vissa förpliktelser och rättigheter kunde hänföra sig blott till organisationen. Han framförde sålunda den kombinerade teorin i dess alternativa form. Schall (Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge, 1907) gjorde däremot ingen sådan uppdelning av rättigheter och förpliktelser utan menade, »dass der Verband die eigene Verpflichtung und Berechtigung und die seiner einzelnen Mitglieder kumuliert». Han blev upphovsmannen till den kombinerade teorien i dess kumulativa form. Slutligen hade särskilt Hüglin (Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, 1906) och Oertmann (Zur Lehre vom Tarifvertrage, 1907) kraftigt hävdat, att blott organisationen var att anse som part. Sinzheimer var sålunda inte den förste som gjorde sig till talesman för Verbands- eller föreningsteorien, men han torde anses som dess främste representant.

Sinzheimer förnekade inte, att de andra teorierna kunde motsvara möjliga former för ingående av kollektivavtal (I s. 69). För honom gällde det att med utgångspunkt från vad parterna in dubio avsett eller velat, sluta sig till en normalform för kollektivavtalet. Han gjorde i polemik mot Rundstein gällande, att man inte av avtalens ordalydelse kunde sluta sig till partsställningen. Hans metod var teleologisk. Avgörande måste i stället bliva intresseläget för de av kollektivavtalet berörda (die Interessenlage der Beteiligten). Såsom normalform ville han närmare bestämt uppställa den som intressenterna skulle antagas ha valt, om de med kännedom om de inträdande rättsföljderna hade att bestämma sig fritt i enlighet med sina intressen.[18] Resultatet av

[16] Sinzheimer I s. 96 f. och 109, II s. 93 not 2.

[17] Sinzheimer I s. 96 ff. och II s. 99. Jfr Lotmar särskilt s. 29 och 99.

[18] I s. 69 ff., särskilt s. 72 med not 30.

dessa överväganden blev antagandet av föreningsteorien, enär han inte ansåg det vara förenligt med kollektivavtalets syften, särskilt att med viss varaktighet reglera arbetsvillkoren och skapa fred i arbetsförhållandet, att enskilda medlemmar fingo makt över avtalsförhållandet och därmed organisationen blev åsidosatt. Andra teorier, särskilt Vertretungsteorien, voro med nödvändighet individualistiska (I s. 73 ff.). Föreningsteorien erkände däremot blott *en* avtalskontrahent, som representerade kollektiviteten, nämligen föreningen; den ställde avtalet över alla individuella rättsförhållanden och gav det den enhetlighet som motsvarade dess väsen (I s. 81). Gentemot Schalls kumulativa teori anförde Sinzheimer (I s. 88), att den visserligen kunde ge ökade rättsliga garantier men att det var nödvändigt att gestalta rättsförhållandet så enkelt, klart och smidigt som möjligt. Bl. a. skulle det ställa sig svårt att ändra eller upplösa avtalet med en sådan partsställning.

En invändning mot föreningsteorien, som spelat viss roll i doktrinen (och som kännes igen från redogörelsen för fransk domstolspraxis), gick ut på att föreningen inte hade något eget påvisbart intresse av att arbetsgivarna fullgjorde sina förpliktelser (I s. 84 ff.). En förpliktelse måste för att kunna göras rättsligt gällande motsvaras av ett rättsligt beaktansvärt intresse hos motparten. Sinzheimer betvivlade inte, att ett sådant intresse kunde påvisas, eftersom föreningen handlade såväl av egennytta som i medlemmarnas intresse (Eigennutz und Fürsorge). Bl. a. framhävde han föreningens icke-ekonomiska intresse att uppnå en viss gestaltning av de sociala levnadsförhållandena. Undén anslöt sig till samma uppfattning med följande ord:

> Även rättigheter av mindre utpräglad ekonomisk natur, som kollektivavtalet enligt föreningsteorin alstrar för fackföreningen, äro utan tvivel burna av skyddsvärda intressen.[19]

Sinzheimers lära om (det korporativa) kollektivavtalets rättsverkningar var sålunda helt uppbyggd på hans uppfattning om dess normalform (i fråga om partsställningen), ehuru det såsom nämnts egentligen var så, att hans uppfattning om rättsverkningarna var avgörande för vad han antog som normalform, varvid den yttersta utgångspunkten var hans erfarenhet beträffande den genomsnittliga partsviljan vid kollektivavtal. Om än de med kollektivavtal avsedda ändamålen voro bestämmande för valet av rättsverkningar, måste dessa dock kunna stödjas på gällande rättsgrundsatser. Nödvändigheten att subsumera vad Sinzheimer kallade kollektivavtalets rättsinnehåll under privaträttens

[19] Undén s. 85, Sinzheimer I s. 86.

grundsatser begränsade sålunda möjligheterna. Sin metod redovisade Sinzheimer på följande sätt:

Bei der ganzen Darlegung der Rechtswirkung müssen wir uns leiten lassen von der Einsicht in die Zwecke, welche die Parteien des Arbeitsnormenvertrags erreichen wollen, und hiernach bestrebt sein, die diesen Zwecken entsprechende Rechtswirkung aufzufinden. Aber nur um die Rechtswirkung des *geltenden Rechts* handelt es sich in diesem Abschnitt. Darum sind wir bei der Gestaltung der Zwecke zur Rechtswirkung gebunden an die Rechtssätze, die das objektive Privatrecht uns darbietet. Die Aufgabe der folgenden Ausführungen kann deswegen nur sein, den Rechtsinhalt der Arbeitsnormenverträge soweit zur Erkenntnis zu bringen, dass seine Subsumption unter bestehende Privatrechtssätze möglich wird (II s. 4).

I metodavseende var sålunda Sinzheimer en representant för den tidigare från Ihering utgående intressejurisprudensen.[20] Man utgick vid bestämmandet av rättsverkningarna från ändamåls- eller intressesynpunkter, men det kunde hända, att de normer man på så sätt kommit fram till visade sig vara »nicht konstruierbar»; de saknade täckning i rättsordningen. Denna inställning torde ha delats av de flesta rättsvetenskapsmän, som vid denna tid skrevo om kollektivavtalet, men Sinzheimer intog en ovanligt klar och medveten ståndpunkt i metodfrågan.

Enligt Sinzheimer (II s. 1 ff.) hade kollektivavtalet tre grundfunktioner, på vilka han byggde upp sin lära om rättsverkningarna:

1) den normativa funktionen att bestämma arbetsavtalens innehåll;

2) den obligatoriska funktionen att förplikta parterna att efterleva arbetsnormerna (det är egentligen blott rättsverkningarna med hänsyn till dessa för kollektivavtalet väsentliga bestämmelser han behandlar);

3) den föreningsrättsliga funktionen att reglera förhållandet mellan föreningen och dess medlemmar.

Materialet för sin konstruktion hämtade han alltefter dessa olika funktioner från arbetsavtalsrätten, den allmänna obligationsrätten och föreningsrätten.

Det skulle föra för långt att annat än i korta drag antyda Sinzheimers resultat. Vad beträffar den *normativa funktionen* förkastade han Lotmars lära om Unabdingbarkeit, varvid han erkände sig vara påverkad av Schall och Oertmann (II s. 69). Han betecknade det som en förtjänst, att Lotmar påvisat nödvändigheten av att kollektivavtalet tillerkändes herravälde över arbetsavtalet och framhållit att dess ändamål helt skulle förfelas, om individuella avvikelser vore tillåtna. Men att som Lotmar

[20] Heck s. 94 ff.

förutsätta, att »arbetsnormens tvingande verkan» var det enda medlet att nå ett tillfredsställande resultat, ansåg han vara felaktigt. Det fanns en annan väg, nämligen att behandla sådant beteende som kränkning av kollektivavtalet och ge den kränkta parten ett skadeståndsanspråk. I själva verket var denna väg enligt Sinzheimer den enda möjliga såvitt angick gällande rätt (II s. 65 ff.). Resultatet sammanfattades så,

dass der Arbeitsvertrag, dessen Inhalt von der Arbeitsnorm abweicht, in der Regel gültig ist und in keinem Fall nur mit dem Inhalt der Arbeitsnorm zustande kommt (II s. 92).

Det var sålunda kollektivavtalets obligatoriska funktion, som skulle bereda rättsskydd åt avtalets arbetsnormer.

I hur hög grad Sinzheimer var bunden av den från det liberala skedet härstammande uppfattningen om det personliga arbetsavtalets primära betydelse, visar inte minst hans uppfattning om innebörden av kollektivavtalets »normativa verkan». Den normativa funktionen var fullgjord, när arbetsavtalet fått ett mot kollektivavtalet svarande innehåll: »Aus der abstrakten lex contractus ist eine konkrete Vertragsnorm geworden». Men därmed upphörde också kollektivavtalets rättsverkan: »Das weitere Schicksal seiner Norm gehört nicht mehr der Rechtssphäre des Arbeitsnormenvertrags, sondern derjenigen des Arbeitsvertrags an» (II. s. 44). Om förpliktelserna i fortsättningen ej fullgjordes, var detta sålunda att betrakta som kränkning av arbetsavtalet, icke av kollektivavtalet. Redan Lotmar (s. 102 f.) hade från sina utgångspunkter kommit till samma resultat, som i hög grad stred mot den populära uppfattningen på arbetsmarknaden.[21] Sinzheimer ändrade senare mening på denna punkt med den motiveringen, att partsviljan var inriktad även på tariffenligt fullgörande av arbetsavtalen.[22]

Den lära om förhållandet mellan arbetsavtal och kollektivavtal, som särskilt den tyska doktrinen genomfört, är sålunda mycket förklarlig utifrån historiska utgångspunkter. Det personliga arbetsavtalet kunde man inte komma ifrån. Problemet var om och på vad sätt även kollektivavtalet kunde räknas som avtal. Att räkna med parallella förpliktelser på å ena sidan kollektivavtalets och å andra sidan arbetsavtalets plan (den dubbla konstruktionen) synes man dock såsom framgår av det sagda till en början ha dragit sig för.[23]

Beträffande Sinzheimers utläggning av kollektivavtalets *obligatoriska*

[21] Jfr Sinzheimer II s. 44 not 49.

[22] Sinzheimer, Ein Arbeitstarifgesetz, särskilt s. 137. Jfr även s. 111 f. samt Elmquist s. 21 f.

[23] Jfr ovan under A, 2. vid not 46.

funktion skall utöver vad som redan sagts ytterligare några punkter framhållas. Han förkastade försöken att förklara kollektivavtalsförpliktelsens rättsliga natur med hjälp av tredjemansavtalskonstruktionen (det gäller närmast arbetsgivarens förpliktelser).[24] Det var fråga om en vanlig enkel förpliktelse parterna emellan:

eine einfache Verpflichtung, ein bestimmtes Verhalten zu unterlassen, eine Unterlassungspflicht, deren alleiniger Gläubiger der Arbeiterberufsverein ist (II s. 146).

Att detta förhållande i allmänhet ej stod klart berodde enligt Sinzheimer (II s. 98 f.) dels på att det juridiska tänkandet var skolat endast för individuella rättsförhållanden, dels på att föreningsrätten var så outvecklad, att man inte utan vidare jämställde en förenings rättshandlingar med enskilda personers, dels på kollektivavtalsförpliktelsens i allmänhet negativa innehåll.

Bland förpliktelser enligt kollektivavtalet behandlade Sinzheimer utförligt fredsplikten,[25] vilken enligt hans mening gick ut på, att den kontraherande föreningen icke blott själv skulle underlåta att vidtaga stridsåtgärd, utan även positivt medverka till att medlemmarna upprätthöllo arbetsfred. Kollektivavtalet innefattade nämligen ett löfte även beträffande tredje mans, dvs. medlemmarnas, handlingssätt såtillvida, att föreningen förband sig att — visserligen inte garantera — men dock positivt medverka till att dessa efterlevde kollektivavtalet. Föreningen ådrog sig »eine Pflicht zur Exekution gegen seine Mitglieder, wenn diese den gebotenen Arbeitsfrieden verletzen».[26]

Den praktiska betydelsen av uppfattningen om kollektivavtalet som ett rättsförhållande, ej blott »ein soziales Respektsverhältnis», måste, menade Sinzheimer (II s. 183), yttra sig däri att en rättslig reaktion var möjlig mot varje avtalskränkning. Undersökningen gick ut på att visa, i vad mån kollektivavtalsförpliktelserna kunde förverkligas genom rättsliga medel, dvs. vilka rättsföljder avtalskränkning medförde. Därvid konstaterade Sinzheimer, att de allmänna skadeståndsreglerna icke voro ändamålsenliga för kollektivavtalet. Medan det å ena sidan kunde vara svårt att påvisa någon skada av en arbetsgivares avtalsbrott,[27] kunde å

[24] Sinzheimer II s. 138 ff. Se i övrigt om den tidigare tyska doktrinens ståndpunkt till tredjemansavtalskonstruktionen Undén s. 107 ff. Enligt Sinzheimer (II s. 250) kunde kollektivavtalet dock i enstaka fall anses innefatta rättigheter till förmån för enskilda arbetsgivare enligt tredjemansavtalskonstruktionen.

[25] II s. 147 ff. och ber. arbetsgivarförening s. 251 ff. Fredsplikten behandlas icke alls av Lotmar. Jfr Undén s. 20 not 2 och 188 not 1.

[26] II s. 149 och 161 ff. (cit. s. 165) samt s. 241. Jfr nedan vid not 30.

[27] Märk därvid särskilt Sinzheimers ovan vid not 21 nämnda åsikt, att vägran

andra sidan en fackförening löpa fara att förintas genom de ersättningsanspråk, som ett avtalsbrott genom arbetsnedläggelse kunde medföra.[28]

En viss uppmjukning av den stränga grundsatsen, att kollektivavtalet reglerade blott de avtalsslutande kontrahenternas förhållande till varandra, uppnådde Sinzheimer (II s. 197 ff.) genom att, närmast med stöd av ett uttalande av Windscheid och i anslutning till Schall, göra gällande en grundsats, enligt vilken en fackförening i eget namn kunde kräva ersättning för sina medlemmars skada till följd av arbetsgivarens avtalskränkning. Grunden härför skulle vara det ovan[29] angivna förhållandet, att föreningen ingått avtalet ej blott av egennytta, som representant för det kollektiva intresset, utan även »aus Fürsorge für seine einzelnen Mitglieder», ett förhållande (eller intresseläge), som kunde förutsättas stå klart för arbetsgivaren.

Även läran om kollektivavtalets *föreningsrättsliga funktion* (II s. 238 ff.), som avsåg avtalets eller snarare avtalskontrahenternas Innenverhältnis, var ägnad att i någon mån motverka nackdelarna av en renodlad föreningsteori. Genom denna funktion uppkommo förpliktelser även för medlemmarna. Hans utläggningar i detta avseende visade, framhöll han,

dass die Verbandstheorie, die wir in diesem Buche einheitlich durchzuführen versucht haben, Einzelverpflichtungen der Mitglieder des Arbeiterberufsvereins nicht ausschliesst (II s. 242).

De plikter, som följde av den föreningsrättsliga funktionen, vilade enligt Sinzheimer på föreningsrätten, icke på kollektivavtalet, och närmare bestämt på ett uttryckligt eller tyst föreningsbeslut i samband med antagandet av kollektivavtalet. De avsågo blott förhållandet mellan föreningen och medlemmarna och kunde därför aldrig göras gällande av arbetsgivaren gentemot de enskilda arbetarna. Dessa plikter indelades i två grupper.

Den första gruppen anknöt till det ovan[30] angivna förhållandet, att föreningen avgav ett löfte även beträffande sina medlemmars handlingssätt (det gällde särskilt fredsplikten). Fackföreningens förpliktelse gentemot arbetsgivaren att fungera som exekutivorgan med avseende på medlemmarna motsvarades av en förpliktelse för dessa gentemot för-

---

att fullgöra arbetsavtalen inte kunde räknas som kränkning av kollektivavtalet. Jfr II s. 220.

[28] Se sammanfattningen II s. 222 f.

[29] Se ovan vid not 19.

[30] Se ovan vid not 26.

eningen att efterleva kollektivavtalet. Förpliktelsens innehåll bestämdes av kollektivavtalets obligatoriska innehåll.

Förpliktelserna tillhörande den andra gruppen hade enligt Sinzheimer mera självständig karaktär. De gingo dock ut på detsamma, nämligen att medlemmarna i förhållande till föreningen äro skyldiga att följa kollektivavtalet, men grundades på fackföreningens självständiga intresse såsom bärare av solidaritetstanken (als Wahrer und Träger des seine Mitglieder verbindenden Solidaritätsdankens, II s. 244). Uppenbarligen åsyftade Sinzheimer det ringavtalsliknande förhållandet vid kollektivavtal, dvs. kollektivavtalsregleringens kartellfunktion.[31] Till skillnad från den förra gruppen plikter kunde dessa icke göras gällande av arbetsgivaren ens mot fackföreningen (II s. 241). Sålunda fick fackföreningen möjlighet att beivra kollektivavtalsstridiga handlingar icke blott gentemot arbetsgivaren i följd av den obligatoriska funktionen utan även gentemot arbetaren-medlemmen genom den självständiga föreningsrättsliga funktionen (II s. 244).

Med beklagande konstaterade emellertid Sinzheimer, att den föreningsrättsliga funktionen icke åtnjöt rättsskydd. Här stod GewO § 152:2 i vägen (II s. 245 f.). På denna punkt saknade sålunda hans konstruktion täckning i gällande rätt. Han pekade visserligen på »psykologiska exekutionsmedel», dvs. de utomrättsliga sanktionsmöjligheterna, men det var ju icke dem hans framställning åsyftade.

b. Domstolspraxis

Första gången RG erkände ett kollektivavtal som rättsligt bindande var i en dom år 1910 (Entscheidungen in Zivilsachen Bd 73 s. 92), den enda som det finns skäl att här behandla. Målet gällde skadestånd på grund av brott mot ett kollektivavtal genom avtalsstridig stridsåtgärd. Avtalsparter voro å ena sidan bl. a. den kärande arbetsgivarföreningen, å andra sidan träarbetarförbundets avdelning i Hamburg-Altona. Tvistens upprinnelse var, att arbetarna utan lov inställde arbetet den 1 maj 1906, varpå arbetsgivarna svarade med att utestänga dem i tre dagar. Häremot reagerade arbetarna i sin tur genom att vägra att återupptaga arbetet förrän arbetsgivarna beviljat dem viss löneförhöjning. På så sätt fortsatte arbetsinställelsen månaden ut. Avdelningen beslöt vid ett allmänt möte att finansiellt och moraliskt understödja de strejkande arbetarna och utbetalade i enlighet därmed understöd ur arbetslöshetskassan. 13 arbetsgivare, som drabbats av strejken, överläto sina skadeståndsanspråk på sin förening, vilken väckte talan dels mot träarbetar-

[31] Jfr kap. V under A, 2. (slutet).

förbundet, dels mot dess avdelning, dels slutligen mot avdelningsordföranden, som undertecknat kollektivavtalet, och krävde ersättning för den skada som drabbat föreningen själv och de 13 medlemmarna. I denna dom var det närmast fråga om de sistnämndas skadeståndsanspråk.

Talan mot avdelningen fullföljdes inte. Talan mot förbundet avvisades, då avdelningen ansågs ha en i förhållande till detta självständig existens som »nicht rechtsfähiger Verein» och kollektivavtalet var att anse som en avdelningens angelägenhet. Den här behandlade domen gällde sålunda endast talan mot avdelningsordföranden såsom ansvarig för avdelningens förpliktelser.

Skadeståndsanspråken grundades på kollektivavtalet. Det gällde därför i första hand med tanke på tidigare praxis (och givetvis svarandens invändning) att komma förbi bestämmelsen i GewO § 152:2, enligt vilken avtal i syfte att nå förbättrade arbetsvillkor (koalitioner) icke kunde läggas till grund för talan vid domstol (ett sådant avtal var icke »klagbar», sålunda ej rättsligt bindande). RG förklarade nu, att kollektivavtalet icke är ett sådant kampmedel, som avses i denna bestämmelse, utan ofta tvärtom betecknar ett fredsslut och åsyftar att *avvända* strid. Det kunde inte vara lagstiftarens mening att göra överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetare om löne- och andra arbetsvillkor värdelösa genom att frånkänna dem allt rättsskydd, och inte heller eljest fanns anledning att i fråga om »Klagbarkeit» ställa dessa avtal i särklass.[32]

Nästa fråga, huruvida avdelningens beteende stått i strid mot kollektivavtalet, har mindre principiellt intresse. Domstolen konstaterade, att avdelningens krav på löneökning och stridsåtgärden i samband därmed var en otvetydig kränkning av avtalet, och jämlikt BGB § 54 var avdelningsordföranden ansvarig för därigenom uppkommen skada.

Den sista frågan att avgöra var om avdelningsordförandens ansvar omfattade blott den skada arbetsgivarföreningen lidit (genom utbetalning av konfliktunderstöd), såsom mellaninstansen förklarat, eller därjämte den skada som åsamkats de enskilda arbetsgivarna och som ej täckts av understödet. Frågan såsom den ställdes var, om arbetsgivarna genom avtalet erhållit en omedelbar rätt gentemot avdelningen. RG var enig med mellaninstansen därom, att ifrågavarande avtal ej ingåtts av arbetsgivarföreningen som ställföreträdare för dess medlemmar (in

[32] »Auch sonst liegt kein Grund vor, solchen Vereinbarungen, abweichend von den allgemeinen über die Klagbarkeit der Verträge bestehenden Rechtsgrundsätzen, diese abzusprechen» (s. 100).

Vertretung seiner Mitglieder). Ställföreträdarteorin avvisades sålunda åtminstone för normala fall. Däremot godtog RG, i motsats till mellaninstansen, tredjemansavtalskonstruktionen på grundval av följande överväganden om ändamålet med sådana avtal och de intressen, som man därmed avsett att tillgodose, allt i enlighet med avfattningen av BGB § 328.[33]

När en arbetsgivarförening ingick ett kollektivavtal, var huvudändamålet regelmässigt att tillförsäkra de enskilda medlemmarna ett skydd under avtalstiden mot nya krav beträffande i avtalet reglerade förhållanden och mot arbetsnedläggelser i samband därmed. Detta framgick tydligt bl. a. därav, att inte ens medlemmarnas omedelbara skada täcktes av konfliktunderstöden. Avtalet var sålunda ingånget till skydd för de enskilda arbetsgivarnas intressen, något som stod klart även för arbetarsidan, och det syntes domstolen befogat att, med tillämpning av BGB § 328: 2, av omständigheterna i brist på särskild föreskrift därom dra den slutsatsen, att även tredje man, dvs. de enskilda arbetsgivarna, förvärvat en omedelbar rätt till motpartens prestationer, dvs. i detta fall till skadestånd på grund av avdelningens avtalsbrott.

Genom denna dom erkändes sålunda kollektivavtalet för första gången i högsta instans som ett rättsligt bindande (»klagbar») avtal. Därav följde omedelbart, att ersättning utdömdes för den skada, som drabbat part (arbetsgivarföreningen) till följd av avtalsbrottet. Därjämte utdömdes med stöd av tredjemansavtalskonstruktionen ersättning för den skada, som drabbat arbetsgivarföreningens medlemmar. Att fördenskull som Olin (s. 57) påstå, att RG i denna dom »ansett den kumulativa teorien redan nu vara tillämplig för den tyska rättens del», synes mig dock vara att dra för vittgående slutsatser. Möjligen kunde man säga, att domen anslöt sig till en kombinerad teori såtillvida som kollektivavtalet ansågs medföra rättsverkningar även för medlemmarna. Men med tredjemansavtalskonstruktionen kom man inte längre än till att tillerkänna medlemmarna rättigheter. Däremot ansågs det icke vara enligt allmänna grundsatser möjligt att genom avtal pålägga tredje man förpliktelser.

[33] BGB § 328. I. Durch Vertrag kann eine Leistung an einen Dritten mit der Wirkung bedungen werden, dass der Dritte unmittelbar das Recht erwirbt, die Leistung zu fordern.

II. In Ermangelung einer besonderen Bestimmung ist aus den Umständen, insbesondere aus dem Zwecke des Vertrags, zu entnehmen, ob der Dritte das Recht erwerben, ob das Recht des Dritten sofort oder nur unter gewissen Voraussetzungen entstehen und ob den Vertragsschliessenden die Befugnis vorbehalten sein soll, das Recht des Dritten ohne dessen Zustimmung aufzuheben oder zu ändern.

4. *Danmark*

a. Domstolspraxis I

I detta avsnitt skall först behandlas en serie rättsfall[34] — bland dem de äldsta i dansk rättskipning rörande kollektivavtalet — av ganska ensartad typ. De ha alla det gemensamt, att de gälla krav från arbetares sida mot arbetsgivare och att därvid kollektivavtal åberopats till stöd för talan. Termen avtal användes dock icke utan de mera neutrala beteckningarna prislista, priskurant o. dyl. Inte i något av fallen prövades frågan om och på vilken grund kollektivavtalet var rättsligt bindande, ty det restes aldrig någon invändning mot att prislistan skulle följas, om den i det särskilda fallet skulle befinnas vara tillämplig. Det framhålles uttryckligen, att det var ostridigt (in confesso eller liknande uttryck) mellan parterna, att en viss i facket antagen prislista skulle följas (bl. a. U 1877 s. 517, 1885 s. 1045, 1886 s. 1230 och s. 1081, 1895 s. 1122). I några av fallen, såsom det äldsta från 1877, gällde det tolkningen av en bestämmelse i en priskurant (U 1877 s. 517, 1900 s. 841. Jfr också 1886 s. 1230).

Vad som är av särskilt intresse i dessa mål, trots att de icke ställde frågan om kollektivavtalets rättsgiltighet på sin spets, är att undersöka, vilken inställning till kollektivavtalet de ge uttryck för, vilken betydelse domstolarna tillerkände detta.

Den självklara utgångspunkten i målen var, att domstolarna hade att fastställa endast vad som avtalats mellan de enskilda parterna. Prislistorna behandlades inte som avtal. Vad de kollektiva parterna kunde ha avsett med dem, var av ingen eller endast sekundär betydelse.

De kollektiva parternas uppfattning synes ha tillagts viss betydelse endast i de fall då domstolen haft att pröva en ren tolkningsfråga. I U 1877 s. 517 framlade arbetaren-käranden till stöd för sin tolkning förklaringar från tre mästare och sex gesäller i murarfacket, som varit med i den paritetiska kommitté med sammansättningen 7+7, som utarbetat prislistan. Dessutom förebragtes från bägge parter i målet omständigheter »hentede fra sagens natur» till stöd för deras resp. ståndpunkter, men svaranden hade inga motsvarande förklaringar från kommittéledamöter att åberopa. Domstolen (en underrätt) följde kärandens tolkning, då den bäst syntes överensstämma med de använda uttrycken och med billighet. Slutligen heter det:

> Rigtigheden af dette resultat bestyrkes ved de fremlagte erklæringer, om disse end ikke kunne betragtes som afgjørende.

[34] De finnas alla uppräknade i Elmquist s. 32 not 7, 1 st.

Någon men — det betonas uttryckligen — mycket ringa hänsyn togs sålunda till kommittéledamöternas ståndpunkt. Det var ett långt steg till den organisationernas dominerande roll i fackligt och processuellt hänseende som skulle komma.[35]

Vilken vikt man i första hand fäste vid vad de enskilda parterna kunde ha avtalat eller förutsatt, kommer tydligt fram i U 1886 s. 1081, avgjort i Landsover- samt Hof- og Stadsretten. En murargesäll, som gått arbetslös en tid, fick på egen anhållan arbete hos en mästare. Något avtal om lön träffades inte, men gesällen uppbar vissa belopp under tre veckor för arbetet med att uppföra en mur. Nu krävde han full ersättning härför enligt priskuranten i facket, som gällde bl. a. sådant arbete, varvid han påstod, att de utbetalda beloppen blott voro att betrakta som förskott. Svaranden hävdade å sin sida, att meningen varit, att arbetet skulle ersättas efter daglön och att han utbetalt beloppen efter de principer, som voro brukliga vid denna löneform (visst belopp brukade innehållas till säkerhet för att arbetet slutfördes). Han påstod sig ha klargjort detta för gesällen, vilket han dock icke hade möjlighet att bevisa.

Rätten ansåg det styrkt genom vittnesbevis, »at det sedvænlig antages», att arbete av ifrågavarande slag i brist på annat avtal ersattes efter priskuranten, vilken även svaranden ansåg böra följas vid ackordsarbete. Men på grund av det sätt, varpå gesällen fått arbetet, och i synnerhet på grund av att han utan någon som helst förfrågan på förhand om den slutliga betalningen varje vecka mottagit de à conto utbetalda beloppen, vilka dessutom icke visats stämma med de vid ackordsarbete brukliga, befanns han böra nöja sig med daglönen.

Här frångick sålunda domstolen priskuranten inte på grund av ett uttryckligt avtal utan endast på grund av vad som med hänsyn till parternas beteende kunde anses ha förutsatts dem emellan. Domstolen utgick tydligen från uppfattningen, att gesällen, vilkens förhandlingsläge varit svagt (han hade fått arbetet mer eller mindre av välvilja), spekulerat i möjligheten att i efterhand få ut en lön, som han inte vågat föra på tal vid anställandet.[36] Vad som avsetts med prislistan — de kollektiva parternas uppfattning — var helt irrelevant. Huruvida prislistan innehållit något om att arbetet skulle utföras på ackord, försåvitt det fanns prissatt i listan, eller givit arbetsgivaren fritt val mellan löneformerna, nämnes icke.[37] Vittnesbevisning förebragtes om vad som var brukligt i

[35] I det andra tolkningsfallet, U 1900 s. 841, föreföll svarandens tolkning domstolen så ohållbar, att den förkastades utan motivering.

[36] Om fackföreningen legat bakom rättegången, framgår ej av referatet.

[37] Prislistan synes ha varit tyst på denna punkt.

facket, och denna gick i viss mån i gesällens favör: »at det sedvænlig antages, at betalingen for nyt murarbejde — — — ydes efter priskuranten», men med en inskränkning — »i mangel af anden aftale» — som kanske blev avgörande men som, om den verkligen skulle vara uttryck för uppfattningen på arbetsmarknaden, förefaller att stå helt i strid med vad som åsyftades med regleringen av arbetslönen genom prislistor. Domstolen hade sålunda stöd för sitt domslut i denna på utsagor av gesällens vittnen grundade inskränkning.[38] Huruvida den varit avgörande är osäkert. Om vittnesbevisningen givit till resultat, att enligt uppfattningen i facket avvikelse från prislistan ej fick ske, åtminstone inte nedåt genom prisnedsättning eller val av annan löneform, är det likväl svårt att med i övrigt lika omständigheter tänka sig ett annat resultat. Så stark var dock känslan för den enskilda partsviljans autonomi, att utgången troligen blivit en annan blott om därigenom kunde anses ha visats, att parterna, dvs. även arbetsgivarparten, utgått från att prislistan skulle följas strikt.

Detta belyses av en jämförelse med domen i U 1900 s. 827. Här fanns en uttrycklig bestämmelse i prislistan, vilken båda parter erkände sig vara bundna av, om att däri upptaget arbete icke fick utföras mot daglön med mindre särskilda förhållanden påkallade det. Icke desto mindre uppkom även här frågan, om särskilt avtal om daglön kunde anses ha träffats. För ovanlighetens skull var det i detta fall en gesäll, som ville frångå prislistan och få ersättning efter daglön, men enligt domstolens uppfattning hade han varken förmått visa, att arbetsgivaren genom sitt beteende kunde anses ha tyst samtyckt till att arbetet utfördes mot daglön, eller visat sådana särskilda förhållanden, som kunde föranleda undantag från prislistan. Med särskild hänsyn till nämnda bestämmelse i prislistan ansågs arbetet ha utförts på ackord.

Båda dessa domar, ehuru olika till sin utgång, synas visa, att enligt rådande rättsuppfattning avvikelse från kollektivavtal liksom från sedvänja och bruk kunde ske ej blott genom uttryckligt avtal utan även genom tysta avtalsförutsättningar och konkludenta handlingar. Kollektivavtalet betraktades blott som ett indicium på vad parterna kunde antagas ha avtalat.

[38] Samma uppfattning uttalades i U 1898 s. 849, där parterna sades vara eniga om att prislistans bestämmelser voro bindande för dem, när annat avtal ej träffats. Detta är ett uttryck för den syn på dessa förhållanden som behärskade rätten, det »fria avtalets» princip. Det är troligt, att man här i medvetande om rättsläget skilde mellan ett rättsligt och ett fackligt betraktelsesätt, ty det är knappast tänkbart, att prislistorna voro uppställda endast »till ledning».

Det uttryckliga framhävandet av prislistans bestämmelse i sistnämnda fall kan kanske trots allt tyda på att man tillmätte kollektivavtal något större betydelse som bevismedel än vad fallet var i U 1877 s. 517. En Højesterets-dom, U 1895 s. 1122, kan möjligen anses gå i sådan riktning, ehuru den utgick från samma grunduppfattning. Målet gällde efter vilken beräkningsgrund betalning skulle utgå för putsning med en blandning av $^5/_6$ kalk och $^1/_6$ cement, då priskuranten upptog endast ett lägre pris för kalk och ett högre för cement. Højesteret, som med hänsyn till vad som förekommit i målet förklarade, att parterna måste anses ha utgått från att betalning skulle erläggas efter den lägre taxan, fäste därvid stor vikt vid en några år tidigare avkunnad skiljedom i samma fråga, vilken »maa forudsættes i Kjøbenhavn at være fulgt som almindelig regel». Här kom billighetssynpunkten, frågan om cementtillsatsen ökat arbetets svårighetsgrad, vilken dominerade i underrättens dom i samma fall liksom i fallet 1877, först i andra hand. Men det är på sin höjd en nyansskillnad, ty även i ifrågavarande dom var »det brukliga» det avgörande, inte de kollektivt uppställda reglerna i och för sig, ev. kompletterade genom skiljedom. Om någon tendens av antydd innebörd verkligen gjorde sig gällande,[39] stod den i så fall i överensstämmelse med den faktiska utvecklingen, i det att kollektivavtalen i praktiken med tiden alltmer representerade »det brukliga».

Möjligen kan fallet U 1905 s. 189 räknas som ett ytterligare belägg för en sådan tendens. Det gällde här bevakning för lönefordran i konkurs, och kravet fastställdes i enlighet med bestämmelsen om uppsägningstid i den för typograffacket gällande lönetariffen, varvid det blott yttrades, att bolaget »maatte antages at have underkastet sig» denna tariff. Avgörandet grundades dock uttryckligen på arbetsavtalen:

Da der efter det foreliggende maa gaas ud fra, at arbejderne efter kontrakterne først kunde opsiges til fratrædelse paa den 9 august — — —

Detta var det första fall i vilket fackföreningen uppträdde som kärande »efter bemyndigelse fra» de berörda arbetarna.

En särställning intar fallet U 1899 s. 894. En arbetsgivare, kaffebrännare i Köpenhamn, väckte talan mot en arbetare på grund av att denne lämnat arbetet utan att iakttaga bestämmelsen om ömsesidig uppsägningstid i en lönetariff, som svarandens fackförening förmått käranden att underteckna. Han krävde dels visst skadestånd, dels en »bøde» efter rättens bedömande, subsidiärt bådadera fastställda efter tyendelovens[40] regler.

[39] Det bör påpekas, att fallet U 1877 s. 517 blott var en underrättsdom.

[40] Denna motsvarar den svenska legostadgan.

Arbetaren-svaranden bestred, att han varit skyldig att iakttaga uppsägningstiden, såvitt framgår av domskälen på grund av att han ej känt till att käranden undertecknat tariffen.

Domstolen (en underrätt) dömde arbetaren att betala skadestånd på grund av följande omständigheter. Det var ostridigt, att käranden undertecknat tariffen, därtill föranledd av den fackförening vari svaranden var medlem under sin anställning hos käranden, och att fackföreningens ordförande på ett möte, till vilket arbetarna vid kaffebrännerierna i Köpenhamn varit kallade, meddelat att alla arbetsgivare i branschen i Köpenhamn undertecknat tariffen. Härigenom hade svaranden förpliktats

til at give klageren det i tarifen fastsatte opsigelsesvarsel — og det selv om han maatte have ret i, at han, da han forlod pladsen hos klageren, ikke vidste, at denne havde underskrevet tarifen.

Käranden ansågs därför ha »krav paa det i tarifen fastsatte opsigelsesvarsel af 14 dage». Han fick dock ingen »bøde» enligt tyendeloven § 47, endast skadestånd, men detta fastställdes »i mangel af andet grundlag for fastsættelsen af saadan erstatning — — — efter analogien af tyendelovens § 47 ɔ: til halvdelen af lønnen for den vedtagne tjenestetid».

I realiteten var det sålunda en bot, som utdömdes, ehuru betecknad som skadestånd. Om det varit skadestånd i vanlig mening, skulle det ha ålegat käranden att visa den skada han lidit.[41]

Den viktigaste skillnaden jämfört med de förut behandlade fallen var, att det i detta restes invändning mot att ifrågavarande kollektivavtalsbestämmelse var bindande för svaranden. Frågan härom kom sålunda på sin spets. Det gällde en s. k. normativ bestämmelse, dvs. en sådan som kunde ingå i ett arbetsavtal och som enligt gängse uppfattning överfördes från kollektivavtalet till detta. Men i domen talas ingenstädes om arbetsavtalet, om vad som kunde anses avtalat mellan parterna. Det fastställdes vissa fakta, alla obestridda: anställningsförhållandet — den av fackföreningen framförda lönetariffen — arbetsgivarens underskrift — arbetarens medlemskap i fackföreningen — publiciteten kring tariffen. Dessa fakta avsågo väl att visa å ena sidan, att svaranden åtminstone haft skälig anledning att antaga, att lönetariffen underskrivits av käranden, å andra sidan att käranden med fog kunde förvänta, att bestämmelsen iakttogs av fackföreningens medlemmar. Alltnog förklarades svaranden med hänsyn till dessa omständigheter ha en plikt att

[41] Jfr vidare nedan vid not 54 och 57.

iakttaga uppsägningstiden, käranden ett krav på att den iakttogs. Närmare hur man kom till detta resultat framgår icke. Det omedelbara intrycket av domen är, att man däri utgått från att en objektiv bestämmelse fastställts för yrkesområdet. Det förekom ingen subsumtion av fakta under juridiska avtalskategorier. Omtolkad i gängse kollektivavtalsrättsliga termer skulle domen kunna sägas vila på följande resonemang: det har genom undertecknandet av tariffen upprättats ett avtal mellan fackföreningen och arbetsgivaren, och på grund av sitt medlemskap är arbetaren bunden av detta avtal, även om han inte känt till att motparten var bunden därav.

Domen torde vara den första i dansk rätt, i vilken ett kollektivavtal i realiteten tillerkänts självständig juridisk betydelse, ej blott använts som ett subsidiärt medel att bestämma innehållet i ett personligt avtal.[42] Att man inte i detta fall såsom i de förut behandlade grundat domen på ett personligt avtal torde ha sin förklaring i att svaranden bestritt vetskap om att arbetsgivaren antagit tariffen.

b. Domstolspraxis II. Kollektivavtalet infogas i rättssystemet

Från början av århundradet till ikraftträdandet av 1910 års lag om Den faste voldgiftsret föreligger en serie rättsfall, vilka samtliga gälla skadeståndskrav mot facklig organisation på grund av kollektivavtalsstridig stridsåtgärd. I de flesta fallen var det fråga om brott mot varselbestämmelserna i kollektivavtal, så i U 1908 s. 667 och s. 854, 1909 s. 449 samt 1912 s. 816 (samma fall i Højesteret U 1914 s. 53). I alla utom förstnämnda fall gällde det Septemberforligets varselregler. Tre fall, U 1903 s. 374, 1911 s. 641 och s. 850, rörde brott mot den med förhandlingsordningen sammanhängande fredsplikten (strejk eller, i sistnämnda fall, blockad hade anordnats innan förhandlingar upptagits och slutförts). U 1910 s. 597 gällde frågan om ett förbunds ansvar för en vild strejk på grund av ett uttryckligt åtagande att svara för att medlemmarna höllo avtalet. I samtliga fall utdömdes skadestånd, i alla utom fallet 1912—14, som gällde en arbetsgivarförening, var det fackförbund eller lokala fackföreningar, som på grund av godkännande av eller medverkan av något slag till avtalsstridig stridsåtgärd eller på grund av uttryckligt åtagande ansetts ansvariga för den skada, som åsamkats arbetsgivarna genom stridsåtgärden. I hälften av fallen fördes talan av enskild arbetsgivare, i de övriga av fackorganisation, varvid

[42] Jfr Elmquist s. 32 not 7, 2 st.

vederbörande medlemmar (i två fall gällde det blott en medlem) transporterat sina krav på organisationen.

I det första målet, U 1903 s. 374, uppkom bl. a. frågan om skadestånd kunde åläggas svarandeförbundet med hänsyn till att en enligt ifrågavarande avtal tillsatt paritetisk skiljenämnd i en likartad tvist förklarat, att avtalet »ikke hjemler det (fællesudvalget) ret til at idømme nogensomhelst erstatning». Detta betraktade dock domstolen endast som ett uttalande om skiljenämndens kompetens och såg sig ej därav hindrad att utdöma skadestånd. Någon tvekan om att brott mot kollektivavtal skulle kunna medföra skadeståndsansvar synes ej ha förelegat. Målet gick ej ens upp i högsta instans. (Härom mera i det följande.)

I tvister, som förut prövats och avgjorts vid fackliga skiljedomstolar, såsom nyssnämnda,[43] gick talan vid allmän domstol ut på att få sådan skadeersättning, som ej kunde erhållas vid dessa skiljedomstolar. Så var det i de tre mål, som rörde Septemberforliget och därför först behandlats av Den permanente voldgiftsret.[44] Den i samband därmed uppkommande frågan, huruvida dennas avgöranden i sakfrågan skulle vara bindande för de allmänna domstolarna, avgjordes av Højesteret i målen 1909 och 1914 — båda gångerna i motsats till Landsover- samt Hof- og Stadsretten — så, att domstolarna hade att självständigt pröva, »om der forelaa et til erstatning forpligtende brud paa nævnte overenskomst».[45]

Någon påverkan eller diskussion av de vanliga i doktrinen förekommande teorierna spårar man inte i dessa domar. De ge uttryck för en praktisk och odoktrinär uppfattning om vilka rättsverkningar som kunde tillerkännas kollektivavtalet. Om denna praxis skall sägas vara uttryck för någon av dessa »teorier», är det närmast den kumulativa. Å ena sidan drogo sig domstolarna inte för att utdöma ersättning för skada, som drabbat enskilda medlemmar. I Højesterets-domen 1914 ersattes sålunda enskilda arbetares förlust till följd av att arbetsgivare tillhörande den svarande föreningen åsidosatt Septemberforligets varselregler, och enskild arbetsgivare förde t. ex. i U 1908 s. 854 ensam talan angående brott mot samma avtal. I inget av fallen var det dock fråga om att ådöma enskilda medlemmar skadestånd, men att kollektivavtal

[43] Skiljenämnden hade förklarat strejken avtalsstridig. Det var dock ett annat, f. ö. något senare avgörande, som nämndes i domskälen.

[44] U 1908 s. 854, 1909 s. 449 samt 1912 s. 816 med Højesteretsdomen 1914 s. 53. Jfr Jensen s. 73.

Den permanente voldgiftsret kunde blott ådöma »bøder», dvs. ett konventionalstraff, som i mycket påminde om bot. Jfr nedan vid not 54.

[45] Cit. efter rubriken till ref. i U 1914 s. 53. Denna dom, som här betecknas efter tidskriftsårgången, avkunnades 1913.

ansågs kunna *brytas* av medlemmar framgår bl. a. av nyssnämnda Højesterets-dom 1914.[46] Av Højesterets-domen 1909 framgår, att lokal fackförening såsom underorganisation ansågs vara bunden av Septemberforligets varselregler.[47] Det sagda gäller medlemmarnas ställning i kollektivavtalsförhållandet. Att å andra sidan de avtalsslutande organisationerna själva voro rättsligt bundna av kollektivavtal, utgick man från som självklart. I alla målen svarade organisation för brott mot kollektivavtal.[48] Av domen 1914 framgår, att man därvid inte så noga skilde på vad organisationen eller dess medlemmar gjort, åtminstone om de senare utgjorde ett flertal;[49] organisationen fick här svara för medlemmarnas avtalsbrott. Visserligen restes invändningen beträffande denna omständighet för sent för att kunna påverka utgången, men Højesterets avvisande därav »*allerede* af den grund, at den ikke kan antages at være fremsat i de forrige instanser», tyder på att den inte under några omständigheter skulle ha tillmätts betydelse.[50]

Den självklarhet, med vilken de danska domstolarna tillerkände kollektivavtalet rättsverkningar, bör sannolikt sammanställas med tillkomsten av Septemberforliget 1899.[51] Detta avtal blev den fasta grundvalen för den vidare utvecklingen och fick ställningen närmast som en lag.[52] Genom lagstiftningen om vittnesplikt vid Den permanente vold-

[46] Såsom framgår nedan, blevo dock i detta fall medlemmarna så gott som identifierade med organisationen.

[47] Jfr Jensen s. 43.

[48] Jfr C. Ussing i Beretning, Bil. I s. 9. Ussing, som var vice ordf. i Den permanente voldgiftsret och ordf. i Fællesudvalget av 1908, framhöll likaledes (ibid.), att enligt dåtida dansk rätt både enskilda medlemmar och organisationerna kunde kräva ersättning för skada till följd av brott mot kollektivavtal, organisationen dock endast för skada som den själv lidit. När i de behandlade rättsfallen organisation förde talan i anledning av förlust som medlemmar lidit, hade dessa transporterat sina krav på organisationen.

[49] Jfr rubriken till ref. i U 1912 s. 816 (samma mål).

[50] Kurs. här. — Utgången i dessa mål synes överensstämma med den ståndpunkt, som Fællesudvalget av 1908 uttryckte på följande sätt i motiven till 1910 års lag om Den faste voldgiftsret: »Det er klart, at overenskomsten kan krænkes af selve den organisation, som har indgaaet den eller givet den sin tilslutning, og krænkelsen kan ske af den eller dem, der kan optræde paa organisationens vegne — formand, bestyrelse, generalforsamling — eller ved saa mange medlemmer, at der ikke ret vel kan sondres mellem organisationerne som saadanne og medlemmerne» (Beretning s. 26).

[51] Detta gäller dock inte den ovan vid not 40 behandlade underrättsdomen av 1899, som tillkom ett par månader dessförinnan, men den kan möjligen anses som ett symptom på utvecklingen.

[52] Det kan påpekas, att Septemberforliget t. o. m. finns upptaget i den danska lagboken.

giftsret hade självregleringssystemet i viss mån fått statsmakternas sanktion. Å andra sidan hade arbetsmarknadens parter själva vid antagandet av Septemberforliget åtminstone provisoriskt accepterat det statliga rättsmaskineriet genom att antaga Landsover- samt Hof- og Stadsretten som överenskommet forum[53] tills den för ändamålet mera lämpade permanente voldgiftsret hunnit upprättas.

Den permanente voldgiftsret utdömde inte skadestånd (det var ju därför många mål kommo inför domstolarna) men ålade dock, när skäl därtill ansågos föreligga, »bøder» för brott mot Septemberforliget, alltså ett slags konventionalstraff. Detta skedde »med alles billigelse, men uden udtrykkelig hjemmel», enligt vad som uppgives i den av Fællesudvalget av 1908 avgivna Beretning.[54]

Att domstolarna ansågo kollektivavtal vara bindande även för medlemmar bör sammanställas med Septemberforligets p. 10, där det talas om brott mot avtalet av »nogen underordnet organisation eller nogen enkelt arbejder eller arbejdsgiver».

Genom denna utveckling i rättspraxis hade i själva verket kollektivavtalet infogats i rättssystemet och grundläggande rättsprinciper utbildats på detta område.

Det av Fællesudvalget av 1908 under ordförandeskap av C. Ussing utarbetade förslaget till lag om Den faste voldgiftsret, som 1910 antogs oförändrat, var till största delen av processrättslig natur. Det var framför allt på den punkten en reform behövdes. Någon kollektivavtalslag har däremot aldrig genomförts i Danmark. De i praxis redan utbildade kollektivavtalsrättsliga principerna framträdde endast förutsättningsvis i lagen. De viktigaste nyheterna voro, att Den faste voldgiftsret, till skillnad från den i samband därmed avskaffade permanente voldgiftsret, fick ställningen som en verklig domstol, ehuru ledamöterna utsågos av huvudorganisationerna,[55] och blev exklusivt forum i tvister om kollektivavtal, att organisationerna fingo en dominerande ställning i processen i förhållande till medlemmarna, samt införandet av botsystemet.[56] Boten som sanktionsform innefattade enligt motiven moment både av böter och skadestånd:

[53] Se Septemberforliget p. 10 och tillägget p. 2. Jfr vidare kap. II under C, 4. vid not 21.

[54] Se Beretning s. 11 noten.

[55] Ordförande skulle utses av de sålunda valda med enkel majoritet, subsidiärt på annat sätt.

[56] Se förutom lagförslaget med motiv i Beretning, Elmquist s. 33 ff. och 187 ff. samt Jensen s. 45 ff. och passim.

Hvor skade ikke er lidt ved overenskomstbrudet, vil det nærmest være bødesynspunktet, som bliver at lægge til grund. Er skade lidt, vil det nærmest blive erstatningssynspunktet. Men i begge tilfælde vil der være at tage hensyn til de forhold, der har forvoldt brudet, og brudets mere eller mindre undskyldige karakter, saa at boden endog under særlig formildende omstændigheder ganske kan bortfalde.[57]

I enlighet härmed stadgades i lagen § 5: 1, att boten

saafremt skade er sket, skal tilfalde den skadelidende og i andre tilfælde tilfalde sagsøgeren.

Resultatet var sålunda det av Den permanente voldgiftsret införda »bøde»-systemet, kombinerat med särskilt anpassade skadeståndsregler. För utformningen av de svenska skadeståndsreglerna i KAL har det danska botsystemet haft stor betydelse.

C. SVERIGE

1. *Kollektivavtalet i den svenska juridiska litteraturen*

Kollektivavtalet började mera allmänt uppmärksammas som juridisk företeelse först i samband med utredningarna om förliknings- och skiljenämnder samt om arbetsavtal strax efter sekelskiftet.

I *förliknings- och skiljenämndskommitténs betänkande 1901* uttalades, att överenskommelse eller avtal av detta slag

måste, för att medföra någon rättslig verkan, vara ingånget antingen mellan parterna personligen eller å deras vägnar av därtill behörigen befullmäktigade ombud.[58]

Detta läge, som medförde att kollektivavtalet i mycket ringa utsträckning kunde tillerkännas rättsverkningar, ansåg kommittén böra bibehållas. Direkt talades i utredningen ingenstädes om kollektivavtal, men det framgår klart, att sådana och med dem jämställda skiljedomar i intressetvister avsågos. Å andra sidan är det också tydligt, att tanken på kollektivavtalet som någonting skilt från de personliga avtalen var okänd för kommittén; den räknade *juridiskt sett* icke med någon kollektivavtalskategori utan endast med individuella, ehuru gemensamt ingångna arbetsavtal.[59]

För kollektivavtalets utveckling blev anknytningen till arbetsavtalslagstiftningen av större betydelse. Frågan om en mera fullständig lag-

[57] Beretning s. 11.

[58] Förl. kom.bet. s. 52. Jfr kap. VI vid not 2.

[59] Samma uppfattning framkommer också i den RD:s skrivelse (nr 85/1899, särskilt s. 3), i vilken ifrågavarande utredning begärdes (cit. i bet. s. 48 f.).

stiftning om arbetsavtal började bli aktuell mot slutet av 1800-talet, närmast med anledning av strejkerna. Det klagades på arbetsgivarhåll över att effektivt rättsskydd mot avtalsbrott från arbetarnas sida saknades. Skadeståndspåföljden var verkningslös eftersom arbetarna vanligen saknade utmätningsbara tillgångar. *1899 års arbetsavtalskommitté*, som avlämnade sitt betänkande 1901, övervägde olika möjligheter att komma till rätta med detta problem. Kommittén ansåg det

> önskvärt, att arbetsgivarna icke ensidigt dikterade villkoren för fabrikens drift och i följd härav även för arbetsavtalet utan läte arbetstagarna genom sina förtroendemän hava ett ord med i laget.

En lösning av arbetsfredsproblemet på denna väg skulle förutsätta »understödjande och utveckling av föreningsrätten», emedan fackorganisationen skulle »vara den nödvändiga yttre formen för förhandling emellan arbetstagare och arbetsgivare». Kommittén, som ställde sig kritisk till mycket i fackföreningsrörelsen såsom den dittills framträtt, var dock skeptisk mot möjligheterna att uppnå i varje fall mera omedelbara resultat på denna väg.[60] Ett verksamt skydd borde enligt kommittén beredas arbetsavtalet bl. a. genom en dispositiv lagbestämmelse om décompte och genom straffbeläggande av vissa allvarligare avtalsbrott. Bland förslag, som diskuterades i kommittén men förkastades, innebar ett, att fackförening med sina tillgångar skulle svara för medlemmarnas avtalsbrott eller åtminstone för skada som uppkommit »genom kontraktsbrytande arbetsinställelser, av fackföreningarna åstadkomna eller understödda». Denna lösning, som hade starka sympatier på arbetsgivarhåll, hade tidigare diskuterats mångenstädes i utlandet.[61]

Det framgår att arbetsavtalskommittén kanske ännu mindre än förlikningS- och skiljenämndskommittén räknade med någon särskild kollektivavtalskategori.[62] I det avseendet synes uppfattningen ha varit ungefär densamma som ännu vid sekelskiftet var övervägande jämväl i utlandet.

[60] Förslag till lag om arbetsavtal 1901, s. 20 f.

[61] Ibid. s. 24 ff. — Även i Förl.kom.bet. (s. 55) avvisades tanken att låta fackföreningarna »bilda grundvalen för en effektiv lagstiftning angående arbetsavtalets helgd och exekution av skiljedomsutslag i arbetstvister». Jfr vidare nedan vid not 66.

Se i övrigt ang. arbetsavtalskommitténs förslag Westerståhl s. 262 ff., om dess förhistoria s. 246 ff.

[62] LO framhöll i sitt starkt kritiska utlåtande över förslaget (Landssekretariatets yttrande över arbetsavtalskommitténs förslag, avg. i aug. 1902, Sthlm 1902), att kommittén inte tillräckligt beaktat, att arbetsavtalen på grund av fackorganisationernas växande betydelse alltmer blivit »av kollektiv natur, dvs. omfattande arbetare och arbetsgivare inom en särskild industrigren på en ort eller t. o. m. i hela landet».

En vändpunkt i denna lagstiftningsfråga kom genom den av häradshövdingen A. Åkerman och hovrättsfiskalen G. Olin år 1907 avlämnade utredningen, *Promemoria angående lagstiftning om arbetsaftal*, till vilken fogades en av Olin utarbetad redogörelse beträffande Kollektivavtalet i den utländska lagstiftningen. Utredningen hade föranstaltats av den lindmanska högerregeringen. Denna var emellertid icke tillfreds med resultatet, vilket bl. a. föranledde dröjsmål med publiceringen av betänkandet (tryckt 1910).[63]

Utredningen baserades på uppfattningen, »att det individuella arbetsavtalet ej längre ensamt kan läggas till grund för en lagstiftning i ämnet»,[64] och utmynnade i en undersökning av kollektivavtalets begrepp och av de principer som borde läggas till grund för lagstiftning härom. Den kom att i sina huvuddrag bli grundläggande för samtliga svenska lagförslag om kollektivavtal. Även den lindmanska regeringen, som först ställt sig helt avvisande, grundade sina propositioner 1910 och 1911 till stor del på de i promemorian föreslagna principerna.

Utredningsmännen sade sig icke komma med någon nyhet utan avsågo »blott att giva rättslig stadga åt en företeelse, som redan nu utan lagstiftningens stöd med varje dag vinner ökad styrka och omfattning» och som av både arbetstagare och arbetsgivare ansågs erbjuda »de mest betryggande former för ordnandet av deras inbördes rättsförhållande» (s. 101).

Utredningsmännens analys av kollektivavtalets begrepp och förslag till reglering av dess rättsverkningar voro givetvis baserade på studier av utländsk doktrin och lagförslag (jfr Olins specialutredning), men det ansågs »vara mest välbetänkt att lämna teorierna åt sitt värde och i stället söka giva lagstiftningen[s] stöd åt de former, i vilka kollektivavtalet hittills utvecklat sig och för närvarande ingås» (s. 106).

Kollektivavtalets »rättsliga innebörd» bestämdes i promemorian (s. 103) så,

> att det fastställer vissa normer rörande löne- och arbetsvillkoren, vilka skola lända till efterrättelse vid framtida arbetsavtal mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare.

Som »ett av de konstitutiva kännetecknen på kollektivavtalet» angavs »dess generaliserande karaktär», innebärande att arbetstagarna aldrig äro individuellt bestämda. Det förutsattes, att en arbetarorganisation måste medverka vid dess tillkomst. Däremot ville utredningsmännen

[63] Ang. omständigheterna kring denna promemoria se Westerståhl s. 300 ff. Jfr vidare ang. utredningens principiella betydelse Olin i Soc.T. 1910 s. 253.

[64] Åkerman & Olin s. 100.

inte ställa som villkor, att organisationen utgjorde en juridisk person. Över huvud ville de skilja denna lagstiftningsfråga från föreningslagstiftningen.[65]

I fråga om rättsverkningarna föreslogs, att kollektivavtalet i förhållande till de individuella arbetsavtalen skulle ha tvingande karktär:

Såsom en hörnsten i en blivande lagstiftning angående kollektivavtal betrakta vi — — — ett uttryckligt stadgande därom att, därest arbetsavtal mellan personer, vilka äro skyldiga att ställa sig ett kollektivavtal till efterrättelse, innehålla utfästelser, som strida mot kollektivavtalet, dessa utfästelser sakna giltighet och i stället kollektivavtalets motsvarande bestämmelser lända till efterrättelse (s. 108 f.).

Däremot ville de inte gå längre och göra den i kollektivavtalet »fastställda regleringen — — — obligatoriskt bindande jämväl för andra än dem, som deltagit i avtalet eller sedermera godkänt detsamma», något som skulle innebära ett avsteg från kollektivavtalets »privaträttsliga karaktär» (s. 110).

I fråga om rätten att föra talan på grund av kränkning av kollektivavtal var utgångspunkten, att sådan tillkom enskilda medlemmar, men en viss sådan rätt ansågs böra tillerkännas även fackorganisationerna. Det vore, framhölls det,

stridande mot den moderna arbetarrörelsens hela anda att väl medgiva fackorganisationerna rätt att ingå kollektivavtal men samtidigt förvägra dem varje talan på grund av avtalet.

Fackorganisationerna skulle sålunda ha rätt att

föra talan om fastslående för framtiden av en generell princip men däremot icke att väcka anspråk på tillhandahållande åt viss enskild man av honom tillkommande förmåner (s. 111 f.).

Bakom dessa uttalanden spårar man debatten kring de första franska kollektivavtalsmålen.

Slutligen behandlade utredningsmännen frågan om fackförenings skadeståndsansvar vid kollektivavtal. De tillbakavisade bestämt såsom något för kollektivavtalet »fullständigt främmande» det bl. a. av minoriteten i 1892 års Royal Commission on Labour upptagna förslaget att göra fackförening ansvarig för medlems avtalsbrott. Ehuru de ansågo inga principiella invändningar kunna resas mot sådant ansvar i det fall att »fackföreningen varit delaktig i en kontraktsbrytande arbetsinställelse», voro de icke benägna att föreslå en sådan regel, då de förmodade

[65] A. a. s. 105 ff. Det framgår tydligt, att »organisation» har mycket vidsträckt betydelse i detta betänkande.

att båda parter på arbetsmarknaden skulle motsätta sig dess införande.[66]

Med sin legislativa utgångspunkt hade utredningsmännen givetvis ingen anledning att djupare analysera problemen utifrån gällande rätt. De voro påfallande försiktiga med omdömen i det avseendet. Men det är också klart, att de icke ansågo sig göra några större avvikelser från gällande rätt utan såvitt möjligt byggde på allmänt erkända principer, samtidigt som de försökte träffa det som motsvarade kollektivavtalets ändamål och uppfattningen på arbetsmarknaden. Som för framtiden väsentliga punkter i deras förslag kan framhållas, att detta var grundat på avtalskonstruktionen och det fria förhandlingsväsendet, att det icke krävde någon särskild föreningslagstiftning, att avvikelser i personliga avtal från kollektivavtal skulle sakna giltighet samt att talerätt skulle tillkomma både medlemmar och organisation (den senare dock endast i vissa fall).

Den första egentliga bearbetningen av kollektivavtalet de lege lata i vårt land — och länge den enda mera djupgående — gjordes av *Undén* i hans avhandling Kollektivavtalet enligt gällande svensk rätt, 1912. Hans avsikt var att »genom att framställa en konstruktion, uppförd på erkända rättsgrundsatser», lämna ett bidrag till frågan, om kollektivavtalet var rättsligt bindande (s. 23) samt vilka rättsverkningar som tillkom det. Han hade därvid icke något inhemskt material i form av rättspraxis och lagstiftning att bygga på och betonade, att hans resultat därför måste bli osäkra (jfr förordet). Arbetet består till stor del av en diskussion av de konstruktionsförsök, som gjorts i utländsk doktrin. Dessa prövas särskilt från svensk rätts synpunkt. Undén gick själv i den utländska doktrinens fotspår; avhandlingen var en produkt av sin tid, ett typiskt exempel på konstruktionsjuridiken.

I metodfrågan tog Undén avstånd från begreppsjurisprudensen eller, som han själv uttryckte det, »en begreppsjuridik, där logiska deduktioner från ett på förhand i begreppen obehörigen insmugglat innehåll träda i stället för tolkningen av positiv rätt» (s. 32). Begreppen utgjorde endast »sammanfattande uttryck för rättssatser över likartade företeelser» (ibid). Men även om han utgick från ändamålssynpunkter och använde »sakens natur» som kunskapskälla vid tolkningen (s. 172), måste han enligt dåtida rättsvetenskaplig praxis inpassa företeelserna under erkända juridiska begrepp, varvid om flera konstruktioner voro

[66] Åkerman & Olin s. 112 ff. (cit. s. 113). Ang. RCL Rep. 1894 se ovan under B, 1. vid not 53. Jfr också Brentanos förslag ovan under B, 3. vid not 2 och ang. inställningen till dylika lösningar i tidigare svenska lagförslag ovan vid not 61.

möjliga, valet föll på den som erbjöd de ändamålsenligaste rättsverkningarna. Beroendet av begreppen är kanske mest framträdande i Undéns kritik av andras lösningar. Den som försvurit sig åt en konstruktion, måste finna sig i dess konsekvenser med hänsyn till rättsverkningarna, måste ta det onda med det goda. Så fick t. ex. den som ansåg medlemmarna bundna av kollektivavtal finna sig i fullmaktslärans nackdelar, om han inte kunde finna någon rättsgrund som upphävde dem. Detta hörde s. a. s. till spelets regler. Det är denna metod som Heck kallar »begriffsjuristische Scheinbegründung» och beskriver med bl. a. följande ord:

Man kann in diesem Falle von einer aus begrifflichen und teleologischen Elementen zusammengesetzten oder einer gemischten Rechtsgewinnung reden.[67]

I likhet med Sinzheimer och Oertmann anslöt sig Undén till föreningsteorin »såsom den enda tillfredsställande» (s. 76). Han slapp då alla konstruktionssvårigheter med fullmaktsinstitutet, som måste användas om enskilda medlemmar skulle anses bundna av kollektivavtal. Ombudsteorin accepterades som möjlig i enstaka fall, men, framhöll han, »de fiktioner, som ombudsteorins anhängare betjänat sig av, kunna ej leda till målet» (s. 84, jfr s. 74 och 79 f.). Lotmars konstruktion kunde godtagas beträffande kollektivavtal med icke associerade arbetare, men en annan konstruktion, som påminde om föreningsteorin, ansågs »mera tilltalande» (s. 64). Blott undertecknarna på arbetarsidan borde anses som kontrahenter, och gentemot dessa förpliktade sig arbetsgivaren att icke ingå normstridiga avtal med andra arbetare (s. 65).

Undén anförde som ett starkt argument för föreningsteorin, att denna i motsats till de andra stod i överensstämmelse med svenska föreningsrättsliga grundsatser:

Det är — — — en allmänt erkänd rättsregel, att en ideell förening med rättsförmåga ej binder sina medlemmar personligen. Det blir då alldeles godtyckligt att uppställa en motsatt grundsats i fråga om fackföreningar — — — och kollektivavtal (s. 75).

Sitt märkligaste bidrag till konstruktionsfloran gav Undén genom att inordna kollektivavtalet under förhandsavtalens kategori och därmed legitimera dess inträde i rättssystemet. Medan Sinzheimer t. ex. förklarat, att kollektivavtalet blott utgjorde en enkel förbindelse mellan förening och arbetsgivare, varvid föreningens rättshandlingar voro att jämställa med vanliga personers, ville Undén tillerkänna kollektivavtalet rättsligt bindande karaktär genom att hänföra det till en erkänd avtalstyp. Han yttrade sig dock med påfallande försiktighet:

[67] Heck s. 98 f. (cit. s. 99).

Det resultat, vartill vi kommit, är möjligen av viss betydelse för uppfattningen av kollektivavtalets allmänna giltighet som rättsligt bindande avtal. I ett rättssystem, som erkänner pacta de contrahendo, åtminstone där bägge parterna åtagit sig förpliktelser, bör någon invändning icke kunna göras mot kollektivavtalets erkännande, försåvitt gäller de moment, kollektivavtalet har gemensamt med det allmänna förhandsavtalet.

Han framhöll, att kollektivavtalets innehåll icke var uttömt med denna konstruktion (s. 97 f.).

Hur konstruktionen, som av Munch-Petersen betecknades som »noget kunstig»,[68] genomfördes, kan här blott i korthet antydas. Argumenten mot den — konstruktionen hade nämligen diskuterats även tidigare — gingo ut på att kollektivavtalet icke innehöll förpliktelse att ingå arbetsavtal, som ett förhandsavtal till sådana, utan avsåg blott att reglera innehållet, om och när arbetsavtal kommo till stånd. Det nya i Undéns konstruktionsförslag var, att han i stället använde varianten pactum de non contrahendo, och i enlighet med sin uppfattning om kollektivavtalsförpliktelsernas i huvudsak negativa natur förklarade, att avtalet som förhandsavtal innehöll förpliktelsen att icke ingå normstridiga arbetsavtal. Dessutom var det nödvändigt att tillgripa rättsfiguren pactum de contrahendo cum tertio, eftersom parterna i förhandsavtalet icke voro desamma som i arbetsavtalen. Resultatet sammanfattades sålunda:

Om man med Degenholb finner ett förhandsavtal kunna gå ut på även ett non contrahere och dessutom till förhandsavtalets begrepp hänför pacta de contrahendo cum tertio, synes det oss riktigast att även beteckna kollektivavtalet mellan en arbetsgivare och en fackförening som förhandsavtal (s. 96).

Däremot förkastade Undén tredjemansavtalskonstruktionen åtminstone för normalfallen. Liksom Sinzheimer var han obenägen att i enlighet med denna konstruktion tillerkänna de enskilda medlemmarna-tredje männen något självständigt anspråk på grund av kollektivavtal (s. 98 ff., särskilt s. 110 och 115 f.).

I likhet med Sinzheimer systematiserade Undén läran om kollektivavtalets rättsverkningar genom en indelning efter kollektivavtalets olika funktioner, den normerande funktionen och fredsfunktionen. Denna systematik kom att dominera den svenska litteraturen om kollektivavtalet under lång tid framåt. Fredsfunktionen motsvarade närmast Sinzheimers obligatoriska funktion, vilken dock omfattade mera. Däremot saknade han motsvarighet till Sinzheimers föreningsrättsliga funktion. Undén erkände ingen »inre bundenhet» mellan föreningen och dess medlemmar. För denna åsikt åberopade han den liberala grund-

[68] U 1912 Afd. B, s. 184.

satsen, att den enskilde aldrig avstod från rätten att bestämma om sitt eget arbetsavtal. Föreningsmässiga disciplinära åtgärder kunde tillgripas i sådana fall, men rättsliga tvångsmedel stodo enligt hans uppfattning om svensk rätt icke till buds.[69]

Vad först angår kollektivavtalets *normerande funktion*, frågade sig Undén, vad nytta han hade av sin pactum de contrahendo-konstruktion:

> Kan man härav draga några slutsatser angående sättet för prestationens uttvingande? (s. 162.)

Han diskuterade olika möjligheter i anslutning till litteraturen om förhandsavtalet och kom med stöd av ett uttalande av Nordling bl. a. till en lösning, som »väsentligen liknar det resultat, vartill man kommer med antagande av en kollektivavtalets tvingande verkan». Dock skulle inte arbetaren själv utan blott kontrahenten i kollektivavtalet, dvs. vanligen fackföreningen, kunna göra gällande rätten »att fordra kollektivavtalets arbetsvillkor» (s. 165, jfr s. 168). Han kände sig dock ganska oviss om denna tolknings riktighet och framförde andra säkrare men också mindre tillfredsställande lösningsförslag grundade på förhandsavtalsläran.

I enlighet med grundsatserna i den av Undén antagna föreningsteorin voro de enskilda medlemmarna icke bundna av kollektivavtalet. Ej heller iklädde sig föreningen någon garanti för medlemmarnas normenliga handlande utan svarade utan särskilt åtagande endast för egna åtgärder (s. 171—177). Detta gällde även fredsplikten, som var en typisk föreningsförpliktelse (s. 228 och 231).

Den praktiskt sett viktigaste vägen att tvinga ut parternas prestationer enligt de normativa bestämmelserna gick dock enligt Undén över de individuella avtalen. Vägran att vid utbetalning av lön följa tariffen blev för honom liksom för Lotmar och Sinzheimer (i dennes tidigare arbeten) en kränkning av det individuella avtalet, icke av kollektivavtalet:

> De enskilda arbetarna äro målsägande. Kollektivavtalet är icke längre den omedelbara rättsgrunden för deras talan, endast upplyser om de individuella avtalens innehåll (s. 184).

Kollektivavtalets *fredsfunktion* sammanhängde enligt Undén med att avtalsformen uppkommit »i direkt samband med parternas strävan att trygga arbetsfreden under avtalsperioderna» (s. 187). Kollektivavtalet

[69] S. 179 ff. Jfr s. 166 betr. icke associerade arbetare. I propositionerna 1910 och 1911 upptogos bestämmelser om att skyldighet att iakttaga kollektivavtal ålåg medlem även mot föreningen (§ 11 resp. § 3).

alstrade »en särskild förpliktelse för parterna att underlåta arbetsinställelse», oberoende av om sådan skulle vara lovlig eller icke enligt arbetsavtalen. »Denna uppfattning av kollektivavtalets rättsverkningar måste tränga sig fram», underströk han (ibid.). Även fredsplikten var i huvudsak av negativ natur, att underlåta arbetsstrider (s. 190 och 207). — I det följande beröras vissa punkter av detta avsnitt, som i övrigt här måste förbigås.[70]

Vad slutligen beträffar påföljderna av brott mot kollektivavtal, var skadeståndsplikten enligt Undén en ofrånkomlig konsekvens »av uppfattningen om kollektivavtalet såsom rättsligt bindande avtal» (s. 235). Emellertid framhävde han, att civilrättens skadeståndsregler bl. a. om beräkning av skadeståndets belopp voro alltför mekaniska för att passa kollektivavtalsförhållanden (s. 242).

2. *Domstolspraxis*

a. Till omkring 1910

Några i rättsfallssamlingar refererade mål rörande kollektivavtal från tiden före sekelskiftet finnas veterligen inte. Med ledning av uppgifter i Målarnes Facktidning år 1889 om att några dylika mål förevarit vid Stockholms rådhusrätt, har jag spårat upp två, båda gällande den år 1889 antagna prislistan i målarfacket i Stockholm.[71]

Det ena målet (Stockholms rådstufvurätt, 3 avd., civila mål 1889 nr 579) ställde inte frågan om kollektivavtalets juridiska betydelse på sin spets men förtjänar likväl att beröras, inte minst på grund av de sakupplysningar det innehåller.

Käranden i detta mål, en måleriarbetare, hade på ackord åtagit sig målningen av två våningar för svaranden, en målarmästare, mot en betalning av 150 kr. Det upplystes, att arbetet aldrig uppmätts; det förelåg sålunda ett typiskt »slumpackord». Käranden yrkade nu i stället betalning för arbetet efter 1889 års prislista. Denna hade av svaranden undertecknats genom ombud den

[70] Jfr nedan vid not 23 och 34.

[71] Uppgifterna i Mål. FT dec. 1889 (jfr kap. V under B, 4. vid not 71). Enl. arbetsgivarna var det tre, enligt arbetarna sex mål, som instämts till rätten. Av dessa torde blott de två, som här behandlas, ha fullföljts. Fyra andra mål vid samma tid, som enligt rådhusrättens generaldiarium avsågo fordringar mot målarmästare och som torde ha utgjort återstoden, avskrevos av olika skäl.

Det tidigaste av dessa mål, nr. 394, som behandlas efter det andra fullföljda målet, avgjordes genom bifallande dom d. 15/10 1889. Detta torde ha uppmuntrat arbetarna att fortsätta. De fyra följande målen instämdes under tiden 15—29/10, det sista i nov.: generaldiariet nr. 1942, 2019, 2039, 2052 (=nr 579, behandlat här närmast) samt 3150.

29 augusti 1889, och svaranden medgav, att han »skulle varit skyldig att betala arbetet efter dessa pris, därest icke avtalet mellan parterna träffats före prislistans underskrivande». Det fastställdes, att avtalet om arbetet träffats redan (omkring) den 15 augusti samt att arbetet börjat den 20 augusti och pågått till den 20 oktober. Att det förekommit dispyter om betalningen under arbetets gång framgick bl. a. av vittnesförhören. Svaranden hade förelagt arbetarenkäranden till undertecknande en handling med skriftlig bekräftelse på avtalet av den 15 augusti, men denne hade vägrat att skriva på, då han enligt ett av vittnena inte velat sälja sin heder och enligt ett annat »ansett sig liksom sina kamrater bunden av den mellan arbetarna å ena sidan och arbetsgivarna å andra sidan överenskomna prislista». De utbetalda beloppen hade dock kvitterats på baksidan av denna handling. En uppgift av svaranden, »att käranden först efter arbetets slut yrkat på högre betalning», synes sålunda ha motbevisats.

Käranden försökte komma ifrån avtalet av den 15 augusti genom att förebära, att han förletts att ta arbetet genom en uppgift av svaranden, att en annan arbetare »för samma pris åtagit sig ett arbete av enahanda omfång». Detta hade dock »visat sig vara mindre, vadan förutsättningen för avtalet varit oriktig och detsamma ej för käranden[72] bindande». Bevisning härom fick dock inte förebringas, då frågan ansågs vara utan betydelse för utgången.

Utgången (dom 31/12 1889) var under föreliggande förhållanden klar. Avtalet av den 15 augusti om utförande av arbetet till ett bestämt pris kunde inte ryggas eller påverkas av den senare undertecknade prislistan. Käromålet ogillades,

enär ostridigt är, att käranden, måleriarbetaren S., enligt muntligt avtal med svaranden, målerimästaren P., åtagit sig att emot 150 kr. — — — utföra [ifrågavarande] måleriarbeten — — —;

samt käranden icke visat något förhållande, på grund varav svaranden skulle vara pliktig att mot sitt bestridande för arbetet utgiva högre betalning än sålunda överenskommits.

Det hjälpte under dessa förhållanden naturligtvis inte, att prislistan innehöll bestämmelsen,

att s. k. slumpning pr våning eller eldstad avskaffas, och ackordsarbete verkställes endast efter nedanstående prislista, där denna har tillämpning.

Denna bestämmelse synes ej ens ha varit på tal, ehuru den fanns med i det av käranden till rätten inlämnade exemplaret av prislistan.

Målet är ägnat att belysa de problem, som voro förknippade med den fackliga verksamheten. Konkurrensen om arbete var hård, och käranden hade därav förletts att åtaga sig arbetet på villkor, som stredo mot den av fackföreningen antagna prislistan, möjligen i hopp om att kunna

[72] I prot. står svaranden men skall givetvis vara käranden. Åberopandet av förutsättningsläran var nog en nymodighet.

få ut högre betalning än som bjudits. Det framgår av ett av vittnesmålen, att han fått arbetet i stället för en annan arbetare, som vägrade att utföra det för det erbjudna priset.

Det något tidigare målet (ibid. nr 394), sannolikt det första i sitt slag i Sverige, är från kollektivavtalsrättslig synpunkt mera givande.

En måleriarbetare yrkade på egna och tre andra arbetares vägnar att av en målerifirma M. & R. utfå extra betalning för »på s. k. övertid verkställt arbete, varför enligt arbetskontrakt skolat betalas per timme 50 öre men i godo ej kunnat erhållas mer än 40 öre för samma tid». Till stöd för kravet ingavs ett exemplar av 1889 års prislista, undertecknat av firman den 13 maj s. å.

Svaranden genmälde bl. a., att målerifirman enligt avtal med arbetarna »skolat betala allenast 40 öre även för övertid», att tvisten, om prislistan (i protokollet betecknad som »överenskommelsen») åberopades »till grund för käromålet, — — — enligt mom. 7 i överenskommelsen borde tillhöra kompromiss» och således ej fick dragas inför domstol,[73] samt att överenskommelsen ej kunde åberopas, då »måleriarbetarna själva — — — brutit denna överenskommelse genom att åtaga sig arbeten för lägre priser».

Av särskilt intresse är kärandens argumentering kring frågan, om prislistan kunde betraktas som ett avtal, som reglerade parternas mellanhavande. Den visar hur en jurist vid denna tid försökte komma till rätta med kollektivavtalet från avtalsrättslig synpunkt. Kärandeombudet, jur. kand. A. Hemming, gjorde gällande,

att det avtal, förestående handling innehölle, blivit med svarandena träffat av kommitterade, utsedda vid allmänt sammanträde med Stockholms måleriarbetare, i vilket sammanträde jämväl käranden och hans fångesmän deltagit; samt att detta avtal skulle gälla till dess annan överenskommelse träffades.

Han ville sålunda påvisa kärandens och hans medparters delaktighet vid tillkomsten av avtalet: deltagandet i sammanträdet innebar, att dessa varit representerade genom kommitterade. Han argumenterade efter den linje, som sedan i kollektivavtalslitteraturen fick namnet ställföreträdarteorin.

Svarandeombudet genmälde häremot, att överenskommelsen »skolat — — — avse blott de strejkande, bland vilka käranden och hans fångesmän icke befunnit sig».

[73] Kärandeombudet genmälde häremot, »att förevarande tvist såsom avseende ett rent fordringsanspråk icke tillhörde kompromissrätt, vilken blott hade att avgöra huru ett arbete borde rubriceras».

Invändningen föranledde ingen särskild prövning av rättens behörighet.

I slutpläderingen framförde kärandeombudet en alternativ ståndpunkt:

Om oftanämnda överenskommelse ej kunde anses såsom ett formligt kontrakt mellan parterna, måste den i allt fall anses såsom ett av svarandena gjort anbud, vilket vore för dem förbindande då annat avtal ej blivit visat.

Denna konstruktion avsåg tydligen att undvika svårigheten med partsställningen på arbetarsidan. Överenskommelsen skulle enligt denna ståndpunkt närmast vara att jämställa med ett arbetsreglemente, på grundval av vilket avtal träffats med arbetarna.[74]

RR:n dömde ut de yrkade beloppen (dom 15/10 1889), men inte därför att den betraktade prislistan som ett avtal (eller ens som beståndsdel i personliga avtal) utan enligt de allmänna rättsgrundsatser, som tillämpades vid tvister om betalning för redan utförd prestation, varvid dock firmans antagande av prislistan tillades stor betydelse. Domskälen voro följande:

Emedan ostridigt är, att käranden, måleriarbetaren A., ävensom [hans medparter], åt svarandena, målarna M. och R. såsom innehavare av firman M. & R., innevarande sommar utfört måleriarbete å s. k. övertid, käranden under 7 timmar — — — etc., samt den för nämnda arbete fordrade betalning efter 50 öre i timman så mycket mindre kan anses oskälig, som samma pris förekommer i den i målet åberopade, av kommitterade för Stockholms måleriarbetare den 29 sistlidne mars upprättade[75] och av svarandefirman den 13 påföljde maj jämväl för dess del till efterföljd antagna prislista å ackordsarbeten;

ty och som svarandena icke styrkt sin uppgift, att de träffat avtal med käranden [och hans medparter] om utförande av nämnda arbeten mot en gottgörelse av allenast 40 öre i timman — — —

Det är tydligt att domstolen, liksom de danska vid denna tid, principiellt fäste avgörande vikt vid vad som kunde anses vara avtalat mellan de enskilda parterna. Detta framgår i synnerhet av domskälens senare del. Avgörandet i detta fall grundades dock, till skillnad från motsvarande danska domar, icke på vad som avtalats eller skulle anses vara avtalat mellan parterna. Tvärtom var utgångspunkten, att ingenting visats därom. Tvisten behandlades som en olöst intressefråga, och domstolen fixerade arbetspriset eller snarare godkände vad arbetarna krävde. Att detta pris icke kunde anses oskäligt framgick enligt domen därav, att det överensstämde med den av arbetarna åberopade prislistan, som firman tecknat sitt godkännande på.

[74] Jfr ovan under A, 1. vid not 8, och B, 3. not 4 (slutet).

[75] RR:n hade tydligen inte fått klart för sig, att »kommitterade» som undertecknat prislistan voro medlemmar av en paritetisk kommitté, men detta kan inte ha inverkat på utgången.

Till skillnad från de danska domstolarna tillämpade sålunda Stockholms RR ingen lära om tysta avtalsförutsättningar och ej heller någon usansteori för att intolka kollektivavtalets innehåll i arbetsavtalen. Skillnaden är dock icke stor.[76] Huvudtendensen var densamma: kollektivavtalet behandlades icke som ett avtal men dock som ett faktum, som subsidiärt, alltså när personligt avtal om lön el. dyl. ej visats, kunde få avgörande betydelse för utgången.

Domen står, som förut antytts, i linje med den tidens praxis att, när ledning ej kunde erhållas i något avtal mellan parterna, som vederlag för redan utförd prestation döma ut vad den som utfört prestationen (i processen regelmässigt käranden) krävde, när detta ej kunde anses oskäligt.[77] Det tillkom sålunda vederlagsgivaren (i processen svaranden) att bevisa, att priset var oskäligt.

Sedd i historiskt perspektiv bör denna liberala princip, grundad på fri prisbildning och uppfattningen, att köparen-beställaren[78] står risken, om han ej tagit reda på priset, sammanställas med den äldre, dominerad av priskontrollsynpunkten, i 1720 års skråordning (art. X § 23) och 1770 års hallordning (art. III § 5) uttryckt på följande sätt, efter den senares lydelse: »Ingen må taga mer för sitt arbete än skäliga värt är».[79]

Principen tillämpades ej blott, då det var ostridigt, att inget avtal om vederlagets storlek träffats, utan även, vilket är viktigare, i fall då käranden påstod detta och svaranden ej kunde visa, att avtal om lägre vederlag träffats.[80] Omständigheter, som i vissa fall sannolikt kastat om

---

[76] Jfr Ussing (Køb, Khvn 1939, s. 30) med syftning på KöpL § 5: »Grænsen mellem de tilfælde, hvor købesummens fastsættelse sker efter denne regel, og dem, hvor en vis, ikke ubillig pris maa anses stiltigende vedtaget, er flydende.»

[77] Att prestationen utförts, vilket är det här aktuella fallet, är ingen nödvändig förutsättning för tillämpning av KöpL § 5, som annars är ett uttryck för samma princip. Jfr vidare ang. tillämpligheten av denna lagregel nedan not 80.

[78] Betr. tjänsteavtal torde det dock förhålla sig annorlunda, se nedan vid not 84.

[79] Ang. dessa bestämmelser se sid. 116 och 130.

Schrevelius (II, 2 uppl. 1857, s. 557) torde närmast stå kvar på den gamla ståndpunkten. Betr. »arbetsbeting» yttrade han: »Är denna (arbetslönen) icke på förhand genom överenskommelse bestämd, så är dock beställaren icke skyldig att betala mera än skäligt; vilket, i fall av tvist, måste av domaren bestämmas» (varvid han med ett »jfr» hänvisade till nämnda bestämmelser).

[80] Att bevisbördan principiellt tillkom svaranden-köparen-uppdragsgivaren betr. denna omständighet framgår kanske bland den tidens rättsfall tydligast av NJA 1880 s. 36. I vart fall synes praxis till alldeles övervägande del ha gått i den riktningen.

Numera ligger enligt stadgad praxis, som vidhållits i plenimålet NJA 1951 s. 1, bevisbördan på käranden-säljaren-uppdragstagaren. Det är sålunda en förutsättning

bevisbördan, komma att beaktas i det följande. Däremot tillämpades inte principen, såvitt framgår av majoritetens ståndpunkt i NJA 1875 s. 573, vid tvist om vilket pris som avtalats. Bevisbördan tillkom säljaren-käranden (fallet gällde köp). En minoritet ville dock bedöma saken »så, som hade icke något sådant avtal blivit slutet», och tillämpa nämnda princip.

Vad beträffar målet inför Stockholms RR 1889, ligger det närmast till hands att bland refererade fall jämföra detta med NJA 1879 s. 17, ehuru utgången här blev en annan. Även i detta fall gällde det betalning för utfört måleriarbete, men rättsförhållandet var av annat slag, uppdrag i stället för tjänst.[81] Parter voro å ena sidan en målarmästare E., å andra en kund, generalkonsul Ö. Den förre krävde för målningsarbete på ett Ö. tillhörigt hus betalning efter 14 öre pr kvfot och påstod, att avtal om priset ej träffats. Svaranden Ö. hävdade å sin sida, att avtal träffats om ett pris av 8 öre pr kvfot, vilket »pris t. o. m. överstege vad eljest betalades för enahanda arbete». Han åberopade till stöd för sitt påstående, att 8 öre var ett normalt eller tämligen högt pris (och att priser däröver alltså voro oskäliga), dels en av en målarmästare D. utfärdad priskurant, som upptog ett något lägre pris, dels intyg om att Stockholms stad betalt just samma pris för samma slags arbete, samt slutligen i HD ett intyg av två målarmästare, som besiktigat arbetet och funnit det på sin höjd kunna »taxeras till det vanliga här i staden hos målaremästare gällande pris av 7 à 8 öre pr kvadratfot».

Stockholms RR och Svea HovR dömde ut vad E. krävt, då

Ö. mot E:s bestridande icke styrkt, att denne senare åtagit sig att verkställa i fråga varande arbete efter ett pris av 8 öre kvfoten eller i övrigt visat, att det beräknade priset av 14 öre kvfoten vore oskäligt.

HD kom till motsatt resultat:

---

för tillämpningen av denna princip (inkl. KöpL § 5), att »det blivit utrett att visst vederlag ej avtalats, eller också svarandens uppgift om avtalets innehåll är för osannolik för att förtjäna avseende» (Olivecrona, Bevisskyldigheten, s. 179. Jfr i övrigt ang. denna fråga a. a. s. 175 ff., särskilt s. 182 och betr. arbetsbeting s. 183 f.).

Enl. Almén, Köplagen I, s. 80 ff., var praxis före genomförandet av KöpL 1905 vacklande. Han ansåg t. o. m., att den princip han förfäktade, nämligen att »det är säljaren, som måste bevisa, att avtal om köpeskillingen icke träffats» (s. 82), var gällande i tidigare svensk rätt. Av de rättsfall, han åberopar (not 39 och 40), synes dock endast ett, NJA 1902 s. 553, vara ett klart stöd för hans uppfattning, och det inträffade efter det här aktuella skedet. Betr. NJA 1879 s. 17 se nedan i texten. Den nya praxis synes ha brutit igenom med NJA 1911 s. 232 och 1913 s. 341, och därvid torde Alméns köplagskommentar och lagutskottets klara uttalande för samma mening (se NJA II 1906 nr 1, s. 15) ha varit av stor betydelse. Jfr också E. Kallenberg, Om qvalificeradt erkännande i civilprocessen (1896), s. 74 f.

[81] I referatet antydes detta endast genom termen »beställning» i rubriken.

Enär E. icke emot vad i saken förekommit lagligen styrkt, att i fråga varande — — — målarearbete skäligen betingat högre pris, än Ö. medgivit eller 8 öre för varje kvadratfot — — —.

HD yttrade sig inte om svarandens invändning, att avtal om lägre pris (8 öre pr kvfot) träffats[82] — den behandlades endast som ett medgivande beträffande vederlagets storlek — utan dömde direkt efter skälighetsprincipen, varvid bevisbördan, sannolikt på grund av den utredning Ö. förebragt om »det vanliga här i staden hos målaremästare gällande pris», lades över på käranden-målarmästaren.

Den i målet åberopade priskuranten, som ju gällde ett annat och blott enstaka företag och därför inte kunde anses ensam representera det »brukliga», var av annat slag än 1889 års prislista. Den avsåg inte förhållandet mellan mästare och arbetare utan mellan mästare och kund (uppdragsgivare) och hade dessutom inte karaktären av överenskommelse utan var ensidigt utfärdad.

I ett liknande fall, NJA 1882 A nr 14, vilket liksom det föregående gällde en målarmästares, W., krav på betalning av en kund, N., för utfört måleriarbete, dömdes de krävda beloppen ut,

emedan vid jämförelse av den bevisning, parterna å ömse sidor förebringat, N. icke kan anses hava ådagalagt, att de pris, efter vilka W. sålunda fordrat betalning för arbetet, äro för höga. (Svea HovR, i vars dom HD ej fann skäl göra ändring.)

I NJA 1878 A nr 254, som gällde krav på resterande köpeskilling för ett parti bräder, förklarade HovR:n och HD, att köparens invändning,

att priset å bräderna blivit för högt beräknat, desto mindre förtjänade avseende, som skdn (köparen) icke i någon mån gjort sannolikt, att priset upptagits högre, än det som för bräder av enahanda beskaffenhet vid levereringstiden varit i Oskarshamn gällande.[83]

[82] Av referatrubrikens formulering kan man få uppfattningen, att det var ostridigt, att avtal härom ej träffats. Såsom framgår av fakta i målet var icke en sådan ostridighet en förutsättning för skälighetsprincipens tillämpning.

Omkastningen av bevisbördan gäller här vederlagets skälighet, inte frågan om avtal träffats. Det blir dock åtminstone i vissa fall konstlat att skilja dessa båda omständigheter, då frågan om avtalets existens knappast kan behandlas utan hänsyn till dess innehåll. Är det påstådda innehållet osannolikt, rubbas därmed tilltron till att ett sådant avtal ingåtts.

Mera naturlig verkar den av Lassen på grundval av dansk rättspraxis formulerade principen, att man skall följa dens påstående, som vederlaget tillkommer, försåvitt vad som kräves ej kan anses oskäligt (Haandbog i obligationsretten § 39, särskilt not 26, jfr Olivecrona, Bevisskyldigheten, s. 177 och 180).

Kanske är 1879 års rättsfall ett uttryck för motsvarande tankegång.

[83] Jfr även NJA 1886 A nr 152, som gällde betalning för reparationsarbeten:

Det är dock icke sannolikt, att denna för den arbetspresterande parten relativt gynnsamma princip varit tillämplig vid tjänsteavtal till skillnad från uppdragsavtal. Som »beställning»[84] betecknades avtalet i rubriken till NJA 1879 s. 17. I NJA 1883 s. 218 gällde det »beloppet av lön för anställning vid en fabrik» (dock ej som fabriksarbetare). Medan Stockholms RR liksom HovR:n tillämpade samma princip som vid uppdrag och tilldömde E. »lön efter den av honom påstådda grund», enär de av honom »fordrade lönebelopp ej kunde anses oskäliga», förklarade HD, med en uppenbarligen från 1833 års legostadga § 32 hämtad formulering, att den anställde E. icke ådalalagt, att de löneförmåner han åtnjutit understigit vad för tjänstebestyr av ifrågavarande beskaffenhet »vanligen i orten givits».[85] Ehuru man på grund av att HD samtidigt fäst stor vikt vid E:s passivitet i lönefrågan under lång tjänstetid (så att han »borde antagas hava varit —— — belåten» med sin lön), icke kan dra säkra slutsatser av domen, är denna ståndpunkt närmast i överensstämmelse med den uppfattning, som torde vara vedertagen i en på fri konkurrens grundad produktionsordning, nämligen att den anställde står risken för att han ej tagit reda på lönevillkoren och klargjort sina anspråk, i varje fall när det gäller mindre kvalificerat arbete och en stor arbetsplats. Han anses in dubio vid anställandet ha underkastat sig ordningen vid företaget (arbetsgivaren bestämmer in dubio priset).

Med ledning av denna översikt över praxis skall Stockholms RR:s dom av 1889 närmare granskas. Det förefaller dock som om ingen av de anförda domarna direkt tagits till mönster.

Vad måleriarbete beträffar, utfördes det ofta även i förhållandet mellan mästare och arbetare tämligen självständigt (jfr entreprenadsystemet). Men då det i detta fall gällde ersättning för övertidsarbete, kunde knappast något annat rättsförhållande än tjänst komma i fråga.

Egentligen var det en tvist om vad som avtalats. Båda parter påstodo, att avtal om priset träffats (jfr vad som ovan anförts beträffande NJA 1875 s. 573 jämte NJA 1882 A nr 128). Arbetarparten åberopade ett kollektivavtal,[86] arbetsgivaren personliga avtal. Rätten erkände emellertid

---

»— — — ty och som skdn (uppdragsgivaren) ej visat, att det i räkningen utförda pris å arbetet och materialierna vore oskäligt — — —».

[84] Enl. här använd terminologi=uppdrag (Jfr NJA 1902 s. 553, där denna term användes).

[85] 1833 års Lst § 32 citeras i kap. III under A, 2. a. (slutet).

[86] I stämningen stod visserligen »arbetskontrakt» (se ovan), men det var prislistan som åberopades, och denna betecknades som avtal. Någon »dubbel konstruktion» gjordes icke gällande.

icke kollektivavtalet som avtal och bedömde saken som om avtal om priset icke träffats eller i varje fall icke styrkts.

Det kan påpekas, att RR:n tog upp svarandens påstående om att avtal (om lägre pris) träffats först i sista stycket av domskälen. Det kan helt enkelt ha berott på att man i efterhand besvarat denna invändning, för vilken svaranden enligt praxis åtminstone vid köp och uppdrag (beställning) hade bevisskyldigheten. Det finns måhända dock en annan tolkningsmöjlighet, som skulle göra domens formulering logiskt mera tillfredsställande, eftersom normalt en invändning av detta slag togs upp först; dess tillbakavisande var ju förutsättningen för skälighetsprincipens användning (se HovR:ns dom i NJA 1879 s. 17 samt NJA 1880 s. 36). Formuleringen kan tyda på att bevisbördan beträffande denna omständighet kastats om på grund av de i den tidigare delen av domskälen anförda omständigheterna.[87] I detta fall har kanske bevisskyldigheten på grund av att det var fråga om tjänst ansetts i princip tillkomma käranden-arbetstagaren. Det bör dock påpekas, att RR:n knappast lagt till grund HD:s dom i det anförda fallet beträffande tjänst, NJA 1883 s. 218.[88] Någon klarhet i huruvida särregler ansetts tillämpliga vid tjänst ger icke denna praxis.

Vad som gjort svarandens påstående om att avtal om lägre betalning träffats osannolikt (ev. med påföljden att bevisbördan beträffande denna fråga omkastats), och vad som i varje fall ansetts utgöra ett avgörande bevis för att det krävda vederlaget icke var oskäligt, var den av arbetsgivaren med godkännande påtecknade prislistan.[89] Detta godkännande tycks ha ersatt den eljest i dylika fall nödvändiga utredningen om det »vanliga priset» (målerifallen 1879 och 1882 samt brädköpfallet 1878) eller vad som »vanligen å orten givits» (1883 års fall angående tjänst). Det (ev. högsta) vanliga priset lades till grund för bedömningen av vad som kunde anses skäligt (eller icke oskäligt), något som i och för sig kunde innefatta även ett något högre pris än det vanliga. I 1883 års fall

[87] Något stöd för en sådan praxis kan jag dock icke påvisa. En liknande formulering användes visserligen i NJA 1882 A nr 128, men detta fall gällde icke en tillämpning av denna princip utan torde närmast vara att jämföra med NJA 1875 s. 573 (dvs. fallet tvist om vad som avtalats, se ovan), varför bevisskyldigheten i varje fall torde ha tillkommit säljaren-käranden.

[88] I detta fall gällde omkastningen vederlagets skälighet, inte som här frågan om avtal träffats. Jfr ovan not 82.

[89] För det (trots allt mest sannolika) fall att samma bevisbörderegel som vid köp och uppdrag lagts till grund, kom beviset från den icke bevisskyldiga parten, vilket kanske avspeglas i den kategoriska formuleringen: »— — — så mycket mindre kan anses oskäligt som — — —».

använde HD icke formeln »icke oskäligt» utan närmast ett uttryckssätt hämtat från legostadgan, men måttstocken torde likväl ha blivit ungefär densamma.

I här föreliggande fall av 1889 gjordes sålunda ingen utredning om det »vanliga priset». Det påpekades inte i domen (och ej heller i protokollet), att prislistan antagits av över 100 målarmästare i Stockholm. Om RR:n tagit fasta på en sådan omständighet (på liknande sätt som skedde i NJA 1882 A nr 128, där säljaren måste bevisa att överenskommelse om pris träffats annorlunda än »enligt vanligt bruk vid handel» av ifrågavarande slag), skulle domen i överensstämmelse med usansteorin ha kunnat grundas på att priset för ifrågavarande arbete gemenligen bestämdes i enlighet med prislistan och att avtal om avvikelse därifrån måste bevisas av den som påstod det.

Nu tillämpade emellertid RR:n skälighetsprincipen, såsom i 1879 års fall och i RR:ns egen av HD ändrade dom i 1883 års fall angående tjänst. Då ett godtaget pris icke med nödvändighet är »icke oskäligt», kan med fog sägas, att RR:n här mycket närmat sig avtalskonstruktionen,[90] ehuru denna formellt undvikes.

Det torde med ledning av denna utredning om praxis utan vidare kunna antagas, att under vissa omständigheter ett tämligen allmänt tillämpat kollektivavtal skulle ha kunnat anses representera »det vanliga priset» och därvid räcka som bevis för att ett krav i överensstämmelse därmed icke var oskäligt. I NJA 1882 A nr 14 gick bevisningen ut på att få fram de för orten (Gävle) »högst gällande arbetspriser under de tider, då ifrågavarande arbeten utfördes». I vissa attester lämnades uppgifter om »då gällande högsta Stockholms-priser».[91] Om det funnits t. ex. av målarmästareföreningar, inte blott en enskild företagare såsom i fallet 1879, utfärdade prislistor,[92] hade sådana säkerligen tillmätts stor betydelse i dylika sammanhang. Denna betydelse skulle i så fall inte ha varit inskränkt till prislistans omedelbara tillämpningsområde.

Det är sannolikt närmast i kategorier av detta slag, som man vid denna tid i allmänhet juridiskt bedömde kollektivavtalet. Medan arbetarparten i 1889 års fall åberopade kollektivavtalet som grund för käromålet, som ett för svaranden bindande avtal, behandlades det av RR:n

[90] Märk uttrycket »jämväl för dess del till efterföljd antagna prislista», varvid »jämväl» hänför sig till »motparten», dvs. kommitterade för Stockholms måleriarbetare.

[91] Jfr även NJA 1878 A nr 254 (ovan vid not 83).

[92] Sådana utfärdades t. ex. av målarmästareföreningarna i Göteborg och Stockholm (se kap. V under A, 1. not 19).

som ett bevis för prisets skälighet. Men även om det ej betraktades som avtal, kunde åtminstone av detta fall att döma själva antagandet kraftigt förstärka dess bevisvärde.

Under 1900-talets första årtionde kommo två rättsfall, som rörde kollektivavtal resp. därmed jämställd skiljedom, under HD:s prövning, men i inget av dem ställdes frågan om kollektivavtalets rättsgiltighet på sin spets.

I NJA 1905 s. 69 ansågs en skiljeklausul i ett genom skiljedom mellan byggmästareföreningen och träarbetarfackföreningen i Malmö fastställt »arbetsavtal» utesluta domstols behörighet i tvister som avsågos med klausulen. I motsats till i fallet inför Stockholms RR 1889 fullföljde arbetsgivaren här sin invändning om att tvisten skulle prövas av skiljenämnden.[93] Här skall blott anmärkas hur man i målet såg på ifrågavarande »arbetsavtal». Såsom påpekades i en inlaga av arbetsgivarparten, var »arbetsavtalets bindande kraft för medlemmarna av de ifrågavarande organisationerna — — — i målet ostridig». Tvisten gällde betalning för verkställt arbete, och domstolarna räknade säkert endast med (personliga) »arbetsavtal», i enlighet med skiljedomens rubrik.[94] I rubriken till rättsfallsreferatet kallades handlingen ett »inom förevarande yrke träffat allmänt arbetsavtal».

I det andra målet, NJA 1909 A nr 462, krävde fyra timmermän, Andersson och hans medparter, av en byggmästare, Ahlström, ett belopp såsom återstående betalning för arbeten som de tillsammans (i ett arbetslag) utfört vid ett av Ahlströms byggen. I sin räkning följde de prislistan i byggnadsavtalet för Stockholm, närmare bestämt avtalet av den 3 augusti 1904 mellan Stockholms byggmästareförening och bl. a. Stockholms timmermansfackförening, vilken de alla tillhörde. De åberopade dock icke detta avtal. Det omtvistade beloppet utgjordes av det ackordsöverskott, som kärandena ansågo sig berättigade till utöver de belopp i form av timpenning, som de erhållit efter hand som arbetet utfördes.

Avtalet innehöll bl. a. följande:

§ 2. Arbetslönen utgår antingen i form av timlön eller, där arbetsgivare och arbetare — dessa senare, där så kan ske, förenade i lag — med varandra ingå ackordsavtal om visst arbete, såsom ackordsavlöning.

[93] Se ovan vid not 73.

[94] Rubriken lydde: *Arbetsavtal* mellan Sveriges byggmästareförenings avdelning i Malmö och Svenska träarbetareförbundets avdelning därstädes, slutligen fastställt av skiljenämnd den 11 november 1902.

Undén anför fallet som exempel på att skiljeklausul ansetts ingå i det enskilda arbetsavtalet (s. 147).

§ 4. Vid ackordsarbete skall gälla den av arbetsgivare och arbetare godkända ackordsprislistan. — — —

Vid arbete på ackord äga arbetarna å avlöningsdagarna utbekomma förskott, beräknat efter den högsta för yrket gällande timpenningen.

Därefter följde i § 4 regler om uppmätning av arbetet, om utbetalning och fördelning av ackordsöverskott samt följande bestämmelse, om vars tillämpning tvisten kom att röra sig:

Till överskott vare ej den berättigad, som av egen fri vilja avstått från arbetet före detsammas slut.

Ahlström framförde två huvudinvändningar. I första hand påstod han sig inte stå i avtalsförhållande till kärandena. Han hade träffat avtal om arbetet, vilket skulle ersättas efter gällande ackordspriser, endast med en förman, som i sin tur anskaffat erforderlig arbetskraft, bl. a. kärandena. Ehuru hans uppgifter om hur detta tillgått bekräftades av kärandena, togo domstolarna i varje fall inte till direkt besvarande upp denna invändning.[95]

Den andra invändningen, framställd för det fall att Ahlström skulle anses stå i avtalsförhållande till kärandena, gick ut på att kollektivavtalet skulle tillämpas och att kärandena, som lämnat arbetet innan det var slutfört, därigenom förverkat sin rätt till ackordsöverskottet.

Kärandena medgåvo, att avtalet var bindande för dem, men reste allehanda invändningar mot att ifrågavarande bestämmelse var tillämplig i detta fall. Avgörandet blev beroende av uppfattningen därom. Alldeles i slutet av rättegången men tydligen för sent för att kunna prövas[96] framfördes av kärandena påståendet, att Ahlström åtminstone vid den avgörande tidpunkten inte varit medlem av byggmästareföreningen, att med hänsyn därtill kollektivavtalet inte var tillämpligt och att de erkänt

[95] Enl. föredragningspromemorian hade den förbigåtts med tystnad.

Den löslighet i anställningsförhållandet, som utmärkte det här av Ahlström åberopade entreprenadavtalet, försökte fackföreningarna avskaffa just genom sådana som de anförda bestämmelserna om gemensamhetsackord (jfr kap. I vid not 33 och kap. III under B, 2. vid not 13). Invändningen torde därför ha stått i strid med kollektivavtalet. Om Ahlström såsom medlem i byggmästareföreningen var bunden av detta, blev dock aldrig utrett (jfr nedan).

För domstolarna torde inte skillnaden mellan anställd och, för att använda modern terminologi, »beroende uppdragstagare» ha haft någon betydelse för utgången, men att de uppfattat avtalsförhållandets art olika (och därmed åtminstone indirekt besvarat den första invändningen) framgår av en jämförelse mellan å ena sidan RR:ns av HD fastställda dom, där arbetet säges ha utförts »efter beställning», och å andra sidan HovR:ns dom, där A:son och hans medparter sägas ha »blivit anställda vid Ahlströms ifrågakomna bygge».

[96] För kärandena betydde detta ingenting, då HD likväl biföll deras talan.

sig bundna därav blott för det de trott, att han varit medlem. De sade sig nu biträda Ahlströms uppfattning, då denne i första hand bestred varje annat rättsförhållande till dem »än betalningsskyldighet för det honom tillgodokomna arbetet».

RR:ns av HD fastställda dom må citeras, då den ej tidigare publicerats:

Enär i målet är utrett, att kärandena, timmermännen A:son och hans medparter, efter beställning inom den svaranden, ingenjören Ahlström, tillhöriga fastigheten — — — för Ahlströms räkning gemensamt på ackord utfört de timmermansarbeten, som finnas upptagna uti den av kärandena i målet företedda räkning,

samt Ahlström icke heller haft något att erinra mot de i samma räkning Ahlström för arbetena påförda pris, — — —

ty och som — vad angår Ahlströms invändning därom, att kärandena underlåtit fullgöra av dem till utförande inom fastigheten åtagna ackordsarbeten och förty jämlikt bestämmelse i ett uti målet åberopat, mellan Stockholms byggmästareförening och Stockholms byggnadstimmermansfackförening m. fl. ingånget avtal förverkat sin rätt att utöver erhållen timpenning bekomma något överskott å betalningen för arbetena — kärandena, vilka medgivit att avtalet är för dem bindande, icke, såvitt visats, av arbeten, som de till utförande inom fastigheten sig åtagit, underlåtit verkställa andra än golvhyvling och tröskelputsning inom tre enkelrumslägenheter och nedtagning av en del fasadställningar,

samt i målet får anses utrett, att kärandena icke saknat fog för sin underlåtenhet att utföra berörda arbeten, vadan Ahlströms invändning icke förtjänar avseende,

alltså förpliktades Ahlström att utbetala ackordsöverskottet.

HovR:n hade kommit till motsatt slut, enär kärandena på grund av vissa omständigheter i målet »måste anses av egen fri vilja hava lämnat arbetet».[97]

Det var sålunda svaranden-arbetsgivaren, som åberopade kollektivavtalet, och domstolarna framhävde, att kärandena medgivit, att detta var för dem bindande. Någon vidare utredning om på vad grund avtalet eljest kunde anses tillämpligt gjordes sålunda inte; det räckte att parterna underkastat sig det. Detta liksom föregående fall påminna om de danska rättsfall, vari det sades vara in confesso mellan parterna, att avtalet skulle tillämpas (se avsnittet om dansk domstolspraxis I).

b. NJA 1915 s. 233

Det definitiva erkännandet av kollektivavtalet som ett rättsligt bindande avtal kom genom HD-domarna den 22 maj 1915 (NJA 1915

[97] Se närmare domen i NJA 1909 A nr 462. En skiljaktig ledamot av RR:n avgav ett votum av likartat innehåll.

s. 233), vilka närmast motsvara Reichsgericht-domen 1910 och de danska domarna från 1903 och framåt (se avsnittet om dansk domstolspraxis II). Det var inte mindre än 21 mål (NJA 1915 A nr 217—237), alla med upprinnelse i storstrejken, som samtidigt fördes genom instanserna från Stockholms RR till HD.[98] De gällde samtliga krav på ersättning för förluster, som vållats de kärande arbetsgivarna genom att deras arbetare deltagit i strejken. Kraven grundades på uttryckliga strejkförbud i kollektivavtalen. Kärande voro i samtliga fall enskilda arbetsgivare, svarandena voro fackorganisationer. I alla utom ett riktades kraven i en gemensam stämning mot Svenska typografförbundet, de s. k. tryckerimålen. Dessa gällde tillämpning av fredsklausulen (i målet kallad strejkklausulen) i riksavtalet av 1908, på arbetsgivarsidan ingånget av Svenska boktryckareföreningen, av vilken kärandena voro medlemmar. Typografförbundet hade utfärdat en proklamation om deltagande i strejken, vilken avdelningarna och deras medlemmar i allmänhet ställt sig till efterrättelse, och hade därigenom enligt kärandenas påstående brutit mot denna bestämmelse. I det återstående målet, Stockholms ångslupsaktiebolag mot Maskinist- och eldarfackföreningen i Stockholm (NJA 1915 s. 240), hade det åberopade avtalet ingåtts mellan de tvistande parterna. Utgången kom i sista hand att bero på om sympatistrejk kunde anses tillåten enligt de åberopade strejkklausulerna. Endast i sistnämnda fall bifölls käromålet. Avfattningen av strejkklausulen i tarifferna för de typografiska yrkena räddade däremot typografförbundet från alla ersättningskrav. I ett av tryckerimålen, Stockholms Dagblads aktiebolag mot Svenska typografförbundet (NJA 1915 s. 239), var emellertid situationen en annan. Käromålet ogillades, enär käranden icke vid tiden för arbetsinställelsen själv haft några arbetare tillhörande förbundet i sin tjänst.

Med detta undantag voro de allmänna frågorna om »rättsverkan av s. k. kollektivavtal» [99] gemensamma för alla målen.[1] Det första av dem, Aftonbladet mot Svenska typografförbundet (NJA 1915 s. 233, jämte 1910 s. 428, vilket gällde yrkande om förbundets försättande i konkurs) var sålunda typiskt för de övriga. Det är detta den följande framställningen gäller, när annat ej angives.[2]

[98] Enl. uppgifter i partsinlagorna var det från början ännu flera mål.

[99] Jfr rubriken till rättsfallsreferatet.

[1] Arbetarparten representerades i samtliga mål av advokaten Wilhelm Hellberg, arbetsgivarparten i tryckerimålen av advokaten Tom Forssner. Invändningarna voro därför i alla målen desamma.

[2] Siffrorna inom parentes avse pagineringen i akten till detta mål.

Svarandeombudet Hellberg publicerade en av sina längre inlagor, omfattande sär-

Det förelåg i dessa mål huvudsakligen tre frågor att avgöra, vilka skola behandlas var för sig:

1) Frågan om fackförenings rättsliga ställning.

2) Frågan om erkännande av kollektivavtalet som ett rättsligt bindande avtal.

3) Frågan om sympatiåtgärdernas avtalsstridighet.

Att fackförening tillerkändes rättskapacitet var en viktig förutsättning för att kollektivavtalet skulle kunna tilläggas rättsverkningar i enlighet med dess praktiska ändamål. Huvudintresset knytes givetvis till den andra frågan, varom argumenteringen till stor del kom att röra sig. Den tredje rör mera speciella omständigheter i målen.

1) Typografförbundet invände i första hand, att det saknade rättskapacitet. Det anhöll därför, att rätten skulle

innan målet företages till handläggning yttra sig över huruvida Svenska typografförbundet äger rättspersonlighet och sålunda kan genom sin styrelse ingå i svaromål (28).

Läget beträffande denna fråga var vid denna tid inte alldeles klart. Efter 1895 års lagstiftning om ekonomiska föreningar hade, såsom RD framhöll i sin skrivelse nr 101/1899,[3]

såväl hos domstolarna som bland allmänheten tvekan gjort sig gällande, huruvida den omständigheten, att rättskapacitet uttryckligt tillerkänts de registrerade föreningarna, finge anses innebära, att andra föreningar vore därifrån uteslutna.

Detta yttrande upprepades i 1903 års betänkande med förslag till lagar om registrerade föreningar för annan än ekonomisk verksamhet. Här framhölls vidare, att ehuru lagfart å fast egendom — i några fall med HD:s godkännande — beviljats vissa ideella föreningar, domstolarnas praxis ändock uppenbarligen utgjorde »en ganska svag och osäker grund för föreningarnas rättsliga ställning».[4] Att arbetsgivarna voro intresserade av att få till stånd lagstiftning, som fastslog och reglerade fackföreningarnas rättsliga ansvar för åtagna förpliktelser, har nämnts i det föregående.[5]

skilt en utläggning av doktrinen på området, under titeln »Hava kollektivavtalen rättslig verkan mot fackföreningarne?» (1910).

[3] Jfr vidare ang. denna lagstiftningsfråga Westerståhl s. 281 ff.

[4] Förslag till lagar om registrerade föreningar 1903, s. 44. Svarandeombudet åberopade betänkandet. Han nämnde att t. o. m. en fackförening i ett fall fått lagfart å en fastighet, men ansåg icke dylika fall vara avgörande för denna fråga.

[5] Se kap. VI efter not 6.

Rättsfallet NJA 1905 s. 70, som åberopades av svaranden, var i viss mån signifikativt för denna tveksamhet, inte så mycket på grund av utgången som på grund av det sätt, varpå processen fördes. Expeditören vid Malmö-avdelningen av järn- och metallarbetareförbundet hade förskingrat medel bl. a. ur avdelningens s. k. storstrejkfond. Ledamöter av avdelningsstyrelsen angåvo expeditören till åtal, vilket också anställdes. Den tilltalade bestred, att styrelseledamöterna voro behöriga såsom målsägare, och anförde därvid som skäl, att förbundet icke var någon juridisk person. Samtliga domstolar tillbakavisade invändningen (dock med dissens i HovR:n) med hänsyn till att angivarna såsom styrelseledamöter voro redovisningsskyldiga för beloppen. Frågan om förbundets eller avdelningens rättsliga ställning kom inte under prövning. Det fanns för domstolarna ingen anledning att gå in därpå, eftersom angivarna synas ha uppträtt huvudsakligen i egenskap av ansvariga för ifrågavarande kassor och detta förklarades vara tillräckligt för att räkna dem som målsägare. Fackföreningen uppträdde aldrig som sådan i rättegången.[6]

Käranden kunde emellertid för sin ståndpunkt åberopa vad HD yttrat 1907 med anledning av ett på grundval av nyssnämnda betänkande utarbetat förslag till lag om registrerade föreningar för annan än ekonomisk verksamhet.[7] Marks von Würtemberg hade då avgivit ett särskilt yttrande, i vilket han framhävde, att 1895 års lagstiftning lämnat de ideella föreningarnas rättsliga ställning oberörd och att dessa sålunda åtnjöto »erkännande såsom rättssubjekt alldeles oberoende av registrering». Han fann tvekan därom ogrundad; HD hade veterligen ej i något mål förnekat »möjligheten av en ideell förenings rättspersonlighet». Övriga fyra justitieråd, som deltogo i granskningen, uttalade likaså, att dylika föreningar borde »enligt nu gällande rätt anses hava rättskapacitet, under förutsättning att de organiserat sig genom antagande av stadgar av viss fullständighet».

RR:n anslöt sig i sitt beslut (9/9 1909) till denna mening:

RR:n finner Svenska typografförbundet lagligen kunna vara svarandepart i målet och förpliktar förty förbundet att ingå i svaromål (32).

Denna ståndpunkt fastslogs av HD i dess utslag med anledning av

[6] Jfr utgången i det engelska rättsfallet 1867 Hornby v. Close (se kap. II under B, 1. vid not 51).

[7] Ang. denna frågas behandling se översikten i Romberg s. 3 f. HD:s yttrande finns i prop. 83/1910 s. 69 ff. (cit. s. 69 f., 74). Det hade förut två gånger publicerats i Post- och Inrikes Tidningar, en gång med anledning av storstrejken (18/8 1909 under rubriken »Fackföreningars rättsliga ansvarighet») och ingavs av käranden i form av urklipp därifrån.

kärandens ansökan om att förbundets egendom skulle avträdas till konkurs (NJA 1910 s. 428). Ansökningen avslogs visserligen, men endast på grund av att förutsättningarna i konkurslagen ej ansågos uppfyllda (1862 års KL § 2).

Att frågan om fackförenings rättsliga ställning blev på detta sätt definitivt avgjord i rättstillämpningen minskade betydligt intresset för lagstiftning i detta ämne.[8]

2) Den centrala frågan i detta mål blev, om kollektivavtalet skulle betraktas som ett rättsligt bindande avtal och om i så fall skadestånd skulle kunna utdömas för brott däremot.

Svaranden, typografförbundet, reste mot skadeståndskravet först och främst invändningen, att kollektivavtalet icke var ett vanligt avtal, som kunde låta »sig inrangeras under någon av förut befintliga rättskategorier» (217), samt »att inget partsförhållande i förmögenhetsrättslig mening existerar genom kollektivavtalet» (308). Ett sådant avtal var »uttrycket för ett samförstånd mellan parterna, vilket ägde verkan så länge det av parterna respekterades» (206). Slutligen preciserades ståndpunkten därhän, att kollektivavtalet måste betraktas som ett »fredsfördrag», som »kan komma till stånd — — — antingen efter en strid emellan arbetare — — — och arbetsgivare — — — eller också — — — utan strid på grund av ingående kännedom om motståndarens styrka» (302). »Icke skulle det falla någon in att söka förklara ett fredsfördrag mellan stridande nationer med tillhjälp av rättskategorierna inom förmögenhetsrätten» (303). Skadeståndsansvar för fredsbrott var enligt svaranden någonting otänkbart.

Till stöd för sin ståndpunkt, att »kollektivavtalet icke låter sig bestämmas med tillhjälp av befintliga och erkända rättskategorier» (196) och därför inte kunde anses vara rättsligt bindande, åberopade svarandeombudet olika auktoriteter, särskilt franska och tyska rättsvetenskapsmän, som kritiserat de i doktrinen framställda »teorierna» eller förklaringarna till hur kollektivavtalet kunde tillerkännas rättsverkningar enligt gällande rätt. Han åberopade bl. a. Moissenet, Raynaud och Lotmar samt av nordiska författare Olin.[9] Kärandeombudet kunde med lätthet påvisa, att alla eller åtminstone de flesta av dessa auktoriteter

[8] Jfr Romberg s. 4.

[9] Av Olin åberopades bl. a. följande uttalande (i Soc.T. 1910 s. 257): »Ingen av dessa teorier eller någon av deras många varianter har dock lyckats lösa alla de svårigheter, som framkomma vid kollektivavtalets praktiska realisering, helt enkelt därför att detta institut icke kan nöjaktigt regleras med tillhjälp endast av de vanliga avtalskategorierna.»

hävdade, att kollektivavtalet var rättsligt bindande.[10] Svarandeombudet försökte att rycka undan grunden för dessa positiva uttalanden genom att spela ut olika författare mot varandra.

Svarandens argumentation gick vidare ut på att visa, att det rättsligt sett endast förelåg individuella förbindelser arbetsgivare och arbetare emellan, grundade på arbetsavtalen, och att kollektivavtalet hade avseende endast på dessa:

> Det kollektiva avtalet i sträng mening är endast det, som avser att reglera eller normera det enskilda arbetsavtalet — — — varemot de förhandlande parternas åtaganden gentemot varandra, som maktfaktorer på det sociala arbetsområdet, falla utanför det kollektiva avtalet (203 f.).

Svarandens försök till uppdelning i vad som närmast motsvarar doktrinens »normativa» och »obligatoriska» kollektivavtalsbestämmelser överensstämmer dock till sitt resultat icke med det vanliga, ty strejkklausulen ville svaranden hänföra till de förra: den »är en överenskommelse, som normerar det enskilda arbetsavtalet men icke skjuter fackföreningen i förgrunden utan särskilt uttryckligt åtagande» (219), den är en »utfästelse — — gjord å de särskilda individernas vägnar» (218).

Ehuru svarandeombudet i princip förkastat alla »teorier» om kollektivavtalet, stod han såsom framgår av denna passus i sina resonemang närmast på ställföreträdarteorins ståndpunkt. Han var därför angelägen att skjuta fram domen i Chauffailles-målet, i vilken ju fackföreningen icke erkänts som part i kollektivavtalet (160).[11]

Käranden höll visserligen med om att »den första outvecklade formen för s. k. kollektiv- eller tariffavtal hade karaktären av fredsslut mellan strejkande eller lockoutade arbetare och deras arbetsgivare» samt att dessa fredsslut huvudsakligen voro »att betrakta som 'sociala fakta', vilkas betydelse främst berodde på de fredsslutande parternas inbördes maktförhållande» (92 f.). Men detta var ett passerat stadium. Utvecklingen hade medfört,

> att de avtalsslutande föreningarna allt tydligare — — — framträda som parter, vilka avse att genom avtalet rättsligen binda sig gentemot varandra (95).

Käranden hade betydligt lättare att finna stöd för sin ståndpunkt i doktrinen, som ju till största delen hade till syfte att förklara kollektiv-

[10] T. o. m. Moissenet, annars en av de mera »negativa» teoretikerna, uttalade tydligt detta (s. 167 f., jfr käranden, 273). Svårigheten var enl. honom att förklara, hur de enskilda arbetarna skulle kunna åberopa kollektivavtalet (s. 168 överst). Hans avhandling var väl annars särskilt lämplig ur svarandens synpunkt därför att han försökt göra rent bord med alla då förekommande teorier.

[11] Jfr ovan under B, 2. b. Käranden anslöt sig till uppfattningen, att denna dom var grundad på de särskilda omständigheterna i målet (276 f.).

avtalet som rättslig företeelse. Även utländsk rättspraxis gick i denna riktning. Framför allt åberopades Reichsgericht-domen av 1910, dessutom franska rättsfall, men egendomligt nog inga danska.[12]

Käranden anslöt sig till den kombinerade (kumulativa) teorin, emedan denna kom »till praktiskt taget vida rimligare och för kollektivavtalet som rättsligt institut vida gynnsammare resultat» än andra teorier (97). Jämte franska och tyska auktoriteter åberopade käranden till stöd för sin ståndpunkt C. Ussings och Solnørdals utläggningar av dansk resp. norsk rätt på området.[13] Att den kombinerade teorin överensstämde med svensk rättsuppfattning ansåg käranden framgå av motiven till § 3 i 1910 års kollektivavtalslagförslag.

Men käranden gjorde också gällande, att svarandens skadeståndsskyldighet icke hängde »på denna (kombinerade) eller någon annan teori angående kollektivavtalets juridiska konstruktion. Ty även om man skulle anse, att det kollektiva avtalets uppgift att normera arbetsavtalen icke kan rättsligen lösas», behövde ej för den skull överenskommelser om stridsmedlens användning bli ogiltiga. Sådana kunde träffas utan samband med kollektivavtal (i denna inskränkta mening; 292 f.).

Sålunda sågo varken käranden eller svaranden det som en nödvändighet att betrakta kollektivavtalet som en enhet, men de hävdade motsatta ståndpunkter om vart strejkklausulen var att hänföra. Det var enligt käranden

ett fullkomligt orimligt påstående, att kollektivavtalets § 14 (strejkklausulen) blott är en norm, som får reell betydelse först genom dess upptagande i de enskilda arbetsavtalen. Tydligen är paragrafens strejkförbud tvärtom i främsta rummet en förpliktelse, som Svenska typografförbundet i eget namn åtagit sig (102).

Åsikten att förbundet »vid avtalets ingående uppträtt såsom ombud för sina medlemmar» var enligt käranden

uppkonstruerad i och för denna rättegång, och har aldrig förut givits tillkänna av förbundet liksom den på det skarpaste strider mot förbundets uppträdande

[12] Om detta icke helt enkelt berodde på förbiseende, kan det möjligen ha berott på att Septemberforliget jämte Den permanente voldgiftsret ansetts medföra en förändring av de danska förhållandena likvärdig med lagstiftning.

[13] Utom sådana auktoriteter, som anslutit sig till den kombinerade teorin, åberopades sådana, som i varje fall erkände organisation som part (föreningsteorin).

Betr. Ussing se ovan under B, 4. vid not 48. Av Solnørdal åberopades »Nogle bemerkninger om fællesoverenskomster og deres retsvirkninger efter norsk ret», Bil. 3 (s. 13, 15) till Indstilling fra den til behandling av spørsmaalet om tvungen voldgift i arbeidstvister m. m. nedsatte departementale komité, Kristiania 1909.

under avtalets hittillsvarande bestånd. Det har nämligen alltid uppträtt som avtalets självskrivne vaktare å arbetarsidan (99).

Förbundet kunde aldrig ha »avsett att ingå ett kollektivavtal, som skulle under sin giltighetstid borteliminera förbundet» (100). Både förbundsstadgarna och kollektivavtalets lydelse åberopades mot en sådan ståndpunkt.

När svarandeombudet gentemot detta förklarade, »att parterna utan rättslig påföljd kunna utplåna sig själva ur avtalet» (308), så avsåg han tydligen därmed ett resonemang helt på det rättsliga planet till skillnad från vad han kallade den »social-ekonomiska» synpunkten (214). Hur långt ombudet i sin argumentering kunde sträcka sig i detta hänseende visar följande uttalande, riktat mot den kombinerade teorin och särskilt regeringsförslaget av 1910. Det verkar som en återklang av den extremt individualistiska arbetsgivarideologin:

> Det (närmast: kollektivavtalet enligt den kombinerade teorin) innebär, att den enskildes inflytande på arbetsvillkoren, hans förfogande över sin egen arbetskraft och fundamentala rättighet att arbeta på de villkor han själv kan uppnå, alltmer försvinner, och efterträdes av en kollektiv avtalsvilja, ett begrepp, som är fullständigt främmande för vår rättsuppfattning, sådan denna efter århundraden och årtusenden utvecklat sig. Här möta vi revolutionen inom avtalsläran, inom rättssystemet:[14] en organisation, vilken som helst, äger med laga verkan reglera en så personlig sak som arbetarnas arbetsvillkor. — — — Var finnes då det fria avtalet?[15]

Svaranden invände vidare, att det för skadeståndsansvar på grund av kollektivavtal var en oavvislig förutsättning, »att den avtalsslutande fackföreningen uti ordalag, som icke tillåta någon annan tolkning, förklarat sig skola innestå för den skada, som ett sådant avtalsbrott vållat den kränkta parten» (227). Någon sådan bestämd utfästelse förelåg här inte.[16] En annan invändning, framställd för det fall att »det kunnat visas, att de avtalsslutande organisationerna äro parter i avtalet» (237), gick ut på att endast skada som drabbat föreningen och icke dess medlemmar kunde vara ersättningsgill, men utvecklades inte närmare.[17]

---

[14] Uttalandet följde efter en utläggning om den klassiska individualistiska avtalsläran.

[15] Akten s. 213 f. Jfr Hellbergs tryckta inlaga s. 56. Såsom framgår nedan vid not 38 tog Soc.-Dem. avstånd från denna argumentering.

[16] Till stöd härför åberopades ett uttalande av Olin i Soc.T. 1910, s. 274 f., enligt vilket sådan ersättningsskyldighet utan särskilt åtagande »endast i mycket ringa utsträckning kan härledas ur redan gällande rättssatser» och gränserna för ett sådant ansvar måste dragas hellre »för snäva än för vida».

[17] Jfr föredragningspromemorian s. 31.

Den litteraturförteckning med detaljerade sidhänvisningar, som bifogats föredragningspromemorian, upptog endast svenska arbeten. Där redovisades det viktigaste materialet i form av offentliga utredningar och juridiska framställningar, som fanns att tillgå. I den av kommerskollegii avdelning för arbetsstatistik 1908—10 publicerade utredningen om kollektivavtal i Sverige kunde domarna förskaffa sig en god inblick i kollektivavtalsväsendet. Det konstaterades i nämnda förteckning bl. a. att enligt denna utredning »intet avtal innehåller utfästelse om skadestånd för avtalsbrott».[18] Propositionerna nr 96/1910 och nr 43/1911 innehöllo fullständiga förslag med motiv till en rättslig reglering av kollektivavtalet. Bl. a. anmärktes uttalanden av departementschefen i 1910 års proposition om att kollektivavtalet utan särskilt stadgande kunde anses bindande för medlemmar såväl som för förening (s. 63), om skadeståndsplikt i anslutning därtill (s. 72 f.) samt slutligen angående medlems »rätt att tala å avtalsbrott»:

»Bryter någon å endera sidan mot kollektivavtalet, har självfallet envar å den andra sidan, som härigenom kränkes, rätt att föra talan om avtalets fullgörande eller påföljd för underlåtenhet därav» (s. 65).

Vidare hänvisades till den av Åkerman och Olin utarbetade promemorian angående lagstiftning om arbetsavtal 1910, vilken intog en tämligen försiktig ståndpunkt i fråga om kollektivavtalets rättsliga ställning,[19] och Olins utredning om Kollektivavtalet i den utländska lagstiftningen (1911). Bl. a. påpekades Reichsgericht-domen av 1910 samt erkännandet i fransk praxis av kollektivavtalen som »fullt giltiga och rättsligen bindande».[20] Det framhölls beträffande partsfrågan, att den kombinerade teorin godtagits som den enda användbara och lagts till grund för lagstiftning och lagförslag i många länder.[21] I allmänhet ansågs enligt Olins utredning skadestånd kunna utdömas för organisations avtalsbrott enligt allmänna obligationsrättsliga regler, varför särskilda stadganden därom ej skulle behövas. Det anmärktes dock, »att en tillämpning av vanliga skadeståndsregler ofta kommer att visa sig obillig».[22]

Slutligen kunde HD-ledamöterna ta del av Undéns avhandling, publicerad 1912 (sålunda efter HovR:ns dom 22/12 1911). Hänvisningarna till detta arbete rörde nästan uteslutande fredsplikten, varvid särskilt påpekades, att denna enligt Undén liksom Sinzheimer principiellt åvilade föreningen, såsom käranden hävdat.[23] Däremot nämndes inte, att Undén stod på föreningsteorins ståndpunkt och ansåg det strida mot den svenska rättens principer beträffande ideella föreningar, att medlemmar skulle häfta för rättshandlingar företagna av föreningen. Det fanns enligt Undén inte tillräckliga skäl att antaga »en de enskilda medlemmarnas fullmakt för fackföreningen att binda dem personligen gent emot utomstående» eller ens »en presumtion om ställföreträdarskap».[24]

[18] Med hänvisning till KA I s. 108—110 (se s. 109).

[19] Jfr framställningen därom ovan under C, 1. Särskilt hänvisades till utredningen rörande skadeståndsfrågorna.

[20] Olin s. 18 och 28.

[21] A. a. s. 55 ff.

[22] A. a. s. 107 ff.

[23] Undén särskilt s. 229 ff. Jfr s. 210 ff.

[24] A. a. s. 74 ff. (cit. s. 75).

I enlighet med denna sin ståndpunkt ville han icke gärna godtaga enskild medlems talan på grund av kollektivavtal.[25]

Hur ställde sig domstolarna till dessa allmänna kollektivavtalsrättsliga frågor?

Stockholms RR, med två av tre ledamöter, utgick på grund av överväganden om syftet med kollektivavtal från att fackorganisationerna[26] i allmänhet icke avsett att juridiskt (och därmed ekonomiskt) svara för fullgörandet av sina förpliktelser. Den tog därvid hänsyn till att dessa organisationer icke drevo någon i egentlig mening ekonomisk rörelse. RR:n förnekade icke att fackorganisation kunde »förvärva rättigheter och ikläda sig skyldigheter» genom kollektivavtalet, men menade att presumtionen var emot, att dessa voro av rättslig natur och därmed kunde medföra skadeståndsansvar. Det krävdes alltså särskild utfästelse därom.[27] RR:ns allmänna principuttalande lydde:

Med avseende å arten och innehållet av de s. k. tariff- eller kollektivavtalen funne RR:n det icke i allmänhet kunna antagas, att de i dylika avtal deltagande arbetar- och arbetsgivarorganisationerna, vilkas ändamål och verksamhet icke vore av omedelbart ekonomisk natur, med avtalen åsyftade, att organisationerna, betraktade såsom i förhållande till sina medlemmar självständiga sammanslutningar, skulle genom avtalen för egen del förvärva rättigheter eller ikläda sig skyldigheter av ekonomisk art.

RR:n ansåg det i målet förevarande avtalet vara av sådant slag och fann med hänsyn därtill icke

anledning att mot förbundets bestridande antaga, att förbundets representanter vid överenskommelsens ingående åsyftat, att förbundet, betraktat på sätt ovan sagts, skulle genom överenskommelsen eller den därvid fogade s. k. strejkklausulen, komma i något rättsligt förhållande till boktryckarföreningen eller därtill anslutna arbetsgivare, bland dem bolaget.

Ställningstagandet till dessa allmänna spörsmål blev avgörande i denna instans. RR:n fann sig icke kunna utdöma något skadestånd,

även om förbundets styrelse genom att främja uppkomsten av ifrågavarande strejk förfarit i strid mot omförmälda strejkklausul.

RR:n såg sig sålunda förhindrad att i allmänhet upptaga fackorganisationernas mellanhavanden på grund av kollektivavtal till avgörande i rättslig väg. Den anlade det »social-ekonomiska» betraktelsesätt, som svaranden hävdat.

Den dissentierande ledamoten (t. f. stadsnotarien Lind), vars stånd-

[25] A. a. s. 119 och 234.

[26] Såsom framgår av domens formulering, undvek RR:n att yttra sig om förhållandet mellan medlemmarna på ömse sidor, dvs. parterna i arbetsförhållandet.

[27] Jfr ovan under A, 2. vid not 29 f.

punkt, om än med vissa modifikationer i formuleringarna, segrade i överinstanserna, gjorde däremot ingen skillnad mellan ett »socialekonomiskt» eller fackligt och ett rättsligt betraktelsesätt. Han krävde ingen särskild utfästelse om rättsligt ansvar. Om förbundet åtagit sig något, så svarade det också i skadeståndsväg för fullgörandet därav. Han fann med hänsyn till kollektivavtalets innehåll och förbundets och dess styrelses befogenheter i förhållande till sina medlemmar, att förbundet måste

anses hava genom bestämmelsen om förbud mot strejk under tariffernas giltighetstid utfäst sig att, vad på förbundet ankomme, verka för att bestämmelsen efterlevdes och sålunda jämväl åtagit sig förpliktelse att ansvara för skada, som genom förbundets medverkan till bestämmelsens åsidosättande kunde komma att uppstå för boktryckarföreningen eller dess medlemmar.

Avgörande blev för denne ledamot tolkningen av strejkklausulen (varom längre fram), vilken ledde till att han liksom majoriteten ogillade käromålet.

HovR:n uttalade enhälligt att avtalet var rättsligt bindande:

HovR:n funne väl, ej mindre att åberopade avtalet varit för bolaget och förbundet förbindande, så att dem ålegat att icke direkt motverka realiserandet av avtalet samt följaktligen att icke själva framkalla arbetsinställelse, som enligt avtalets bestämmelse ej finge äga rum, än även att part, vilken gjort sig skyldig till förhållande, stridande mot de förpliktelser, avtalet sålunda medfört, därigenom ådragit sig skyldighet att ersätta motparten uppkommen skada ...

HD godkände HovR:ns ståndpunkt i denna fråga. Den fann

lika med HovR:n åberopade avtalet vara förbindande samt brott mot detsamma medföra skadeståndsplikt.

HD, liksom övriga instanser som anknöto rättsliga sanktioner till kollektivavtalet, inskränkte sålunda inte sitt principuttalande till den bestämmelse i kollektivavtalet, som här var i fråga, nämligen strejkklausulen. Den gjorde inget försök till uppdelning i t. ex. en »obligatorisk» och en »normativ» del utan yttrade sig om »avtalet» som helhet.[28]

En fråga, som på grund av omständigheterna i målet tilldrog sig ganska ringa uppmärksamhet, var hur ifrågavarande avtal kommit till stånd som ett rättsligt bindande avtal. Dock avsåg väl utredningen om de bägge avtalsslutande organisationernas verksamhetsområde och konstitution att klarlägga detta såväl som att fastställa deras rättskapacitet. Endast den skiljaktige ledamoten av RR:n yttrade sig direkt om hur avtalet kommit till. Han fann det upplyst,

[28] Jfr domens (nedan citerade) fortsättning, där det talas om en särskild bestämmelse i avtalet.

att genom representanter för boktryckarföreningen, vilken förening bolaget tillhör, och representanter för förbundet d. 21 dec. 1908 träffats ett avtal rörande tariffer för de typografiska yrkena i Sverige att gälla fr. o. m. d. 1 jan. 1909 till d. 1 jan. 1913 — — —.

I revisionssekreterarens föredragningspromemoria (s. 5) konstaterades blott som ostridigt, »att de personer, som underskrivit tariffavtalet, å ömse sidor varit behöriga att med bindande verkan träffa dylikt avtal». I samband med behandlingen av strejkklausulen berördes också de förhandlingar, som lett till avtalets ingående.

Här gällde det ju blott ett krav riktat mot organisationen, ej mot dess medlemmar. I senare fallet hade troligen frågan blivit mera uppmärksammad, eftersom det gällt frågan hur organisationen kunde binda sina medlemmar. Det är dock att märka, att HovR:n — med instämmande av HD — uttalade, att avtalet var förbindande även för bolaget, dvs. en medlem av den avtalsslutande organisationen.[29] Därmed avsåg man tydligen att påvisa avtalets ömsesidigt förpliktande karaktär.

Å andra sidan innebar avgörandet, att HD i princip accepterade talan av enskild medlem om ersättning för förlust, som han personligen lidit på grund av brott mot det av hans organisation ingångna avtalet.

Domen påminner genom sin odoktrinära avfattning om motsvarande danska domar och kontrasterar i samma mån mot Reichsgericht-domen. Om den skall sägas innebära anslutning till någon »teori», är det sålunda den kumulativa.

Det krävdes dock inte blott medlemskap i organisationen utan även att käranden såsom arbetsgivare verkligen haft hos sig anställda arbetare tillhörande förbundet för att skadeersättning skulle kunna utdömas med stöd av kollektivavtalet. Detta framgår av domen i ett annat av tryckerimålen, NJA 1915 s. 239. Stockholms Dagblads aktiebolag hade redan några år före storstrejken låtit installera sin tryckeriutrustning i ett annat tryckeri, som åtagit sig att ombesörja tidningens tryckning. För hinder till följd av strejk hade tryckeriet fritagit sig från ansvar.

Kärandens argumentering gick här ut på att »svarandens avtalsbrott har ett lika klart och tydligt kausalsammanhang med kärandens förlust som med någon annan tidnings» och att avtalets förpliktelser rimligtvis borde »anses omedelbart gällande mot en var av motkontrahenterna, som därav har något intresse», oavsett om de hade förbundsmedlemmar anställda, samt att en annan uppfattning »skulle strida alltför

[29] Det kunde sålunda inte vara fråga om en konstruktion byggd på tredjemansavtalsmodellen.

mycket mot kollektivavtalets i dess natur liggande tendens att bliva ett yrkesavtal, som reglerar arbetsgivarsidans förhållande till arbetaresidan inom ett visst yrke».

Det rådde full enighet i samtliga instanser om att talan skulle ogillas på grund av att käranden ej haft förbundsmedlemmar anställda hos sig.[30] HD fastställde Svea HovR:s dom, vilken med små avvikelser var likalydande med den skiljaktige RR-ledamotens votum. RR:ns dom var färgad av dess uppfattning om kollektivavtalets karaktär.

3) Avgörande för utgången i alla utom sistnämnda mål blev frågan, om sympatistrejk skulle anses som avtalsbrott eller inte. Vad tryckerimålen beträffar, gällde det, om den av typografförbundet anordnade strejken skulle anses strida mot följande bestämmelse i riksavtalet:

§ 14. Under tariffernas giltighetstid får icke lockout, bojkott, blockad eller strejk, maskerad eller öppen, anordnas, utan tvister skola avgöras genom Tariffnämnden eller Tariffredaktionen.

Stadgades härmed absolut fredsplikt eller blott att stridsåtgärd ej fick vidtagas beträffande tvister, som direkt berörde de avtalsslutande parterna, så att sympatiåtgärder och t. ex. politisk strejk ej inbegrepos under förbudet? Den förra ståndpunkten, som hävdades av käranden, hade sitt stöd i första satsen, den andra, svarandens, i sista satsen. Var bestämmelsens senare del avsedd att begränsa den förras räckvidd eller blott att ange metoden för tvisters lösning? Var frågan om sympatiåtgärds tillåtlighet över huvud reglerad genom denna bestämmelse?

I det föregående har i korthet berörts, hur särskilt SAF energiskt hävdade uppfattningen, att sympatistrid skulle vara tillåten under avtalstiden, och genomdrev klausuler av sådan innebörd inom sitt avtalsområde, medan arbetarparten endast motvilligt gått med därpå.[31] I detta fall medförde intresseläget i viss mån en omkastning av ståndpunkterna i förhållande till vad som var vanligt i fackliga sammanhang, men därvid bör påpekas särskilt att boktryckarföreningen inte tillhörde SAF.

Käranden kunde åberopa flera omständigheter till stöd för sitt påstående, att avtalet innefattade absolut fredsplikt. Förbundet hade hela tiden intill rättegången upprätt, som om varje strejk under avtalsperioden skulle utgöra avtalsbrott. Det hade bl. a. strax före arbetsinställelsen anhållit om att få avtalet suspenderat. Ett önskemål från arbetarpartens sida efter den politiska storstrejken 1902 att ändra avtalet så, att dylik strejk skulle vara tillåten, hade avvisats av boktryckar-

[30] AD synes intaga en annan ståndpunkt i sin dom 1946 nr 17. Jfr Schmidt s. 98.

[31] Jfr kap. V under C, 2. vid not 81 f.

föreningen. Tariffnämnden hade i ett principavgörande utgått från att deltagandet i storstrejken 1909 utgjorde brott mot strejkklausulen.[32]

Vad de i bilagan till föredragningspromemorian angivna och de av svaranden åberopade auktoriteterna anfört inbjöd otvivelaktigt till en viss försiktighet med att tolka strejkförbud som absoluta och att över huvud tolka in en absolut fredsförpliktelse i kollektivavtal. Lagförslagen 1910 och 1911 utgingo ifrån att sympatiåtgärd in dubio var tillåten.[33] Både Olin och Undén[34] ansågo, att fredsplikten ej omfattade sympatiåtgärd utan uttryckligt stadgande därom.

HD:s majoritet (4 mot 2) fann att det

mot förbundets bestridande — — — icke kunde med full visshet antagas, att med bestämmelsen i avtalet att strejk icke finge anordnas åsyftats att stadga förbud mot anordnande av sådan strejk, varom i målet ostridigt vore fråga, eller s. k. sympatistrejk.

HovR:ns dom, liksom den skiljaktige RR-ledamotens votum, var av samma innebörd. HD uttryckte sig dock mera direkt om sympatistrids tillåtlighet än HovR:n, vilken i denna fråga yttrade:

Enär det icke — — — kunde mot förbundets bestridande med full visshet antagas, att med avtalet åsyftats att stadga förbud mot att under avtalstiden anordna strejk i anledning av annan tvist än beträffande de i avtalet avsedda tarifferna, samt i målet ifrågakomna strejk, enligt vad ostridigt vore, icke föranletts av tvist rörande nämnda tariffer — — —.

Att det varit tvekan om utgången framgår icke blott av motiveringen (»icke med full visshet antagas») utan även av dissensen i HD. Två justitieråd ville i enlighet med den föredragande revisionssekreterarens hemställan döma förbundet till skadestånd. De ansågo avtalet innebära förbud mot sympatistrejk.

med hänsyn särskilt till den uppfattning av innebörden av åberopade avtalet, som förbundets styrelse i meddelande till förbundets medlemmar och vid förhandling med boktryckarföreningen omedelbart före arbetsinställelsen får anses hava ådagalagt.

[32] Se SvTypT 1909 s. 124 f. och ovan kap. VI, där fallet berörs vid not 36 och 43. Den reservation, som arbetarrepresentanterna avgåvo, grundades icke på att strejkdeltagandet icke ansågs strida mot avtalets strejkklausul. — Det kan påpekas, att den officiella utredningen om storstrejken, publicerad 1910, utan vidare utgår från att typografförbundets deltagande i storstrejken utgjorde avtalsbrott (Storstrejken I, s. 156).

[33] Se prop. 96/1910 s. 5 (§ 8), s. 45 ff. och 68 (dep.-chefens motiv) samt s. 144 f. och 152 ff. (lagrådets yttrande till det äldre förslagets § 8, s. 120 f.).

Prop. 43/1911 s. 4 (§ 8) och s. 57 ff. (dep.-chefens motiv).

[34] Särskilt ett uttalande av Olin i Soc.T. 1910 s. 268 åberopades av förbundet (222 f.). — Undén s. 206 f.

I målet mellan Stockholms ångslupsaktiebolag och Maskinist- och eldarefackföreningen i Stockholm, en avdelning av transportarbetarförbundet (NJA 1915 s. 240) gällde det en strejkklausul av annan avfattning, vilken blev avgörande för utgången:

Vid Stockholms ångslupsaktiebolag må bojkott, blockad, strejk eller lockout, vare sig maskerad eller öppen, ej under några förhållanden äga rum.

Enligt HovR:ns av HD fastställda dom måste det på grund av denna bestämmelse

anses hava ålegat föreningen att icke under den tid avtalet gällt framkalla inställelse av föreningsmedlemmars arbete hos bolaget.

Avtalsbrottet bestod i att föreningen »beslutit bifalla ett från landsorganisationen utgånget påbud om deltagande i den s. k. storstrejken» samt »att i anledning av berörda beslut strejk — — — börjats av de i bolagets tjänst anställda medlemmar av föreningen».

Ersättning utdömdes dels för förluster till följd av driftsinskränkning, dels för ökade utgifter till avlöning åt nyanställd maskinskötarpersonal under tiden intill RR:ns dom i målet (bolaget hade nödgats anställa examinerade maskinister i stället för de strejkande).

Något må tilläggas om opinionen kring dessa domar. Industria uttryckte sitt gillande av dessa »för våra kollektivavtals rättsutveckling betydelsefulla prejudikat», vilka sades ha betydelse framför allt »såsom rättsbildande och sedvänjebekräftande». Särskilt betonades där, att HD godkänt den av SAF »konsekvent hävdade uppfattningen, att ett kollektivavtal i och för sig icke utgör hinder för deltagande i s. k. sympatiinställelse».[35] I Arbetet hälsade Undén med tillfredsställelse principen »att kollektivavtal ha rättsligt bindande verkan».[36] Även Social-Demokraten accepterade i en ledande artikel av Gottfrid Björklund utan protest det nya läget.[37] Att fackorganisationerna på detta sätt tillerkänts rättskapacitet sades vara resultatet av »en rätt egendomlig utveckling» — »utan lagstiftning och även utan debatt» — men den nya situationen var icke »alldeles oväntad». Visserligen kunde det skedda »leda till åtskilliga konsekvenser av tämligen överraskande slag» och öppna vägen »för allsköns processmakeri», men den fruktan, som förefunnits på arbetarhåll »mot att rättsförhållandet på ifrågavarande område skulle legaliseras», betecknades som »naiv för att icke säga rent vidskeplig». Med orden: »Vad som moraliskt är att anse förpliktande, såsom kollek-

[35] Industria 1915 s. 451 ff.

[36] Arbetet 26/5 1915.

[37] Social-Demokraten 26/5 1915.

tivavtalet, har sina sidor att avfärda såsom juridiskt orättfärdigt», godtogs här sammansmältningen av den fackliga och den juridiska innebörden av uttrycket »bindande».

Det var med hänsyn därtill ganska naturligt, att Björklund i denna artikel tog avstånd från en del av svarandeombudets, advokaten Hellbergs, argumentering, särskilt dennes underkännande av en »kollektiv avtalsvilja» och kritik »mot begränsningen av den enskildes handlingsfrihet»:

> När det säges i nämnda inlaga, att den kollektiva avtalsviljan är främmande för vår rättsuppfattning, så är detta att företräda för fackföreningsrörelsen främmande synpunkter.[38]

En synpunkt, som framhävdes särskilt i Industria och av Undén i Arbetet, var att dessa domstolsavgöranden knappast kunde väntas leda till att kollektivavtalstvister i någon större omfattning skulle bringas inför de allmänna domstolarna. Rättegången hade visat, hur opraktisk denna utväg var: närmare sex år hade förflutit från det saken anhängiggjorts vid Stockholms RR till det slutliga avgörandet i HD. Undén ansåg, att prejudikatet aktualiserat frågan om »en reformering av såväl rättskipningen i de sociala striderna som avtalsrätten överhuvud», samt att de allmänna skadeståndsprinciperna visat sig olämpliga på detta område. Han pekade på Den faste voldgiftsret i Köpenhamn som en lämplig förebild.

3. *Avslutning: kollektivavtalet infogas i rättssystemet genom 1928 års lagstiftning*

De krav på lagreglering av kollektivavtalet, som framfördes under debatten efter HD-domarna 1915, hade till omedelbar följd att regeringen uppdrog åt socialstyrelsen att utreda frågan och ev. utarbeta förslag till lagstiftning i syfte att främja arbetsfreden.[39]

Följande år, 1916, avlämnade styrelsen sitt förslag, som huvudsakligen var en överarbetning av propositionerna 1910 och 1911 i syfte att åstadkomma en reglering, som var antaglig för de fackliga organisationerna på båda sidor. Förslaget blev på grund av motståndet från arbetarrörelsen aldrig förelagt riksdagen för godkännande.[40]

År 1920 antogs en lag om central skiljenämnd för vissa arbetstvister. Den innehöll dock inga stadganden om kollektivavtal utan ställde blott

[38] Härvid hänvisades till Hellbergs tryckta inlaga till RR:n s. 56, cit. ovan vid not 15.

[39] Jfr Industria 1915 s. 501 och 543.

[40] Se ang. socialstyrelsens förslag 1916 och debatten kring detsamma Westerståhl s. 345 ff.

till arbetsmarknadens förfogande ett permanent organ för opartiskt avgörande av frågor »om kollektivavtals rätta innebörd och tillämpning». Nämndens skiljedomar skulle »lända till efterrättelse lika som domstols laga kraft ägande dom».[41] Den centrala skiljenämnden anlitades i ganska stor utsträckning.[42]

Först år 1928 kom på borgerligt initiativ och mot arbetarrörelsens protester en lagreglering på detta område till stånd genom lagarna om kollektivavtal (KAL) och om arbetsdomstol (LAD).[43] I dessa fullföljdes samma huvudprinciper som legat till grund för alla tidigare förslag och utredningar i ämnet alltifrån den promemoria som Åkerman och Olin avlämnade 1907. Denna lagstiftning, genom vilken kollektivavtalet utbildades till ett särskilt institut i svensk rätt, accepterades snart även av arbetarsidan och anses ha bidragit till kollektivavtalsväsendets sunda utveckling och arbetsfreden.

Det återstår att i största korthet ange grunddragen i 1928 års lagstiftning med särskild hänsyn till hur man tillgodosåg kollektivavtalets praktiska ändamål och löste de specifikt rättsliga problemen.[44]

Huvudsyftet med KAL var att kodifiera[45] vad som vuxit fram på det fackliga planet och genomföra behövlig nyreglering på de punkter, där allmänna rättsprinciper voro mindre väl lämpade för ändamålet. Lagen bygger på avtalsprincipen. Den behandlar endast korporativa avtal, vilka numera äro de enda kollektivavtal av praktisk betydelse (§ 1). AD kan däremot upptaga till prövning även tvister om avtal med icke associerade arbetare. Kravet på skriftlig form (§ 1) står i samklang med den fackliga praxis som utbildat sig.[46]

Hur förhållandet mellan individ och organisation reglerades, ett av doktrinens mest brännande problem,[47] har redan angivits i inledningen (kap. I under 3. a.). Genom den där skisserade lösningen av partsfrågan, som närmast motsvarar den kumulativa teorin, och regeln om

[41] SFS 1920 nr 246. Förslaget i prop. 155/1920. Skiljenämnden bestod av sju ledamöter, av vilka två utsågos av arbetsgivarföreningarnas förtroenderåd och två av LO, de övriga av Kungl. Maj:t.

[42] Statistiska uppgifter om nämndens verksamhet i prop. 39/1928 s. 49 f. och i Schmidt s. 26. Sammanlagda antalet handlagda mål 1920—1928 var 190.

[43] I samband därmed upphävdes 1920 års lag om central skiljenämnd.

[44] Här må generellt hänvisas till 1927 års utkast, prop. 39/1928 och framställningarna i Schmidts och Bergströms arbeten om lagstiftningens huvudprinciper. Betr. tillkomsten av och debatten kring lagarna se även Westerståhl s. 366 ff.

[45] Jfr prop. 39/1928 s. 46 och 52.

[46] Jfr kap. I under 3, d.

[47] Jfr ovan under A, 2. vid not 34.

kollektivavtalets tvingande verkan blevo de fackliga ändamålen tillgodosedda på ett praktiskt sätt.

I nära anslutning till facklig praxis och kollektivavtalens vanliga fredsklausuler genomfördes vissa tvingande regler om förbud mot stridsåtgärder och fredspliktens innehåll (§ 4).

Endast AD äger häva kollektivavtal, dvs. på parts yrkande i anledning av motpartens kränkning av avtalet förklara detta icke vidare vara gällande, eller befria part från förpliktelse (närmast fredsplikten) enligt avtalet (§ 7). Part kan sålunda icke som tidigare var fallet förklara ett kollektivavtal förverkat.[48]

Sanktionernas utformning var en av de mest svårlösta och känsliga frågorna vid genomförandet av denna lagstiftning. Blott civilrättsliga påföljder ansågos kunna komma i fråga vid brott mot kollektivavtal. Den allmänna huvudregeln om ersättning för all (ekonomisk) skada syntes dock inte vara tillfyllest utan modifierades i § 9 dels i utvidgande riktning, så att även s. k. ideell skada blev ersättningsgill, framför allt sådan som »bestått allenast däri, att avtalet icke hållits i helgd»,[49] dels i inskränkande riktning, så att skadeståndets belopp kunde nedsättas (eller inget skadestånd utdömas) med hänsyn till olika omständigheter, bl. a. skuldfrågan. Man antog icke det danska botsystemet,[50] men genom dessa modifikationer uppnådde man ett liknande resultat.

Genom AD tillskapades en specialdomstol för hela riket som enda instans i mål inom dess kompetens. Dess sammansättning skulle trygga kraven på både opartiskhet och sakkunskap. Samtliga sju ledamöter utses av Kungl. Maj:t, två dock efter förslag av arbetsgivarföreningarnas förtroenderåd och två efter förslag av LO. AD är ensam behörig att upptaga tvister om tolkning och tillämpning av kollektivavtal. Parter kunna dock i stället hänskjuta dylik tvist till avgörande av skiljemän.[51]

AD, vars verksamhet ganska snart tillvann sig organisationernas förtroende, har haft stor betydelse för kollektivavtalsväsendet icke blott genom att tillgodose behovet av en enhetlig och auktoritativ rättstillämpning utan även genom att formulera och utveckla rättsprinciper på arbetsrättens område. Den har på så sätt blivit en viktig faktor i rättsbildningen.

[48] Jfr kap. VI under 4. a.

[49] Se 1927 års utkast, s. 27, och prop. 39/1928, s. 121. Det framhölls att för organisationerna ett avtalsbrott i regel torde »medföra endast dylik ideell skada». Den numera av AD använda termen är »allmänt skadestånd».

[50] Jfr kap. VII under B, 4. vid not 57.

[51] LAD §§ 4 och 11. — 1947 utvidgades antalet ledamöter med en för tjänstemannamål.

Följande artikel ur Dagens Nyheter den 10 juli 1869 kan göra anspråk på att räknas till den svenska arbetarrörelsens klassiska dokument. Den skildrar tillkomsten av — såvitt känt är — det första kollektivavtalet och den första fackföreningen i vårt land (se närmare kap. IV under A, 1. och kap. V under B, 2.).

Mureriarbetarnes arbetsinställelse

fortfor ännu i går. Alla byggnadsarbeten ha hvilat. Arbetarne samlades i går förmiddag vid Tegeludden å Ladugårdsgärdet för att öfverenskomma om de priser och vilkor, som de anse sig kunna arbeta för. Samlingen skedde på den vackra backen mellan artilleristallarne och lifregementets dragoners lägerplats. Ett litet bord och en stol (för en sekreterare) utgjorde hela den yttre apparaten. Deromkring stodo i koncentriska ringar 4—500 arbetare, nyktra, stilla, anständiga. De iakttogo under hela mötet ett exemplariskt godt uppförande.

Mötet öppnades af verkgesällen A. J. Norstedt, som tillkännagaf dess ändamål och åkallade Guds välsignelse öfver detsamma. Han är en högrest, ljuslätt man om 30 år med ett intelligent ansigte; hans uttryckssätt är klart, bestämdt och vittnar om att han vet hvad han vill och vill hvad han vet.

En komité af 5 personer hade skriftligen uppsatt förslag till ett slags taxa å mureriarbeten. Den föredrogs af »arkitekteleven» Ahlmark — en medelålders man, som på flera år icke utöfvat muraryrket. Han deltog ej i diskussionen, men föredrog ärendena med mycken redighet och syntes utöfva ett godt inflytande på de närvarande.

De öfriga komitéledamöterna voro äfven medelålders män, praktexemplar bland den intelligenta delen af arbetsklassen.

Hvad förhållandet till arbetsgifvarne beträffar, beslöt mötet:

1. Aflöningen för en kunnig murare bör vid tegelstens murning utgöra minst 21 öre pr timma;

2. Betalningen för sandstensmurning bör utgöra minst 64 öre pr kubikfot, då muraren sjelf betalar handtlangning;

3 a. Vid ackordsarbete för slät mur utan ornering bör betalningen utgöra minst 11 rdr pr 1,000 tegel, då muraren betalar handtlangning, men icke uppsätter ställningen;

b. Murning af trappsteg af 3 fots längd bör betalas med 1 rdr 50 öre och i proportion för längd derutöfver;

4. För rappning invändigt å trävägg bör betalas 13 öre och å stenvägg 9 öre pr qvadrataln, allt med handtlangning;

5. Putsning af enkel fasad bör betalas med 45 öre pr qvadrataln, med handtlangning, men utan ställning;

(Några ansågo priset böra sättas till 50 öre, men mötet beslöt 45 öre.)

6 a. Utvändig putsning bör, med handtlangning, men utan ställning, betalas med 12 öre pr qvadrataln; (komitén hade föreslagit 10 öre, men detta ansågs för litet);

b. Ut- och invändig skrapning bör betalas med 9 öre pr qvadrataln.

Dessa priser skulle gälla för detta år, stående det fritt att nästa år annorlunda besluta, derest konjunkturerna då blifva gynnsammare.

Sedan dessa hufvudpunkter rörande förhållandet med arbetsgifvare voro, i allmänhet nästan enhälligt, fastställda, föreslogs och beslöts att arbetare, som anskaffar ett arbete och dertill tager andra arbetare till biträde, bör sjelf åtnjuta 2 öre i timman mer än dessa för sitt besvär; dock böra de då sjelfve arbeta. För att kontrollera att han riktigt för kamraterna uppgifver sitt ackord, skall han vara skyldig uppvisa kontraktet derom.

Vidare beslöts, att då om vårarne murare från landsorten hitkomma bör härvarande arbetares beslut gifvas dem tillkänna.

Hr Norstedt hemställde härefter om någon af de närvarande byggmästarne (vi sågo endast två) ville yttra sig och låta veta huruvida de för sin del godkände de föreslagna priserna samt i sådant fall skriftligen erkänna detta. Då interpellation härom uttryckligen framställdes till byggmästaren Nilsson, förklarade han sig beredd att teckna ett godkännande och gjorde detta på stället. (Arbetare upplyste enskildt att hr Nilsson plägat betala 23 öre pr timma; således mer än det i punkten 1 nämnda minimum.) Äfven byggmästaren Ahlström undertecknade sitt namn.

En af komitéledamöterna, hr Hammarlund, som tog framstående del i förhandlingarne, hemställde nu om icke mötet äfven borde tänka på murerarbetarnes biträden och förklara att de ville betala handtlangarne icke mindre än 12 1/2 öre i timmen för man och 8 1/2 öre för qvinna. Härtill svarades gladt och allmänt *ja*. Hr Hammarlund hoppades att byggherrar icke skulle betala mindre, när det är *de* som bekosta handtlangningen. Norstedt lade nu de församlade på hjertat att det ibland dem som nu för det gemensamma bästa afhålla sig från arbete fins många, som hafva hustru och flera barn samt i följd deraf äro i stort behof af understöd. Han hemställde om icke enhvar som det kunde, ville gifva ett, om än aldrig så litet bidrag till dessa familjers underhållande. För att rättvist fördela det skulle tillkallas en verkgesäll från hvarje verkstad.

Äfven detta förslag antogs mycket beredvilligt; och mötet ansåg äfven att hvad af dessa bidrag möjligen kunde blifva öfrigt eller eljest insamlas borde bilda en föreningskassa för framtida behof.

Sedan byggmästaren Nilsson, som först i förgår afton hemkommit från en resa och fått kännedom om arbetarnes strike, tackat dem för den goda hållning de ådagalagt, gjordes ett halfannan timmas uppehåll i förhandlingarne, hvarunder samlingen spridde sig och, samtalande om de gemensamma angelägenheterna, intog de förfriskningar, som erbjödos af brödmadamer och bryggarkärror.

Klockan 2 på eftermiddagen började åter öfverläggningen. Första frågan som afhandlades var om de närvarande såsom i dag, lördag, ville återgå till sina arbeten. Härpå svarades allmänt *ja*, sedan Norstedt förklarat att komitén alldeles icke ville, äfven om den kunde, utöfva den minsta tryckning på någons frihet eller öfvertygelse. Hammarlund uttalade dock den förhoppning att alla, på det att deras gemensamma intresse ej skulle lida, måtte fasthålla vid de

priser, som på förmiddagen blifvit bestämda: mindre kunniga arbetare dock obetaget att arbeta för skäligt mindre aflöning.

På förslag af Norstedt tillsattes derefter en af tretton ledamöter bestående komité, hvilken skulle, så vidt sig göra lät, öfvervaka att de träffade öfverenskommelserna efterlefdes. Denna komité fick äfven i uppdrag att fungera som styrelse i mureriarbetarnes förening.

Vidare beslöts att ett nytt möte skall hållas om tisdag afton kl. 9, till hvilken tid de församlade hoppades att byggherrarne kunde ha hunnit bestämma sig i afseende på arbetspriserna och meddelat svar derom.

Sedan den för ofvan sagda ändamål insamlade summan, uppgående till 60 rdr 45 öre, blifvit uppräknad, upplöstes mötet kl. half 6 på aftonen och deltagarne återvände till staden.

Vi kunna ej annat än lyckönska arbetarne till det kloka beslutet att återtaga sina arbeten, på samma gång vi likväl, på grund af de upplysningar om deras förhållanden till arbetsgifvarne, som denna vecka vunnits, skulle vilja lägga dem på hjertat, att *om* deras strike bär några goda frukter för dem sjelfva, så hafva de byggherrarnes välvilja att tacka derför; ty det synes icke ha varit för handen sådana trängande omständigheter, att allmän arbetsinställelse kan anses ha haft något berättigande såsom demonstration, och ännu mindre kan ursäktas, att arbetare, som varit nöjda med sin aflöning, *tvingats* att deltaga i striken och derigenom bryta åtagna ackord.

KÄLLOR OCH LITTERATUR

Här upptagas icke i allmänhet rättsfalls- och författningssamlingar (jfr dock under B, 1.), tidningar och tidskrifter (utom de under D. angivna) samt uppslagsböcker. Många av dessa publikationer återfinnas i förkortningsförteckningen. Ej heller upptagas arbeten, som citerats endast på något enstaka ställe och ej i övrigt haft betydelse för denna undersökning.

Förkortad titel eller annan beteckning å arbete angives här endast då så synes vara påkallat. Om författare ej återfinnes under sitt namn (ex. Lorentz i Malmö byggmästareförening) hänvisas till samlingsverket eller tidskriften.

A. ARKIVMATERIAL (otryckt material och småtryck)

Riksarkivet (RA).

Hovkanslersämbetets handlingar 1805.

Akterna till följande mål: NJA 1879 s. 17, 1882 A nr 14, 1905 s. 69, 1909 A nr 462, 1915 s. 233 (I—III).

Stockholms stadsarkiv (SSA).

Ämbets- och byggningskollegii protokoll m. m.

Stockholms rådstufvurätts protokoll i civila mål 1889 jämte diarier.

Landsarkivet i Göteborg.

Handlingar rörande Hemförarebåtegillet.

Arbetarrörelsens arkiv, Stockholm (ArbA).

Protokoll, stadgar, kollektivavtal, avtalsförslag m. fl. handlingar rörande fackorganisationerna (även vissa arbetsgivarorganisationer) och deras verksamhet.
I denna förteckning icke specificerade handlingar, som citeras utan uppgift å arkiv, finnas i ArbA.

Svenska boktryckareföreningen, Stockholm.

Boktryckerisocietetens protokoll och andra handlingar rörande BS. (Sannolikt numera överförda till offentligt arkiv.)

Svenska metallindustriarbetareförbundet, Stockholm.

Div. handlingar rörande Svenska järn- och metallarbetareförbundets verksamhet.

Göteborgs målaremästareförening, Göteborg.

Protocol-Bok för Målarefackföreningen i Göteborg m. fl. handlingar rörande målarmästarna i Göteborg 1882—1899.

Svenska målareförbundet avd. 3, Göteborg.

Protokoller för Måleri-arbetarnes förening (1874—1883).
Måleriarbetarnes fackförening i Göteborg. Protokoll (1886—1899).

Arbejderbevægelsens Bibliotek & Arkiv, Köpenhamn (ArbA Khvn).

Stadgar, prislistor m. fl. handlingar rörande danska fackorganisationer.

B. SÄRSKILDA FÖRFATTNINGSUTGÅVOR, kommittébetänkanden m. m.

1. *Äldre svenska författningsutgåvor.*

Bergsordningar, Forts. II och III=Kongl. stadgar, förordningar, bref och resolutioner angående justitien och hushållningen wid bergwerken och bruken. Forts. II och III. Sthlm 1797, 1837.

Danckwardt, G., Sammandrag af gällande författningar rörande handtwerkerier och manufacturer ... Sthlm 1823.

Modée, R. G., Utdrag utur alle [ifrån den 7 decemb. 1718] utkomne publique handlingar, placater, förordningar, resolutioner och publicationer, I—XV. Sthlm 1742—1829.

Schmedeman, J., Kongl. stadgar, förordningar, bref och resolutioner ifrån åhr 1528 in til 1701 angående justitiæ- och executionsährender. Sthlm 1706.

Stiernman, A. A. von, Samling utaf kongl. bref, stadgar och förordningar etc. angående Sweriges rikes commerce, politie och oeconomie uti gemen, I—VI. 1747—75.

2. *Svenska lagförslag* (kronol. ordn.).

Betänkande och förslag afgifna af den för behandling af frågan om inrättande af förliknings- och skiljenämnder i tvister mellan arbetsgifvare och arbetare i nåder tillsatta komité (Förliknings- och skiljenämndskomiténs betänkande). Sthlm 1901. (Cit.: *Förl. kom. bet.*)

Förslag till lag om vissa arbetsaftal, afgifvet af dertill i nåder utsedde komiterade, Sthlm 1901. (Cit.: *Förslag till lag om arbetsavtal 1901.*)

Förslag till lagar om registrerade föreningar för annan än ekonomisk verksamhet och om offentligen erkända stiftelser m. m., afgifvet af därtill i nåder utsedde kommitterade. Sthlm 1903.

Åkerman, A., & Olin, G., Promemoria angående lagstiftning om arbetsaftal aflämnad till Kungl. civildepartementet. Sthlm 1910.

K. Socialstyrelsen. Underdånigt utlåtande med förslag till lag om vissa åtgärder till främjande av arbetsfred. Sthlm 1916.

Utkast till lagar om kollektivavtal och om arbetsdomstolar. Sthlm 1927. (Cit.: *1927 års utkast.*)

Betänkande med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt. Sthlm 1935. (Cit.: *SOU 1935: 59.*)

3. *Arbetsstatistik*, utgifven af K. Kommerskollegii afdelning för arbetsstatistik.

A: 2. Elmquist, H., Undersökning af tobaksindustrien i Sverige. Sthlm 1899. (Cit.: *Arbetsstat. A: 2.*)

A: 3 och 4. Elmquist, H., Undersökning af den mekaniska verkstadsindustrien i Sverige, I. Större egentliga mekaniska verkstäder. — II. Mindre, egentliga mekaniska verkstäder samt vissa special-verkstäder m. m. Sthlm 1901, 1904. (Cit.: *Arbetsstat. A: 3, 4.*)

A: 5. Kollektivaftal angående arbets- och löneförhållanden i Sverige, I. Redogörelse för kollektivaftalens utbredning och hufvudsakliga innehåll. — II. (1) Förteckning å gällande kollektivaftal, (2) Kollektivaftal inom olika näringsgrenar (i urval). Sthlm 1910, 1908. (Cit.: *KA I, II.*)

A: 9. Redogörelse för lockouterna och storstrejken i Sverige år 1909. I—II. Sthlm 1910. (Cit.: *Storstrejken I, II.*)

E: 1. Arbetsinställelser under åren 1903—1907 jämte öfversikt af arbetsinställelser under åren 1859—1902 samt den s. k. politiska storstrejken år 1902. Sthlm 1909. (Cit.: *Arbetsinställelser 1903—07.)*

E: 2. Arbetsinställelser i Sverige under år 1908. Sthlm 1909. (Cit.: *Arbetsinställelser 1908.*)

F: 1—3. Kollektivaftal i Sverige träffade under år 1908, 1909, 1910. Sthlm 1911, 1912, 1912. (Cit.: *KA 1908, 1909, 1910.*)

Meddelanden från K. Kommerskollegii afdelning för arbetsstatistik. 1903—1910. (Cit.: *Meddel. fr. Komm. koll.*)

4. *Utländskt officiellt tryck.*

England (kronol. ordn.)

Eleventh and final report of the Royal Commissioners appointed to inquire into the organization and rules of trades unions and other associations. London 1869. (Cit.: *RC Rep. 1869.*)

Royal commission on labour. Rules of associations of employers and of employed. London 1892. (Cit.: *RCL Rules.*)

Fifth and final report of the Royal commission on labour. Part I. The report. London 1894. (Cit.: *RCL Rep. 1894.*)

Board of trade. Report on wages and hours of labour. Part II. Standard piece rates, London 1894. (Cit.: *Standard piece rates, 1894.*)

— Report on standard piece rates of wages and sliding scales. London 1900. (Cit.: *Standard piece rates, 1900.*)

Ministry of labour and national service. *Industrial relations handbook.* London 1944.

Frankrike

Office du travail. De la conciliation et de l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers en France et à l'étranger. Paris 1893. (Cit.: *Conciliation et arbitrage.*)

— Les associations professionnelles ouvrières, I—IV. Paris 1899—1904. (Cit.: *Ass. prof. I—IV.*)

Danmark

Beretning fra Fællesudvalget af 17. august 1908 angaaende arbejdsstridigheder. Khvn 1910. (Cit.: *Beretning.*)

C. SPECIFICERADE SAMTIDA SMÅTRYCK OCH SMÅSKRIFTER

(kronol. ordn.)

Underdånig petition angående ändringar i näringsförfattningarne jemte upplysningar och berigtiganden i näringsfrågan af Stockholms stads handtverks-förenings fullmäktige. Sthlm 1853.

Underdånig framställning till Kongl. Maj:t i näringsfrihetsfrågan af Stockholms handtwerksarbetare. Sthlm 1853.

Berättelse. Kronologisk öfversigt af strejkrörelsen bland Stockholms träarbetare under sommaren och hösten år 1881. Utgifven af Strejkkomitén. Sthlm 1882.

H[edlund], H., Om fackföreningar. Ett föredrag. Gbg 1885.

Striden i Norberg. En sanningsenlig framställning utgifven af grufarbetarne själfva (undertecknad J. V. Kramer och G. Eklund: På uppdrag af de strejkande).

Berättelse över Landsorganisationens verksamhet år [1898 etc.]. (Cit.: *LO:s verksamhetsber.*)

Landssekretariatets yttrande över arbetsavtalskommitténs förslag av 1901 (avg. i aug. 1902). Sthlm 1902.

Särskilde kommitterades förslag till Öfverenskommelser mellan Sveriges verkstadsförening och vederbörande fackförbund angående behandling af arbetstvister samt om minimilön, ackordsarbete, arbetstid, öfvertidsarbete m. m., afgifvet den 30 november 1903. Sthlm 1903.

— m. m. jämte Öfverstyrelsens och Stockholms och Norra kretsstyrelsens, Stockholms och Norra kretsens, Vestra kretsens, Östra kretsstyrelsens och Södra kretsens *uttalanden* däröfver. Sthlm 1904.

Förhandlingskommitténs slutliga förslag till Öfverenskommelser mellan Sveriges verkstadsförening och vederbörande fackförbund angående behandling af arbetstvister samt om minimilön, lärlingars utbildning, ackordsarbete, arbetstid, öfvertidsarbete m. m., afgifvet den 19 mars 1904. Sthlm 1904.

Förhandlingsnämndens förslag till Öfverenskommelser mellan Svenska cigarrfabrikantföreningen och Internationella tobaksarbetareförbundet i Sverige angående Behandling af arbetstvister samt om Arbets- och löneförhållanden, Lärlingsväsendets ordnande m. m., afgifvet den 7 september 1904. Sthlm 1904.

Protokoll och handlingar öfver Centrala arbetsgifvareförbundets årsmöte i Göteborg den 30 juli—2 augusti 1905. Sthlm 1905.

Protokoll, hållna vid sammanträden emellan underhandlingskommitterade för Svenska arbetsgifvareföreningen samt för Landsorganisationen den 11—20 december 1906. Sthlm 1907.

Förslag till Hufvudaftal N:r 1 mellan Svenska järnvägarnes arbetsgifvareförening och Svenska järnvägsmannaförbundet innehållande regler för behandling af uppkommande meningsskiljaktigheter mellan järnvägsförvaltningar och järnvägspersonal eller de båda organisationerna äfvensom för uppgörande af lönestater m. m., afgifvet den 12 februari 1907. Sthlm 1907.

Protokoll vid förhandlingar 1908 mellan Svenska arbetsgifvareföreningen och Landsorganisationen om kollektiva aftal vid järnbruk och grufvor. I. Järnbruken. Sthlm 1908.

Hellberg, W., Hava kollektivavtalen rättslig verkan mot fackföreningarne? Slutligt svaromål ... Sthlm 1910.

D. TILL FACKORGANISATIONER ANKNUTNA TIDSKRIFTER

Allmänna Svenska Boktryckare-Föreningens Meddelanden. (Cit.: *Allm. Sv. Boktr.-För:s Meddel.*)

Bokbindarnes Facktidning. Organ för Svenska bokbindareförbundet.

Handtverks- och Industri-Tidning. Centralstyrelsens för Sveriges Handtverks- och industriföreningar speciela organ. (Cit.: *HIT.*)

Industria. (1905—juni 1908: Industripolitisk halfmånadstidning. I arbetarefrågor organ åt Svenska arbetsgifvareföreningen. — Juli 1908 ff.: Svenska arbetsgifvareföreningens tidning.)

Järnarbetaren. (1890—95: Kvartalsberättelse för Svenska järn- och metallarbetareförbundet. 1896 ff.: Utgifven af Svenska järn- och metallarbetareförbundet.)

Målarnes Facktidning. Organ för Svenska måleriarbetareförbundet. (Cit.: *Mål. FT.*)

Nordisk Boktryckeri-Tidning. 1869—1877. (Cit.: *NBT.*)

Nordisk Typograf-Tidning. 1883—1887. (Efter 1/7 1883: Utgifven af Typografiska föreningen i Stockholm. Cit.: *NTypT.*)

Svensk Skrädderitidning, utgifven af Centralstyrelsen för Sveriges skräddarmästareföreningar.

Svensk Typograftidning. Utgifven af Svenska typografförbundet. (Cit.: *SvTypT.*)

Sveriges Verkstadsförenings Månadsmeddelande. Utgifvet af Föreningens ombudsman. 1903. (Cit.: *VF:s månadsmeddel. 1903.*)

Tobaksarbetaren. Organ för Internationella tobaksarbetareförbundet i Sverige.

Verkstäderna. Organ för Sveriges verkstadsförening.

E. FACKORGANISATIONERS MINNESSKRIFTER

Dessa minnesskrifter ha mycket växlande värde. De äro givetvis inte minst med hänsyn till urvalet av material i allmänhet ensidiga, men å andra sidan kan det vara minst lika värdefullt, att de mera omedelbart avspegla inställningen inom vederbörande organisation, som att försök gjorts till en mera objektiv skildring. Minnesskrifterna ha varit till stor nytta för denna undersökning främst genom att däri tryckts av mycket material, så att det i många fall ej synts nödvändigt att gå till originalhandlingarna, och genom att jag genom dem fått kännedom om viktiga händelser, på vilka den vidare forskningen kunnat koncentreras. På mindre väsentliga punkter har jag nöjt mig med uppgifterna i dessa skrifter. Det har nämligen inte varit möjligt att systematiskt genomgå arkivmaterialet utom det som finns samlat i ArbA.

Agerholm, S., & Vigen, A., Arbejdsgiverforeningen gennem 25 aar 1896—1921. Khvn 1921.

Ahlén, A., Stockholms byggmästareförening under 50 år (i Stockholms byggmästareförening 1889—1939). Sthlm 1939.

Backlund, H., Svenska metallindustriarbetareförbundets avdelning 123 i Avesta. 1904—1944. Falun 1944.

Backman, H., Stockholms träindustriarbetarefackförening 1886—1936. Sthlm 1936.

Bjurling, O., Allmänna arbetsgivareföreningen 1902—1932. Malmö 1933.

Brunius, T., Svenska byggnadsindustriförbundet 25 år. Sthlm 1944.

— Svenska järnvägarnas arbetsgivareförening 1906—1945. Sthlm 1945.

CA, Minnesskrift=En minnesskrift. Centrala arbetsgifvareförbundet 1903—1918. Sthlm 1919.

Casparsson, R., Gruvfolk. Svenska gruvindustriarbetareförbundet under fyra årtionden. Sthlm 1935.

— LO under fem årtionden, I. 1898—1923. Sthlm 1947.

Danske typografers organisationshistorie, I. Khvn 1894.

Edenmark, E., Eskilstuna gjutarefackförening 50 år. Eskilstuna 1939.

Eriksson, A., Lunds murares organisation 1886—1936. Lund 1935.

Fallgren, Ax., Minnesskrift över Sveriges målaremästareförening, dess stiftande och verksamhet 1899—1924. Sthlm 1924.
From-Petersen, C., Festskrift i anledning av Dansk Tømrerforbunds 25-aars jubilæum. Khvn 1915.
Göthberg, K., Minnesskrift. Stockholms gjutarefackförenings halvsekel 1881—1931. Sthlm 1931.
Haine, E., Skånes bageriidkareförening 1899—1949. Malmö 1949.
Hallendorff, C., Svenska arbetsgifvareföreningen 1902—1927. Sthlm 1927.
Hansson, S., Bidrag till den svenska fackföreningsrörelsens historia. Svenska bageri- och konditoriindustriarbetareförbundet. Sthlm 1921. (Cit.: *S. Hansson, Bageriarbetareförbundet.*)
— Bidrag ... etc. Stockholms bokbinderiarbetareförening B. A. F. 1872—1922. Gbg 1922. (Cit.: *S. Hansson, BAF.*)
— Bidrag ... etc. Svenska sko- och läderindustriarbetareförbundet. Sthlm 1920. (Cit.: *S. Hansson, Skoarbetareförbundet.*)
— Minnesskrift. Landsorganisationens första kvartsekel 1898—1923. Sthlm 1923. (Cit.: *S. Hansson, Minnesskrift.*)
— Svenska murareförbundet 1890—1930. Sthlm 1931.
— Svenska träarbetareförbundets historia 1889—1923. Sthlm 1925.
Hellström, O., Sågverksförbundet 1907—1932. Sthlm 1932.
Henriksson-Holmberg, G., Trettio år av Stockholms måleriarbetares fackförenings historia. 1884—1914. Sthlm 1914.
Hjern, H., Hamnarbetare. Historik över Göteborgs hamnarbetarefackförenings med sektioner 50-åriga tillvaro. Gbg 1935.
— Stenarbetare. Till Sv. stenindustriarbetareförbundets 40-årsjubileum. 1897—1937. Gbg 1937.
Håkanson, O., De som byggt Stockholm. Ur mureriarbetets och murarnas historia. Sthlm 1925.
[*Höglund, G.*], Svenska måleriarbetareförbundet. Avdelning 3 Göteborg. 1884—1924. Gbg 1924.
Janzon, G., m. fl., Minneskrönika över Norrköpings hamn- och stuveriarbetarefackförenings verksamhet 1890—1940. Norrköping 1939.
Johansson, J., Smedernas fackförening 1891—1941. Sthlm 1940.
— Svenska målareförbundet 1887—1937. Sthlm 1937.
Johansson, J.-O., & Sjöberg, S., Stockholms maskin- och metallarbetarefackförenings historia. Sthlm 1938.
Jönköpings målaremästareförenings minnesskrift 1898 29/6 1923. Jönköping 1923.
Karlbom, T., Svenska grov- och fabriksarbetarförbundets historia, I. 1891—1909. Sthlm 1941. (Cit.: *Karlbom, G & F I.*)
Kjellvard, H., Det bevingade hjulets folk. Minnesskrift vid Svenska järnvägsmannaförbundets 50-årsjubileum, I. 1899—1924. Sthlm 1949.
Kulling, E., Svenska boktryckareföreningen 1893—1943 (i Svenska boktryckareföreningen 50 år). Gbg 1943.
Kåbe, K., Malmö möbelsnickarefackförening under ett halvsekel. 1885—1935. Malmö 1935.
— Med kulturens primärarbetare under ett halvsekel. Minnesskrift utgiven av Svenska grov- och fabriksarbetareförbundets avd. 8. Malmö 1935.

Lindbom, T., Femtio år. Svenska bryggeriindustriarbetareförbundets avd. 1 1887—1937. Sthlm 1937.

— & *Kuhm, E.*, Tobaksarbetarnas förbund i Sverge 1889—1939. Sthlm 1940.

Lindgren, J., se Metall I, II.

Lindley, Ch., Svenska transportarbetareförbundet, I. 1897—1922. Sthlm 1943.

Lundqvist, E., »Bleck- och plåt». En fackförenings 50-årshistoria. Sthlm 1931.

— Med hammare, plåtsax och tång. En yrkeshistoria. Minnesskrift vid Svenska bleck- och plåtslagareförbundets 50-årsjubileum. Sthlm 1945.

Malmö byggmästareförening 1889—1949. En minnesskrift med anledning av dess 60-årsjubileum. (*Engström, B.*, Murmästare och timmermän i det gamla Malmö; *Lorentz, G.*, Sex decenniers protokoll berätta.) Malmö 1949.

Metall I, II=Svenska metallindustriarbetareförbundets historia I—II. (*Lindgren, J.*, I 1888—1905; *Lindgren, J., Tingsten, H., & Westerståhl, J.*, II 1906—1925.) Sthlm 1938, 1948.

Murerforbundet i Danmark 1887—1937. Khvn 1937.

Nerman, T., 50 års bygge. Stockholms byggnadstimmermans- och byggnadssnickarefackföreningars historia 1885—1935. Sthlm 1935.

— Med nål och tråd. Historik över Svenska beklädnadsarbetareförbundets avdelning 1, Stockholm. 1881—1931. Sthlm 1937.

— Svenska beklädnadsarbetareförbundet 1889—1939. Sthlm 1939.

— Svenska bokbindareförbundet 1893—1943. Sthlm 1943.

— Svenska murareförbundet 1890—1940. Sthlm 1941.

Nyblom, J., Minnesskrift över Stockholms skrädderiidkareförening, dess stiftande och verksamhet 1878—1928. Sthlm 1928.

Oljelund, S., Minnesskrift. Svenska murareförbundets avdelning 7 i Göteborg 1891—1931. Gbg 1931.

Olsson, K. J., Textilarna. Svenska textilarbetareförbundet 1898—1938. Norrköping 1938.

Sandberg, C., & Hansson, S., Svenska gjutareförbundet 1893—1923. Sthlm 1924.

Sjöberg, J. W., Kort sammandrag över Sv. transportarbetareförbundets avdelning 6 Loss- & lastningsarbetarefackföreningens i Hälsingborg 40-åriga verksamhet 1892—1932. Hbg 1932.

Stockholms hamnarbetarefackförening=Minnesskrift över Stockholms hamnarbetarefackförening med sektioner. Verksamhet 1895—1945. Sthlm 1945.

Styrman, G., Verkstadsföreningen. Sthlm 1937.

Sundholm, H., Järnbruksförbundet 1906—1931. Sthlm 1931.

Svenson, E., Skoarbetarna i Hälsingborg genom sex decennier. Svenska sko- och läderindustriarbetareförbundets avdelning 3 1885—1945. Hbg 1945.

Svärd, G., Göteborgs byggmästareförening 1893—1943. Gbg 1943.

Sågverksindustriarbetareförbundet=Minnesskrift utgiven av Svenska sågverksindustriarbetareförbundet med anledning av dess 25-åriga verksamhet 6 juni 1897—6 juni 1922. Gävle 1922.

Uhlén, A., Ett halvsekel. Svenska målareförbundets avd. 2 Malmö 1885—1935. Malmö 1935.

— Malmö metallarbetarefackförening 1884—1934. Malmö 1934.

— Malmö murarefackförening 1882—1932. Malmö 1932.

— Malmö tobaksarbetarefackförening 1883—1933. Malmö 1933.

Wallgren, Hj., Sveriges bageriidkareförening och Stockholms bageriidkareförening. Sthlm 1924.

Wessel, N., Svenska typografförbundet 1887—1936. Ett svenskt fackförbunds historia. Oskarshamn 1937. (Cit.: *Wessel.*)

— Typografiska föreningen i Stockholm 1846—1926. Oskarshamn etc. 1926.

Wilke, A., Minnesskrift. Malmö skrädderiidkareförening 1889—1939. Malmö 1939.

F. ÖVRIGA ANFÖRDA ARBETEN

Adlercreutz, A., Some features of Swedish collective labour law (i Mod. LR 1947).

Ahnlund, N., Mo och Domsjö verken. Deras ägare och utveckling intill 1873. Sthlm 1917.

Allen, C. K., Law in the making. 2 ed. Oxford 1930.

Alm, H., Murmästare-ämbetet i Stockholm. Sthlm 1935.

Almén, T., Om köp och byte av lös egendom ... Sthlm 1906. 3 uppl. av R. Eklund 1934.

Ambrosiani, S., Från de svenska skråämbetenas dagar. Sthlm 1920.

Arnion, J.-M., L'évolution des conventions collectives de travail. Lille 1938.

Batt, F. R., The law of master and servant. 3 ed. London 1939.

Berg, P., Arbeidsrett. Oslo 1930.

Bergström, S., Kollektivavtalslagen. Studier över dess huvudprinciper. Uppsala 1948.

Bidrag til arbejderklassens og arbejderspørgsmaalets historie i Danmark fra 1864 til 1900. Studier udgivet af Institutet for historie og samfundsøkonomi. II. Khvn 1931.

Boëthius, B., Gruvornas, hyttornas och hamrarnas folk. Bergshanteringens arbetare från medeltiden till gustavianska tiden. Sthlm 1951.

Boo, A., Minnesskrift med anledning av Motala verkstads hundraåriga verksamhet 1822—1922. Sthlm 1922.

Braconier, J., Den merkantilistiska staten och skråarbetaren (i Studier tillägnade Fredrik Lagerroth. Skrifter utg. av Fahlbeckska stiftelsen 36). Lund 1950.

— Svensk tjänstehjonspolitik fram till 1800-talet (i StvT 1945).

Brentano, L., Die Arbeitergilden der Gegenwart I—II. Leipzig 1871—1872. (Cit.: *Brentano I, II.*)

— On the history and development of gilds and the origin of trade-unions (i Early English Texts Society. Orig. ser. 40, English gilds). London 1870 (nytryck 1892). (Cit.: *Brentano, History.*)

Bréthe, J., De la nature juridique de la convention collective de travail. Bordeaux 1921.

Bring, S. E., Boktryckeri-societeten 1752—1900 (i Svenska boktryckareföreningen 50 år). Gbg 1943.

Bruun, H., Den faglige arbejderbevægelse i Danmark indtil aar 1900, I. Khvn 1938.

Bryan, J. W., The development of the English law of conspiracy (John Hopkins university studies. Ser. 27). Baltimore 1909.

Bæckström, A., Fyra reglementen för fyra svenska glasbruk från fyra skilda sekler. Växjö 1951.

Chitty, J., A treatise on the law of contracts. 14 ed. by J. M. Lely. London 1904. (Cit.: *Chitty & Lely.*)

Cole, G. D. H., & Filson, A. W., British working class movements. Select documents 1789—1875. London 1951.

Dicey, A. V., Lectures on the relation between law and public opinion in England during the nineteenth century. London 1905.
Durand, P., & Jaussaud, R., Traité de droit du travail, I. Paris 1947.
Ehrnrooth, L., Arbetsreglementena och deras rättsliga reglering. Socialpolitiska studier. Helsingfors 1906.
Eliæson, Å., Stockholms stads handtverksförening 1865—1915. Sthlm 1915.
Elmquist, Hj. V., Den kollektive arbejdsoverenskomst som retligt problem. Khvn 1918.
Erle, W., The law relating to trade unions. London 1869.
Falck, H., & Fischer, E., Malmö hantverksförening 1826—1926. Malmö 1926.
Friedmann, W., Legal theory. London 1944.
Geijerstam, G. af, Anteckningar rörande fabriksarbetarnes ställning i Marks härad (Skrifter utgifna af Lorénska stiftelsen 10). Sthlm 1895.
— Anteckningar rörande arbetarnes ställning vid fyra svenska grufvor (Skrifter utgifna af Lorénska stiftelsen 14). Sthlm 1897.
Gerentz, S., Kommerskollegium och näringslivet. Minnesskrift. Sthlm 1952.
Gossmann, L., Zur Geschichte des Tarifvertrages (i Hauptfragen des Tarifrechts. Arbeitsrechtliche Seminarvorträge II, herausgegeben von Walter Kaskel). Berlin 1927.
Gram, G. W., Den nordiske obligationsret. Almindelig del (i Nordisk retsencyklopædi II). Khvn 1887.
Gregory, C. O., Labor and the law. New York 1946.
Gårdlund, T., Bolinders — en svensk verkstad. Sthlm 1945.
— Industrialismens samhälle. Sthlm 1942. (Cit.: *Gårdlund.*)
Hansson, S., Den svenska fackföreningsrörelsen. 7 uppl. Sthlm 1942. (Cit.: *S. Hansson, Fackföreningsrörelsen.*)
— Skråtidens gesäller. Sthlm 1930.
— Ur skomakareyrkets historia. En studie över skråväsendet. Sthlm 1919.
Harrison, D., Conspiracy as a crime and as a tort in English law. London 1924.
Heck, Ph., Begriffsbildung und Interessenjurisprudenz. Tübingen 1932.
Heckscher, E., Svenskt arbete och liv från medeltiden till nutiden. Sthm 1941.
— Sveriges ekonomiska historia från Gustav Vasa, II. Det moderna Sveriges grundläggning. Sthlm 1949.
Hueck, A., & Nipperdey, H. C., Lehrbuch des Arbeitsrechts, II. Mannheim etc. 1930.
Håstad, E., [Anm. av] Tage Lindbom: Den svenska fackföreningsrörelsens uppkomst och tidigare historia 1872—1900 (i StvT 1939).
Illum, K., Den kollektive arbejdsret. Khvn 1939.
Jenks, E., A short history of English law. 5 ed. London 1938.
Jensen, K. V., Arbejdsretten i Danmark. 3 udg. Khvn 1942.
The *jurisprudence of interests* (20th century legal philosophy series, vol. 2). Cambridge, Mass., 1948.
Kahn-Freund, O., Collective agreements under war legislation (i Mod. LR 1943).
— The illegality of a trade union (i Mod. LR 1943).
Key-Åberg, K., Inom textilindustrien i Norrköping sysselsatta arbetares lönevilkor och bostadsförhållanden (Skrifter utgifna af Lorénska stiftelsen 12). Sthlm 1896.
— Arbetsstatistisk studie över glasindustrien i Sverige (Skrifter utgifna af Lorénska stiftelsen 17). Sthlm 1899.
Klemming, G. E., Skrå-ordningar. Samlingar utgifna af Svenska fornskrift-sällskapet 13. Sthlm 1856.

Klemming, G. E., & Nordin, J. G., Svensk boktryckeri-historia 1483—1883. Sthlm 1883.
Kramer, J. V., Norbergsstrejken 1891—1892 (Skrifter utgivna av Arbetarnas kulturhistoriska sällskap 3). Sthlm 1932.
Kämpe, A., Den stora strejken. Ett femtioårsminne. Gävle 1929.
Landmann, von, Rechtswirksamkeit von Tarifverträgen (i DJZ 1910 s. 497).
— Zum Koalitionsrecht (i DJZ 1908 s. 265).
Lassen, J., Haandbog i obligationsretten. Almindelig del. Khvn 1892, 3 uppl. 1917—20.
Levasseur, E., Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France de 1789 à 1870, I. 2 éd. Paris 1903.
Lindbom, T., Den svenska fackföreningsrörelsens uppkomst och tidigare historia 1872—1900. Sthlm 1938. (Cit.: *Lindbom.* Jfr under E.)
Lindberg, F., Hantverkarna, I. Medeltid och äldre vasatid. Sthlm 1947.
Lindström, H., Näringsfrihetens utveckling i Sverige 1809—36 (Göteborgs högskolas årsskrift 1923: 5). Gbg 1923. (Cit.: *Lindström I.*)
— Näringsfrihetsfrågan i Sverige 1837—1864 (Göteborgs högskolas årsskrift 1929: 3). Gbg 1929. (Cit.: *Lindström II.*)
Lotmar, Ph., Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des deutschen Reiches, I. Leipzig 1902. (Cit. *Lotmar, Der Arbeitsvertrag I.*)
— Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern (i Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik 15). Berlin 1900. (Cit.: *Lotmar.*)
Lundell, J., Om handtverksskrån, näringsfrihet och arbetets organisation. Lund 1846.
Lundstedt, A. V., Obligationsbegreppet I. Fakta och fiktioner (Föreläsningar över valda delar av obligationsrätten III). Uppsala 1929.
Maine, H. S., Ancient law: its connection with the early history of society and its relation to modern ideas. 10 ed. London 1885.
Malmberg, E., Strömsbergs bruks historia. Uppsala 1917.
Millis, H., & Montgomery, R., Organized labor. New York 1945.
Milne-Bailey, W., Trade unions and the state. London 1934.
Moissenet, F., Études sur les contrats collectifs en matière de conditions du travail. Paris 1903.
Montgomery, A., Industrialismens genombrott i Sverige. Sthlm 1947.
— Tjänstehjonsstadgan och äldre svensk arbetarpolitik (i Hist. T. 1933).
M[unch-]P[etersen, H.], Om kollektivaftaler (i U 1912 Afd. B, s. 183).
Munktell, H., Bergsmans- och bruksförlag intill 1748 års förlagsordning (Uppsala universitets årsskrift 1934. Juridik 1). Uppsala 1934. (Cit.: *Munktell.*)
— Ur äldre tiders arbetsrätt I—V (i Fackföreningsrörelsen 1935, bd II).
Munthe, A., Hundra år i hantverkets tjänst. Stockholms stads hantverksförenings historia. Sthlm 1947.
Nerman, T., Svensk arbetarrörelse under hundra år. Sthlm 1938.
Norberg, P., Bidrag till Engelsbergs bruks historia. Sthlm 1934.
— Ur Högfors bruks historia. Sthlm 1937.
Nordling, E. V., Anteckningar efter prof. E. V. Nordlings föreläsningar i svensk civilrätt. Allmänna delen. Uppsala 1891.
Nyrop, C., Kjøbenhavns murer- og stenhuggerlav. Khvn 1907.
— Kjøbenhavns skomagerlav. Khvn 1909.
— Kjøbenhavns tømmerlav. Khvn 1887.
Olin, G., Kollektivavtalet i den utländska lagstiftningen. Sthlm 1911. (Cit. *Olin.*)
— Lagstiftningen om kollektivavtal inför 1910 års riksdag (i Soc. T. 1910).

Olivecrona, Karl, Bevisskyldigheten och den materiella rätten. Uppsala 1930.
— Lagens imperativ. Lund 1942.
— Om lagen och staten. Lund 1940. (Cit.: *Olivecrona.*)
Olivecrona, Knut, Förmögenhets Rätt. Föreläsningar II. Obligations Rätten (kompendium, övertryck, u. å.). (Cit.: *Knut Olivecrona.*)
Palandt, O., Bürgerliches Gesetzbuch (Beck'sche Kurz-Kommentare 7). 4. Aufl. München etc. 1941.
Pirou, G., Les conceptions juridiques successives du contrat collectif de travail en France. Paris 1909.
Planiol, M., Traité élémentaire de droit civil, I. 5 éd. Paris 1908. — II. 6 éd. 1912.
Pollock, F., Principles of contract. 8 ed. London 1911. (Cit.: *Pollock.*)
— The principles of contract. 11 ed. by P. H. Winfield. London 1942. (Cit.: *Pollock & Winfield.*)
Påhlman, A., & Sjölin, W., Arbetarföreningarna i Sverige (Skrifter utg. av Arbetarnas kulturhistoriska sällskap, N. F. 3). Sthlm 1944.
Raphael, A., Arbetsgifvare och arbetare. Förlikningsmetoder vid deras intressetvister i England och Förenta staterna. Sthlm 1888.
Raynaud, B., Le contrat collectif de travail. Paris 1901.
Rice, W. G., Collective labor agreements in American law (i Harv. LR 1930—31, vol. 44).
Rinman, E., Arbetsaftal och kollektivaftal (Centralförbundets för socialt arbete skriftserie nr 15). Sthlm 1907.
Robbins, J. J., The government of labor relations in Sweden. New York 1942.
Romberg, C., Om grunderna för en lagstiftning angående ideella föreningar (Justitiedepartementets promemorior 1938: 1).
Samuels, H., The law of trade unions. 2 ed. London 1946.
Savigny, F. C. von, Das Obligationenrecht als Theil des heutigen römischen Rechts, I—II. Berlin 1851—53.
Scelle, G., Précis élémentaire de législation industrielle. Bordeaux 1927.
Schmidt, F., Kollektiv arbetsrätt. Lund 1950.
Schrevelius, F., Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande civil-rätt, I. Lund 1844, 3 uppl. av Ph. Humbla 1872. — II. 1847, 2 uppl. 1857.
Schriften des Vereins für Socialpolitik, 47. Verhandlungen von 1890. Leipzig 1890.
Sinzheimer, H., Der korporative Arbeitsnormenvertrag, I—II. Leipzig 1907—08. (Cit.: *Sinzheimer I, II.*)
— Ein Arbeitstarifgesetz. München etc. 1916.
Skeie, J., Ulovlige midler i kampen om arbeidsvilkår (Bilag 1 til Straffelovkomiteens innstilling tredje del). Oslo 1931.
Slesser, H., & Baker, Ch., Trade union law. 3 ed. London 1927.
Smith, Adam, An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations, I. Ed. Edwin Cannan. London 1904.
Smith, H. A., The law of associations, corporate and unincorparate. Oxford 1914.
Sociale studier i dansk historie efter 1857. Studier fra Institutet for historie og samfundsøkonomi I. Khvn 1930.
Social handbok. På uppdrag av Centralförbundet för socialt arbete under medverkan av flera författare utgiven av G. H. von Koch. Sthlm 1908.
Sohm, R., Mitteis, L., & Wenger, L., Institutionen. Geschichte und System des römischen Privatrechts. 17. Aufl. München etc. 1933.

Sophian, T. J., Trade union law and practice. London 1927.
Steffen, G., Sociala studier. Försök till belysning af nutidens samhällsutveckling. 5:e häftet. VIII. Arbetsaftalets frihet. Sthlm 1907.
Stephen, J. F., A history of the criminal law of England, vol. III. London 1883.
Svensson, I., Hantverkarna i Malmö 1845—1895. Malmö 1951.
Söderlund, E., Hantverkarna, II. Stormaktstiden, frihetstiden och gustavianska tiden. Sthlm 1949.
— Stockholms hantverkarklass 1720—1772. Sociala och ekonomiska förhållanden. Sthlm 1943.
Tillyard, F., & Robson, W. A., The enforcement of the collective bargain in the United Kingdom (i The Economic Journal 1938).
Tingsten, H., Den svenska socialdemokratiens idéutveckling, I. Sthlm 1941. (Se vidare under E., Metall I, II.)
Treffenberg, C., Arbetarestrejken vid sågverken i trakten af Sundsvall år 1879. Officiel berättelse, afgifven till Chefen för kongl. civil-departementet. Hernösand 1880.
Trevelyan, G. M., English social history. London 1944 (1942).
Undén, Ö., De kollektiva riksavtalen (i Ekonomisk Tidskrift 1911).
— Kollektivavtalet enligt gällande svensk rätt. Lund 1912. (Cit.: *Undén.*)
— Om arbetsreglementenas rättsliga natur (i Ekonomisk Tidskrift 1910).
Wallas, G., The life of Francis Place. 4 ed. London 1925.
Webb, Sidney & Beatrice, Industrial democracy. 2 ed. London 1902. (Cit.: *Webb, Ind. Dem.*)
— The history of trade unionism, revised ed. London 1920. (Cit.: *Webb, History.*)
Westerståhl, J., Svensk fackföreningsrörelse. Sthlm 1945. (Se vidare under E., Metall I, II.)
Wikander, H., Bidrag till läran om arbetsbetingsaftalet enligt svensk rätt (Skrifter utgifna af K. Humanistiska vetenskapssamfundet i Uppsala. 14. 4.) Uppsala 1913.
Vinding Kruse, F., Arbejdets og kapitalens organisationer retslig bedømt, I. Synspunkter for retsudviklingen i industriens hovedlande. Khvn 1913.
Winroth, A. O., Kompendium i svensk förmögenhetsrätt. Anteckningar efter ett af A. O. Winroth hållet enskildt kollegium, utan medverkan af föreläsaren utgifna af Juridiska föreningen i Lund. Lund 1900. (Cit.: *Winroth, Förmögenhetsrätt.*)
— Om tjenstehjonsförhållandet enligt svensk rätt, I. Upsala 1878. (Cit.: *Winroth.*)
Witmer, T. R., Collective labor agreements in the courts (i Yale Law Journal 1938, vol. 48).
Wright, R. S., The law of criminal conspiracies and agreements. London 1873.
Zivilgesetze I=Die Zivilgesetze der Gegenwart, I. Frankreich. Code civil. Mannheim etc. 1932.
[*Ågren, R.*], Ett yrkes historia. Studier i »Conterfeije och målareembetets» samt »Konstälskande målaregesällskapets» handlingar, utgifven af Styrelsen för Svenska måleriarbetareförbundet. Sthlm 1909.

Juridiska fakultetens bibliotek
Lund

25:—