

# Huvudavtal

mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige

*(med däri t o m år 1976 vidtagna ändringar)*

Genom efterföljande mellan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige träffade huvudavtal förbinder sig organisationerna att utöva den verksamhet i arbetsmarknadsnämnden och vad därmed sammanhänger, som enligt avtalet ankommer på dem, samt att verka för att avtalet blir genom fri överenskommelse antaget såsom kollektivavtal mellan de till dem hörande förbunden. I den mån så sker blir avtalet jämväl i övrigt med rättsverkan enligt gällande lag om kollektivavtal bindande för arbetsgivareföreningen och landsorganisationen.

## Kap I Arbetsmarknadsnämnd

### § 1

För handläggning av frågor, som är av allmän eller eljest större betydelse för arbetsmarknaden, samt för handläggning av vissa i det följande särskilt angivna frågor utser arbetsgivareföreningen och landsorganisationen en gemensam nämnd, arbetsmarknadsnämnden.

### § 2

Såsom skiljenämnd har arbetsmarknadsnämnden att avgöra följande frågor:

- a) tvister rörande tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i kap I och II;
- b) tvister rörande tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i kap IV.

### § 3

I paritetisk sammansättning har arbetsmarknadsnämnden att handlägga övriga å nämnden enligt detta avtal ankommande frågor.

### § 4

Arbetsmarknadsnämnden består av tre ordinarie ledamöter jämte sex suppleanter för dem från envar av organisationerna.

Samtliga ovan angivna ledamöter utses, om ej annat överenskommes mellan organisationerna, för en tid av tre år.

### § 5

Beslut i nämnden kan fattas endast om nämnden är fulltalig. Då nämnden fungerar som skiljenämnd, är den dock beslutför med fem ledamöter, bestående av opartisk ordförande jämte två av vardera arbetsgivareföreningen och landsorganisationen utsedda ledamöter.

Framkommer vid överläggning till beslut skilda meningar, gäller såsom beslut den mening, varom flertalet enar sig.

## § 6

I prövning av viss fråga må ej deltaga sådan av arbetsgivareföreningen respektive landsorganisationen utsedd ledamot, som direkt berörs av frågan eller är styrelseledamot eller funktionär inom av frågan berörd underorganisation.

## § 7

Vid behandling av ärende, som ankommer på nämnden, skall nämnden kalla representant för vederbörande förbund att deltaga i ärendets handläggning inför nämnden men ej i nämndens beslut. Nämnden må även kunna inkalla av frågan berörd arbetsgivare eller arbetare eller representant för dem att höras inför nämnden.

## § 8

Vid nämnden skall finnas en sekreterare från vardera arbetsgivareföreningen och landsorganisationen.

Det ankommer på nämnden att med minsta möjliga tidsutdräkt upptaga och slutföra behandlingen av förekommande ärenden.

Vid nämndens sammanträden skall föras protokoll, som justeras av båda parter.

## **Kap II Förhandlingsordning m m**

### § 1

Uppkommer tvist rörande arbetsvillkor eller förhållandet i övrigt mellan parterna, får den icke föranleda vidtagande av åtgärder, som i §§ 7 och 8 avses, innan part sökt att genom förhandling med motparten på sätt här nedan föreskrives få till stånd uppgörelse i tvistefrågan. Det åligger part att på motpartens begäran träda i dylik förhandling.

Med undantag av § 8, punkt 4, avser bestämmelserna i detta kapitel icke upprättande eller prolongering av kollektivt löneavtal, ej heller vidtagande av sympatiåtgärder eller indrivande av ostridig, till betalning förfallen lön eller annan ersättning.

Om särskild förhandling i vissa tvister är föreskrivet i kap V.

Protokollsanteckning:

Bestämmelserna i kap II skall icke äga tillämpning i den mån de kollektiva löneavtalen för särskilda frågor, såsom ackordsregleringar eller dylikt, föreskriver annan ordning för förhandling.

Bestämmelserna i kap II äger ej tillämpning i frågor som avses i 11, 12, 14 och 38 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet. Bestämmelsen i kap II § 1 tredje stycket skall jämväl gälla beträffande upprättande av kollektivavtal om medbestämmanderätt.

### § 2

Vill part i anledning av visst förhållande av andra parten kräva lön eller skadestånd eller annan prestation, och påkallas för frågans lösande organisationsmässig förhandling, skall framställning härom göras utan oskäligt dröjsmål.

Om och i den mån det förhållande, vartill anspråket hänför sig, varit känt å arbetsgivarsidan för vederbörande arbetsgivare eller hans organisation respektive å arbetarsidan för vederbörande förbund eller lokala organisation i fyra månader utan att förhandling begärts enligt bestämmelserna i detta kapitel, har parten därefter förlorat

rätten att påkalla förhandling rörande anspråket. Oberoende av sådan kännedom om förhållandet är rätten att påkalla förhandling försutten, om och i den mån förhållandet ligger mer än två år tillbaka i tiden.

Protokollsanteckningar:

1. Genom vad i första stycket stadgas avses icke att begränsa användningen av direkt överläggning mellan vederbörande arbetsgivare och arbetare för utjämnande av meningsmotsättningar.
2. Beträffande preskription av rätten till förhandling rörande anspråk på grund av ackordsarbete skall såsom, ”förhållande, vartill anspråket hänför sig”, anses den slutgiltiga ackordslikviden.

### § 3

Förhandling enligt bestämmelserna i detta kapitel föres i första hand mellan de av frågan berörda parterna på arbetsplatsen under medverkan av lokal organisation, där sådan finns (lokal förhandling).

Då frågans beskaffenhet eller andra särskilda omständigheter ger anledning därtill, må på begäran av berörda förbund upptagas förhandling direkt mellan förbunden i den ordning som anges i § 5.

Protokollsanteckning:

Med lokal organisation förstås organisation, i förhållande till vilken förbundet enligt stadgar eller praxis utgör närmast högste förhandlingsinstans, såsom förbundsavdelning, verkstadsklubb e d.

### § 4

Kan uppgörelse ej ernås vid lokal förhandling, ankommer det på part, som vill fullfölja ärendet, att hänskjuta frågan till förhandling mellan förbunden (central förhandling). Framställning om sådan förhandling skall av det förbund, av vilket parten är medlem, göras hos förbundet å motsidan senast två månader från den dag den lokala förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad.

### § 5

Central förhandling skall påbörjas snarast möjligt och senast tre veckor från dagen för dess påkallande, såvida ej parterna enats om uppskov.

### § 6

Förhandling skall bedrivas med nödig skyndsamhet och skall därvid föras protokoll som justeras av båda parterna.

### § 7

Part må ej i fråga om tolkning eller tillämpning av kollektivavtal eller i annan tvist, som det enligt 11 § lagen om arbetsdomstol ankommer på denna domstol eller skiljeman att avgöra, påkalla sådant avgörande, förrän han fullgjort sin skyldighet att förhandla i frågan.

Om part efter förhandling vill underkasta fråga, som avses i § 2 första stycket, arbetsdomstolens eller skiljemans prövning, skall så ske genom ingivande av stämningsansökan till domstolen respektive påkallande hos motparten av skiljemannaförfarande senast tre månader från den dag förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad. Försummar part detta, är han förlustig rätten till talan.

Vad nu sagts om förlust av talerätt gäller även part, som enligt vad i § 2 är

föreskrivet försuttit sin rätt till förhandling i frågan.

8

Arbetsinställelse, blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd få - även om den är tillåten enligt lag eller kollektivavtal - ej vidtagas i anledning av viss tvist.

1. av part, som försuttit sin rätt till förhandling i frågan;
2. av part, innan han fullgjort sin förhandlingsskyldighet;
3. såvida ej efter förhandling skriftligt meddelande om den tilltänkta stridsåtgärden lämnats vederbörande förbund å motsidan senast tre månader från den dag förhandlingen enligt § 9 skall anses avslutad;
4. utan att åtgärden blivit beslutad eller medgiven av vederbörande förbund.

§ 9

Som avslutningsdag för förhandling skall anses den dag då parterna enligt vad som framgår av anteckning i förhandlingsprotokoll eller av andra omständigheter, enats om att förklara förhandlingen slutförd eller, vid bristande enighet därom, då part givit motparten skriftligt besked om att han anser förhandlingen slutförd.

Protokollsanteckning:

Reglerna om frister i 37 och 40 §§ lagen om anställningsskydd samt motsvarande bestämmelser i de lagar som berörs av prop 1974:88 påverkas icke av bestämmelserna i detta kapitel.

Ej heller påverkas reglerna om frister och skyldighet att påkalla förhandling i 21, 34, 35 och 37 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet av bestämmelserna i detta kapitel.

### **Kap III Uppsägning och permittering m m**

*(Detta kapitel har utgått enligt central överenskommelse SAF-LO den 25 januari 1974.)*

### **Kap IV Begränsning av de ekonomiska stridsåtgärderna**

§ 1

Stridsåtgärd, vare sig öppen eller hemlig, må ej av part å någondera sidan vidtagas i de fall och under de förutsättningar, som i detta kapitel anges, och åligger det av avtalet bunden organisation att söka hindra underorganisation och enskilda medlemmar att vidtaga sådan åtgärd samt att, om åtgärden reda vidtagits, söka förmå dem att häva den.

Med stridsåtgärd mot part förstås stridsåtgärd, som i syfte att åvägabringa lösning av en tvist riktas mot någon, vilken äger del i tvisten, eller som eljest med omedelbart syfte vidtages mot annan.

Med stridsåtgärd mot tredje man förstås stridsåtgärd, som under en tvist riktas mot någon, vilken icke äger del i tvisten, med syfte att till fördel för part i tvisten öva inverkan på motparten.

Göres rättslig påföljd av avtalsbrott eller av överträdelse av föreningsstadgar gällande, är det ej att anse såsom stridsåtgärd, där ej annat följer av vad här nedan stadgas.

Vad i detta kapitel är föreskrivet skall mellan parterna i detta avtal äga tillämpning jämväl beträffande stridsåtgärd mot någon, som ej är medlem av organisation, för vilken avtalet är gällande.

## § 2

Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon, om därmed åsyftas att av religiösa, politiska eller liknande grunder utöva förföljelsen mot honom.

## § 3

Stridsåtgärd får ej vidtagas mot någon för att hindra honom att föra talan inför domstol eller annan myndighet eller avlägga vittnesmål eller tillhandagå ämbets- eller tjänsteman eller för att utöva vedergällning för vad han gjort i nu angivet hänseende.

## § 4

Sedan arbetstvist blivit avslutad, får stridsåtgärd i vedergällningssyfte ej vidtagas vare sig mot den som varit part i tvisten, eller mot annan i anledning av hans förhållande till tvisten.

## § 5

När någon utan biträde av annan än make, barn eller föräldrar driver näring eller utför arbete för egen räkning, får stridsåtgärd ej vidtagas mot honom i anledning av tvist rörande arbetsförhållandet.

Stridsåtgärd får ej heller eljest vidtagas mot den, som utför arbete i eget företag, om syftet därmed är att förmå denne att till förmån för annan avstå arbetet.

Protokollsanteckning:

Vid tillämpning av bestämmelsen i § 5, andra punkten, på delägare i enkelt bolag och handelsbolag skall avgörande avseende fästas vid bolagsförhållandets verkliga beskaffenhet, och anlitalet av bolagsformen skall sålunda icke i och för sig vara till fyllest för bestämmelsens tillämpning å envar delägare; kan det antagas att bolagsformen tillskapats, i huvudsak endast för att formellt undgå ett anställningsförhållande, och måste

## § 6

Stridsåtgärd får ej vidtagas, såvida man därmed åsyftar att, sig eller annan till orättmätig vinning, förmå någon att utbetala eller avstå från arbetslön eller vidtaga liknande åtgärd.

Vad i första stycket sägs utgör icke hinder för vidtagande av stridsåtgärd i syfte att indriva betalning av någon, som efter gäldens uppkomst övertagit egendom eller rörelse, vartill gälden hänför sig, om han vid övertagandet haft eller på grund av omständigheterna bort ha kunskap om dess förhandenvaro.

## § 7

I de fall, då stridsåtgärd mot part är förbjuden enligt §§ 2-6 i detta kapitel, kap II § 8 eller eljest enligt kollektivavtal eller lag, får sådan åtgärd ej heller riktas mot tredje man.

## § 8

Även om stridsåtgärd mot part är tillåten, får med undantag för de fall som anges i §§ 9 och 10, stridsåtgärd icke riktas mot tredje man

1. i tvist om ingående av kollektivavtal;
2. i tvist om ingående eller tillämpning av enskilt arbetsavtal;
3. i konkurrenstvist rörande arbetstillfället;
4. för att förmå part att inträda i eller hindra honom att utträda ur facklig organisation.

## § 9

Det i § 8 stadgade skyddet för tredje man tillkommer endast den som är neutral i tvisten.

Såsom oneutral tredje man anses

1. medlem av en i tvisten invecklad förening, om han, annorledes än genom utförande av skyddsarbete, till fördel för motparten i avseende å tvisteråsidossatt sådana förpliktelser gentemot föreningen, vilkas fullgörande icke är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel;
2. den som under tvist utfört i anledning av tvisten blockerat arbete av annan art än skyddsarbete, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller föreningsstadgar,
3. den som för utförande av annat arbete än skyddsarbete under tvist sysselsatt arbetare, vilken i anledning av tvisten blockerats av arbetsgivarparten, såvida icke blockaden är stridande mot bestämmelserna i detta kapitel eller föreningsstadgar;
4. den som under tvisten och i anledning av densamma lämnat part ekonomiskt understöd eller efter omläggning eller annan förändring av sin näring eller verksamhet bisprungit honom;
5. den som äger aktier till belopp överstigande hälften av aktiekapitalet i aktiebolag, som är part i tvisten, eller är delägare utan begränsad ansvarighet i handelsbolag, som är part i tvisten;
6. aktiebolag, vari part i tvisten äger aktier, eller handelsbolag, vari parten är delägare, såvida bolagets verksamhet med hänsyn till aktieinnehavets storlek eller delägarskapets omfattning ävensom andra omständigheter måste anses i verkligheten drivas för partens räkning.

Till skyddsarbete hänförs dels sådant arbete som vid ett konfliktutbrott erfordras för att driften skall kunna avslutas på ett tekniskt försvarligt sätt, dels sådant arbete som erfordras för avvärjande av fara för människor eller för skada å byggnader eller andra anläggningar, fartyg maskiner eller husdjur eller för skada å sådant varulager vilket ej under konflikten tages i anspråk för uppehållande av företagets drift eller för avyttring i vidare mån än som erfordras till förekommande av förskämning eller förstöring, som varorna på grund av sin beskaffenhet är underkastade.

Lika med skyddsarbete anses arbete som någon är pliktig att utföra på grund av särskild föreskrift i lag eller författning, så ock arbete vars eftersättande kan medföra ansvar för tjänstefel.

Protokollsanteckning:

Vid fastställande av bestämmelserna om skyddsarbete har parterna förutsatt:

att den närmare innebörden av skyddsarbetsbegreppet inom olika yrkesområden skall fastställas genom överenskommelse mellan vederbörande förbund samt att, däri företaget under konflikten ej bedriver produktion, de ordinarie arbetarna i fall av behov åtager sig utförande av dessa arbeten.

## § 10

Utan hinder av vad i § 8, punkt 1, föreskrives må stridsåtgärd vidtagas, om därmed åsyftas att genom en utvidgning av ursprunglig tvist rörande upprättande av kollektivavtal bispringa part i denna. Sådan åtgärd får ej omfatta annat än arbetsinställelse jämte arbetsblockad ävensom vägran att taga befattning med varor, vilka är avsedda för eller härrör från rörelse, som drives av part i den ursprungliga tvisten.

## **Kap V Behandling av konflikter berörande samhällsviktiga funktioner**

### § 1

För att i möjligaste mån förhindra att arbetskonflikter inverkar störande på samhällsviktiga funktioner skall arbetsgivareföreningen och landsorganisationen till skyndsam prövning gemensamt upptaga varje konfliktsituation, där skydd för ett allmänt intresse påkallas antingen av endera organisationen eller av offentlig myndighet eller ock av annat därmed jämförligt organ, som företräder det ifrågakommande allmänna intresset.

### § 2

Prövningen av uppkommen fråga om undvikande, begränsande eller hävande av i § 1 avsedd arbetskonflikt skall företagas i arbetsmarknadsnämnden.

### § 3

Har vid behandling av sådant ärende som anges i § 2 majoritet vunnits för undvikande eller hävande, helt eller delvis, av en konflikt och för en därmed sammanhängande erforderlig reglering av arbetsvillkoren, ankommer det på arbetsgivareföreningen och landsorganisationen att i enlighet därmed, envar å sin sida, ofördröjligen vidtaga åtgärder för genomförande av en uppgörelse mellan berörda parter.

Vid antagande av detta huvudavtal emellan förbund å ömse sidor skall avtalet godkännas att med rättsverkan enligt lagen om kollektivavtal gälla tills vidare med en uppsägningstid av sex månader, dock att om mellan parterna finnes kollektivt löneavtal vid tidpunkt, då huvudavtalet med iakttagande av sådan uppsägningstid skulle utlöpa, huvudavtal skall upphöra att gälla först samtidigt med löneavtalets utlöpande.

Stockholm den 20 december 1938

SVENSKA ARBETSGIVARE-  
FÖRENINGEN

J Sigfrid Edström  
Gustaf Söderlund  
Carl Joh Malmros  
Wiking Johnsson  
Ivar O Larson  
Axel Bergengren  
/Nils Holmström

LANDSORGANISATIONEN  
I SVERIGE

Aug Lindberg  
Gunnar Andersson  
Oscar Karlén  
Hilding Molander  
Johan Larsson  
/Arnold Sölvén

## *Allmän motivering*

*Vid överlämnandet 1938 av förslaget till huvudavtal till Svenska Arbetsgivareföreningens och Landsorganisationens prövning anförde arbetsmarknadskommittén följande:*

Sedan Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige våren 1936 utsett delegerade för gemensam överläggning rörande vissa arbetsmarknadsproblem av mera allmän betydelse har de delegerade, vilka antagit benämningen arbetsmarknadskommittén, vid en följd av sammanträden inventerat de problem, vilka ansetts kunna ifrågakomma till en organisationsmässig reglering, och i anslutning därtill undersökt möjligheterna att åstadkomma en dylik reglering. Ehuru kommittén icke slutfört behandlingen av hela det komplex av frågor, inventeringen omfattar, har den likväl ansett lämpligt att underställa kommittéorganisationerna de förhandlingsresultat, om vilka enighet hittills uppnåtts. Kommittén föreslår till antagande, i form av ett huvudavtal mellan arbetsgivareföreningen och landsorganisationen, vissa regler angående dels ett stående förhandlingsorgan mellan dessa organisationer, dels en enhetlig förhandlingsordning för tvister om arbetsvillkor, dels förfarandet vid avskedande och permittering, dels utmönstring av vissa ekonomiska stridsåtgärder och dels behandling av konflikter rörande samhällsviktiga funktioner.

Med hänsyn till arten och omfattningen av de motsättningar, som göra sig gällande på arbetsmarknaden, får lösningen av hithörande problem väsentlig betydelse icke blott för de omedelbart intresserade parterna utan även för andra samhällsgrupper. Denna betydelse ökas med det fackliga organisations- och avtalsväsendets utbredning och avspeglas bland annat i den uppmärksamhet, som de öppna konflikterna på arbetsmarknaden under senare tid tilldragit sig, samt i de krav på statliga åtgärder, som i olika sammanhang framförts i syfte att begränsa arbetsstriderna och vidga kontrollen över dem.

Dessa krav har särskilt motiverats med de stora avtalskonflikternas menliga inverkan på landets ekonomiska liv. Det har vidare framhållits att vissa arbetskonflikter vore av beskaffenhet att förhindra upprätthållandet av nödvändiga samhällsliga funktioner. Slutligen har det gjorts gällande att i den fackliga stridsföringen använts metoder, som i särskilda fall medfört obehörigt intrång i medborgarens personliga frihet eller eljest varit otillbörliga.

De centrala organisationerna inom den svenska arbetsmarknaden inser till fullo vikten av att intressetvister i möjligaste mån vinna sin lösning utan öppna konflikter. Arbetets ostörda gång är i första hand av intresse för dem, som hava sin utkomst inom näringslivet; förlusterna på grund av öppna konflikter drabba också väsentligen dem. Deras egna organisationer måste därför naturligen sätta som sin uppgift att söka utnyttja alla medel för biläggande av uppkommande tvister på fredlig väg; å båda sidor har också den erfarenheten gjorts att resultatet av en öppen konflikt ofta icke står i rimlig proportion till med konflikten förenade kostnader och andra uppföringar. Att organisationerna äro medvetna om sitt ansvar vid handhavandet av de fackliga stridsmedlen torde bekräftas genom utvecklingen av förhållandena på den svenska arbetsmarknaden under de senaste åren. Betydelsen för näringslivet och

samhällsekonomin av en ostörd arbetsfred har härvid varit ett för båda parterna väsentligt motiv.

Ehuru organisationerna sålunda medvetet eftersträva fredliga lösningar på arbetsmarknadens problem, kan det likväl inte alltid undgås att parterna stannar i oenighet. De ekonomiska förluster, som följa av en kraftmätning i en sådan situation, äro i och för sig beklagliga men kunna icke anses vara av betydelse att motivera den nuvarande förhandlings- och avtalsfrihetens ersättande med en statlig tvångsreglering av intressemotsättningarna på arbetsmarknaden. Ej heller ur andra synpunkter kan det vara befogat att staten – utöver området för den egentliga sociala skyddslagstiftningen – påtvingar arbetsgivare och arbetare i vårt land en reglering av arbetsvillkoren vare sig i allmänhet eller vid särskilda tillfällen. Så länge arbetsmarknadens organisationer äro beredda att beakta jämväl de allmänt samhällseliga intressen, som äro förknippade med deras verksamhet, synas de åtgärder, som rimligen må påkallas av hänsyn till arbetsfreden, naturligast och ändamålsenligast böra ankomma på organisationerna själva.

Från sin nu angivna utgångspunkt har arbetsmarknadskommittén inriktat sig på att bereda ökade möjligheter för intressetvisternas fredliga avveckling och att söka förebygga stridsåtgärder, som äro menliga för utomstående eller för det allmänna.

Härvid har kommittén funnit angeläget att i första hand effektivisera nu gällande former för förhandlingar och uppgörelser mellan parterna samt främja en allmän avspänning i förhållandet dem emellan.

Vissa i det föreliggande huvudavtalet reglerade frågor äro av sådan natur att deras prövning närmast får karaktären av en lämplighets- eller billighetsprövning, där avgörandet väsentligen blir beroende av en avvägning av de varandra motstående intressena. Så är fallet med frågorna om uppsägning av arbetsavtal och permittering samt behandling av konflikter berörande samhällsviktiga funktioner. Den intresseavvägning, som enligt avtalet skall förekomma i dylika frågor, är icke av beskaffenhet att böra ankomma på domstol. Men även beträffande vissa egentliga rättsfrågor har det ansetts mindre ändamålsenligt att anlita domstol för avtalets tolkning och tillämpning. Här åsyftas tvister, vilka röra den i avtalet reglerade begränsningen av de ekonomiska stridsåtgärderna.

För prövningen av nu berörda spörsmål upprättas enligt avtalet ett särskilt centralt organ, arbetsmarknadsnämnden, med paritetisk representation för båda parterna (kap 1). Denna nämnd har också tillagts befogenhet att härutöver behandla frågor av allmän eller eljest större betydelse för arbetsmarknaden.

Behovet av ett dylikt centralt förhandlingsorgan har med utvecklingen av arbetsmarknadens organisationsväsende gjort sig alltmer gällande.

Med föreskrifterna om förhandlingsordning (kap II) har avsetts att effektivisera förfarandet vid behandling av de vanliga på arbetsplatserna förekommande tvisterna rörande tillämpning av arbetsvillkoren. För underlättande av sådana tvisters fredliga biläggande föreslås en enhetlig ordning, avseende lokal och central förhandling i såväl rättstvister som intressetvister.

Till denna förhandlingsordning hava anslutits särskilda preskriptionsbestämmelser, avseende att förebygga ett lösande av uppkomna tvister oskäligt fördröjes och att sådana anspråk parterna emellan göras gällande, vilka ligga långt tillbaka i tiden och varom det av denna anledning ofta är svårt att föra bevisning. Slutligen förlägges ansvaret för vidtagandet av öppna strider till förbundsorganisationerna.

Bland de arbetsmarknadsfrågor, i vilka det synts kommittén vara av särskild vikt att främja en avspänning, är den främsta frågan om formerna och förutsättningarna för arbetares uppsägning eller permittering. I denna del har överenskommelse träffats (kap III) om varselskyldighet och om förhandlingsordning jämte vissa allmänna grundsatser för avgörandet, utformade med hänsynstagande till å ena sidan arbetarnas berättigade krav på trygghet i anställningen och å andra sidan produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet.

I den verksamhet, som de fackliga organisationerna under det gångna utvecklingskedet bedrivit för hävdandet av sina intressen, ha under stundom kommit till användning vissa stridsmetoder, vilka ej kunna anses ha något berättigande i fackliga organisationsbildningar av sådan mognad och styrka, som utmärker de svenska organisationerna. Till utmönstring av dylika stridsmetoder föreslår kommittén vissa bestämmelser (kap IV), innefattande förbud mot sådana stridsåtgärder gentemot neutral tredje man, vilka icke hava karaktären av rena sympatiåtgärder i samband med kollektiva avtalsrörelser. Vidare förbjudas vissa mindre tilltalande stridsåtgärder gentemot part, såsom förföljelse mot någon av religiösa, politiska eller liknande grunder, angrepp mot någon för dennes uppträdande såsom part, ombud eller vittne inför domstol eller annan myndighet eller mot någon för det denna tillhandagår ämbetsman eller tjänsteman, vedergällning mot någon för dennes befattning med en avslutad arbetstvist, angrepp mot familjeföretag, angrepp å enskild arbetsgivare för att förmå honom att avstå från att delta i arbete i eget företag samt stridsåtgärder, syftande till orättmätig vinning. Hithörande bestämmelser äro väsentligen utarbetade i anslutning till motsvarande bestämmelser i tidigare lagförslag angående lagstiftning om ekonomiska stridsåtgärder.

Kommittén har vid prövning av frågan om de s.k. samhällsfarliga konflikterna sökt bedöma behovet av särskilda åtgärder till skydd mot störning av verksamhet, som tillför befolkning livsviktiga nyttigheter, social omvårdnad och annat dylikt. I den offentliga diskussionen ha meningarna varit mycket delade om hur man riktigast skall bestämma och begränsa de verksamhetsområden, vilka med hänsyn till sin egenskap av särskilt samhällsviktiga böra skyddas mot arbetskonflikter. Kommittén förmenar, att någon ens tillnärmelsevis tillfredsställande avgränsning av sådana områden över huvud ej kan åstadkommas med anspråk på objektivitet och allmängiltighet. Redan det förhållandet att samhällets intresse alltid är beroende av den aktuella konfliktens omfattning gör en sådan på förhand fixerad gränsdragning omöjlig. En viss verksamhet är i och för sig ytterst sällan så fundamentalt samhällsviktig att den måste skyddas mot alla konflikter. Å andra sidan kan en konflikt, som i och för sig ingalunda är riktad mot särskilt samhällsviktiga funktioner, likväl genom sina yttringar i visst begränsat avseende försvåra eller omöjliggöra verksamhet, som är nödvändig för tillgodoseende av befolkningens säkerhet till liv eller hälsa.

Då alltså behovet att undvika eller begränsa en viss konflikt är beroende av omständigheterna i det särskilda fallet, lär någon annan utväg icke finnas än att låta

intresseavvägningen, med hänsyn jämväl till samhällsvikten, äga rum i varje konfliktsituation för sig. En återblick på de öppna konflikter, som under gångna tider förekommit i vårt land, visar att man icke med fog kan mot parterna på arbetsmarknaden rikta den anmärkningen, att de i sina intressekonflikter brustit i hänsynstagande till i verklig mening samhällsviktiga intressen. Organisationerna å omse sidor har tvärtom medvetet sökt undvika att förekommande konflikter trätt dylika intressen för nära. För att emellertid skapa gynnsammare förutsättningar för strävandena i sådana riktningar föreslår kommittén en fastare form för prövning av uppkommande frågor om åtgärder i syfte att vid arbetskonflikt undvika ett störande av samhällsviktiga funktioner, därvid kommittén ansett arbetsmarknadsnämnden vara lämpligaste forum för prövningen (kap V).