NIKLAS
BRUUN

KOLLEKTIVAVTAL OCH RÄTTSIDEOLOGI

En rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924

- JURIDICA -

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-f45a7

JURIDISKA FÖRENINGENS I FINLAND PUBLIKATIONSSERIE N:o 46

JURIDISKA FÖRENINGENS I FINLAND PUBLIKATIONSSERIE N:o 46

NIKLAS BRUUN

KOLLEKTIVAVTAL OCH RÄTTSIDEOLOGI

En rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924

MIT DEUTSCHER ZUSAMMENFASSUNG

Akademisk avhandling, som med tillstånd av Juridiska Fakulteten vid Helsingfors Universitet framlägges till offentlig granskning i auditorium P III i Porthania lördagen den 27 oktober 1979 kl 10

KUSTANNUSLIIKE
-JURIDICA- Ky

VAMMALA 1979

Utgiven med understöd av de medel som Finlands riksdag beviljat för den svenska litteraturens främjande

ISBN 951-9464-06-9 (sidotut)

ISBN 951-9464-07-7 (nidotut)

Vammala 1979, Vammalan Kirjapaino Oy

FÖRORD

Arbetet på efterföljande avhandling kan tidsmässigt indelas i två skeden. Åren 1974—1976 insamlade jag material inom ramen för en relativt diffus frågeställning kring »paritetsprincipen». Endast en del av detta material har kunnat utnyttjas i föreliggande undersökning. Det andra skedet i avhandlingsarbetet kom att inledas år 1976 i samband med en stipendieresa till Moskva. Här klarnade bokens huvudfrågeställning i ett hotellrum efter några långa och givande diskussioner med professor *Vladislav Usenin*.

Otaliga är de övriga personer, som under årens lopp bistått mig i mitt avhandlingsarbete. Tf. professor *Pirkko K. Koskinen* har varit min handledare och förhandsgranskare. Hon har i flera repriser läst avhandlingen i utkast och manuskript och levererat ingående kritik, utan att spara på vare sig möda eller krut. Både kritiken och våra diskussioner kring avhandlingstematiken har dock hållit sig på ett sakligt, vetenskapligt plan och flera brister i avhandlingen har kunnat avhjälpas tack vare dessa. För detta och för solidariskt stöd i olika sammanhang tackar jag henne varmt.

Till forskarprofessor *Aulis Aarnio* står jag i tre hänseenden i tacksamhetsskuld. För det första har hans rättsvetenskapliga tänkande i hög grad inspirerat och influerat avhandlingen, trots att dess teoretiska utgångspunkter delvis avviker från Aarnios. För det andra har avhandlingen tillkommit inom ramen för det av Finlands Akademi finansierade och av *Aarnio* ledda avtalsfrihetsprojektet, vilket bl.a. länt mig ekonomiskt stöd för avlöning av forskningsbiträden. Och slutligen har *Aarnio* i egenskap av förhandsgranskare läst boken i manuskript och gjort betydande anmärkningar, vilka jag försökt beakta.

Med jurislicentiaten (disp.) *Thomas Wilhelmsson* har jag under flera år så gott som dagligen diskuterat olika rättsvetenskapliga problem av både teoretisk och praktisk karaktär. Han har läst boken i manuskript och kommit med konstruktiv och uppmuntrande kritik.

I detta sammanhang önskar jag även särskilt tacka följande personer för olika slag av bistånd i samband med avhandlingsarbetet: Bitr.prof. *Raimo Blom,* prof. *Anna Christensen,* pol.lic. *Risto Eräsaari,* jur.lic. *Markku Helin,* jur.kand. *Jukka Remes,* prof. *Kaarlo Sarkko,* fil.lic. *Henrik Stenius* och jur.lic. (disp.) *Kari-Pekka Tiitinen* samt de omsorgsfulla forskningsbiträdena under olika skeden av undersökningen jur.stud. *Päivi Ahonen,* jur.kand. *Tuula Autio* och jur.kand. *Tarja Hyvönen.*

Åren 1977—1979 har jag innehaft en befattning som forskningsassistent vid Finlands Akademi. Olika fonder och institutioner har bidragit med ekonomiskt stöd för mitt arbete. Juridiska Föreningen i Finland har intagit avhandlingen i sin publikationsserie och Juridica har förlagt den. Detta, liksom även det effektiva arbete personalen vid Vammala tryckeri utfört, har i betydande grad underlättat mitt arbete.

Helsingfors i augusti 1979

Niklas Bruun

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förord V

Innehållsförteckning VII

Litteratur XII

Förkortningar XXXIV

1. KOLLEKTIVAVTALETS HISTORIA — KORT FAKTABAKGRUND 1
   1.1. Kapitalismens genombrott 1
   1.2. Arbetarklassens organisering 5
   1.3. Kollektivavtalsverksamheten 9

2. UNDERSÖKNINGENS UTGÅNGSPUNKTER, OBJEKT OCH FRÅGESTÄLLNING 15
   2.1. Bakgrund och målsättning 15
   2.2. Vuorios syn på rättsvetenskapen 16
      2.2.1. Allmänt 16
      2.2.2. Vuorios rättsvetenskapliga grundtankar 17
      2.2.3. Vuorio och finsk rättsvetenskap 22
   2.3. Objekt och kunskapsintresse 24
      2.3.1. Undersökningens kompletterande karaktär 24
      2.3.2. Värderingar och rättsdogmatik 25
      2.3.3. Undersökningens målsättning 28
   2.4. Olika rättsideologibegrepp 30
   2.5. Den samhälleliga rättsideologin 35
   2.6. Undersökningens frågeställning 44
   2.7. Några avgränsningar 48

3. RÄTTS- OCH SAMHÄLLSIDEOLOGISKA UPPFATTNINGAR OM ARBETSFÖRHÅLLANDE OCH KOLLEKTIVAVTAL I FINLAND 51
   3.1. Inledning 51
   3.2. Tiden fram till år 1896 52

3.2.1. Internationell bakgrund — liberalismen 52
3.2.2. Uppkomsten av liberalistisk ideologi i Finland — kort granskning av vetenskap och samhällsdebatt 57
3.2.3. Ideologisk nyorientering 63
3.2.4. Arbetsgivaruppfattningar 68
3.2.5. Lagstiftningsideologin 74
3.2.6. Sammanfattning — samhälleliga ideologier om arbetsförhållandet före år 1896 78
3.3. Åren 1896—1918 80
3.3.1. Internationell bakgrund — reformismen 80
3.3.2. Nya idéer introduceras i Finland 82
3.3.3. Lagstiftningsideologin 91
3.3.4. Arbetstagarideologin 94
1. Internationell bakgrund — marxismen 94
2. Finländsk arbetstagarideologi 103
3.3.5. Arbetsgivarideologin 107
3.3.6. Kort sammanfattning 111
3.4. Åren 1919—1944 112
3.4.1. Lagstiftning och samhällsvetenskap 112
3.4.2. Arbetsgivarideologin 118
3.4.3. Arbetstagarideologin 126
3.4.4. Sammanfattning 133
3.5. Tiden efter år 1944 133
3.5.1. Allmänt 133
3.5.2. Lagstiftningens premisser 134
3.5.3. Samhällsvetenskap 139
3.5.4. Arbetsgivarideologin 142
3.5.5. Arbetstagarideologin 144
3.5.6. Sammanfattning 157
3.6. Ett sammanfattande utvecklingsschema 157

4. ALLMÄNNA LÄROR OCH KOLLEKTIVAVTALET 162
4.1. Kollektivavtalets anpassning till teori och systematik 162
4.1.1. Angreppsvinkel 162
4.1.2. Rättsvetenskapens problemställning 163
4.1.3. Granskning av rättsvetenskapen 164
4.1.4. De allmänna lärornas illusoriska funktion 169
4.1.5. Sammanfattande bedömning 173
4.2. Teorins och systematikens anpassning till kollektivavtalet .. 174

5. KOLLEKTIVAVTALET OCH RÄTTSSYSTEMETS ICKE ARBETSRÄTTSLIGA DEL 175
5.1. Allmänt 175
5.2. Granskning av olika rättsområden 176
5.3. Sammanfattning 185

6. KOLLEKTIVAVTALETS ANPASSNING TILL INDIVIDUALARBETSRÄTTEN ... 187
6.1. Inledning ... 187
6.2. Kollektivavtalet och dess villkor ... 187
6.2.1. Normindelningen ... 187
6.2.2. Dikotomin obligatoriska/normativa villkor ... 189
1. Doktrinen ... 189
2. KollavtL § 1.1, legitimering och justifiering ... 191
6.2.3. Dikotomin individual-/solidarnormer ... 194
1. Solidarnormsdoktrinen ... 194
2. Vad gäller gränsdragningsdiskussionen? ... 200
3. Kort bedömning av solidarnormsdoktrinen ... 204
4. Solidarnormskonstruktionens ideologiska premisser 207
5. Gränsdragningspremisserna. Bakgrund ... 209
6. Tysk gränsdragningsideologi ... 212
7. Finländsk gränsdragningsideologi ... 215
8. Paritetsideologisk gränsdragning ... 217
6.3. Förhållandet mellan kollektivavtalets och arbetsavtalets villkor ... 218
6.3.1. Bakgrund ... 218
6.3.2. Problemen ... 219
6.3.3. Den s.k. förvandlingsläran ... 220
6.3.4. Kritik av förvandlingsläran ... 222
6.3.5. Förvandlingsläran och kollektivavtalets efterverkan .. 224
1. Allmänt ... 224
2. Vad innebär kollektivavtalets efterverkan? ... 225
3. Justifiering av efterverkan ... 226
6.3.6. De ideologiska premisserna för kollektivavtalets efterverkan ... 229
6.3.7. Förvandlingslärans funktion ... 231
6.3.8. Förvandlingsläran contra paritetsideologin-sammanfattning ... 232
6.4. Tolkning av kollektivavtal ... 233
6.4.1. Inledning ... 233
6.4.2. Tolkning inom individualarbetsrätten ... 234
6.4.3. Regler för kollektivavtalstolkning ... 235
6.4.4. Kollektivavtalstolkningsdoktrinens bakgrund ... 237
6.4.5. Tolkningsprincipernas ideologiska premisser ... 239
6.4.6. Tolkningsprerogativet och paritetsideologin ... 241
6.5. Sanktion av brott mot villkor i kollektivavtal ... 242
6.5.1. Bakgrund ... 242
6.5.2. KollavtL § 7 ... 245
6.5.3. Obligatoriska villkor och KollavtL § 7 ... 249
1. Allmänt ... 249

2. De ideologiska premisserna för AD:s nya tolkningslinje 251
3. Justifieringsargumentet »lika behandling» 252
4. Lika behandling på olika nivåer 252
5. Vad innebär »lika behandling»? 254
6. Ekvivalenterna i kollektivavtalet 255
7. Paritetsideologisk »lika behandling» 259
8. Rättsideologisk bedömning av AD:s praxis 260
6.5.4. Sammanfattning 261
6.6. Om inlemmandet av strejkinstitutet i finländsk arbetsrätt 262
6.6.1. Allmänt om strejken och rättsordningen 262
6.6.2. Utgångspunkter för rättslig reglering av strejk 264
1. Lagstiftningen 264
2. Individuell och kollektiv kampparitet 265
3. Ensidig och ömsesidig kampparitet 269
4. Formell och materiell kampparitet 270
5. Rättsideologisk bedömning av strejkens rättsliga reglering 279
6. Hypotes: Kampparitet är förenlig med paritetsideologi 280
7. Är kampparitetens förenlig med paritetsideologin? 283
8. Sammanfattning 288
6.6.3. Strejken och det individuella arbetsförhållandet 289
1. Frågeställning 289
2. Strejken som individuellt kontraktsbrott 290
3. Strejkens inverkan på den strejkandes rättsliga ställning 301
4. Strejkens återverkningar på icke strejkandes arbetsförhållanden 307
a. Frågeställning — 307, b. Rätt till lön — granskning av rättsutvecklingen — 307, c. Rätt till lön — rättsideologisk bedömning — 313, d. Rätt till olika bidrag — 320
5. Sammanfattning och analys 326

7. OM INDIVIDUALARBETSRÄTTENS ANPASSNING TILL KOLLEKTIVAVTALSSYSTEMET 332
7.1. Inledning 332
7.2. Bakgrund — arbetsmarknadsutvecklingen 332
7.3. Individualarbetsrättens utveckling och kollektivavtalssystemet 334
7.3.1. Problemställning 334
7.3.2. Äldre anpassningsstadganden 334
7.3.3. Kompetensstadganden för riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer 335

7.3.4. Särskilda kompetensstadganden 338
7.3.5. Skydd för facklig verksamhet 343
7.3.6. Kollektivavtalens s.k. allmängiltighet 343
7.3.7. Rättslig reglering av »nya» rättsinstitut 353
7.4. Konklusioner 353

8. KOLLEKTIVAVTALET, INTEGRATIONSPROCESSEN OCH RÄTTSIDEOLOGIN 355
8.1. Allmänt om kollektivavtalets inlemmande i rättsordningen 355
8.2. Integrationsprocessens ideologiska premisser 358
8.3. Rättsideologi och rättsdogmatik 363
8.4. Lagpositivism och rättsideologi 365
8.5. Paritetsideologi och intressen 369
8.6. Paritetsideologins gränser 372

Zusammenfassung 374

Sakregister 388

LITTERATUR

Aarnio, Aulis, Johdatusta Zittingin kirjoitukseen (Omistajan oikeuksista ja velvollisuuksista). Suomalaista oikeusteoriaa. Osa I. (toim. Pöyhönen). Helsinki 1977. 224—229. (Johdatusta).

— » — Laki, teko ja tavoite. Forssa 1975.

— » — Mitä lainoppi on? Helsinki 1978. (Lainoppi).

— » — Oikeuden muoto ja sisältö. Näkökohtia oikeuspositivismista. Juhlajulkaisu Paavo Kastari 1907. 13/11. 1977. Vammala 1978. 8—23. (Kastarin juhlajulkaisu).

— » — Oikeusteorian nk. hermeneuttisesta suuntauksesta. LM 1977. 316—356.

— » — Oikeustiede muuttuvassa yhteiskunnassa. Hämäläisosakunnan juristikerho 1935—1975. (toim. Airikkala ym.). Hämeenlinna 1975. 32—43. (Hämäläisosakunta).

— » — Om den finska rättsfilosofin under 1900-talet. JFT 1976. 30—67.

— » — On Legal Reasoning. Loimaa 1977. (Reasoning).

— » — Tulkintalauseen varmuuden ehdoista. LM 1978. 733—747.

Aarnio, Aulis — Heinonen, Olavi — Tuori, Kaarlo, Suomen oikeus 1, 2. Helsinki 1975.

Abendroth, Wolfgang, Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung. Frankfurt am Main 1975.

Adlercreutz, Axel, Kollektivavtalet. Studier över dess tillkomsthistoria. Lund 1954.

Aho, Matti L, Varallisuusoikeudellisen oikeustoimen tulkinnasta. Porvoo 1968.

Ahtola, Veikko, Tuimat taistelut ja vahva sovinto. Tosi suomalainen. Päiviö Hetemäki 60 vuotta 8. 7. 1973. Helsinki 1973. 21—25.

Alapuro, Risto, Akateeminen Karjala-seura. Ylioppilasliike ja kansa 1920- ja 1930-luvulla. Helsinki 1973.

Alestalo, Matti, Työväenluokan maailmankuva ja työväenliike. Maailmankuvan muutos tutkimuskohteena. (toim. Kuusi, Alapuro, Klinge). Keuruu 1977. 98—111.

Alho, K. O, Suomen uudenaikaisen teollisuuden synty ja kehitys 1860—

1914. Suomen Pankin taloustieteellisen tutkimuslaitoksen julkaisuja. Sarja B: 11. Helsinki 1949.
Althusser, Louis, Filosofi från proletär klass-ståndpunkt. Köthen 1976.
Andersson, Edward, Kan skattefria bidrag ge en bättre levnadsstandard än skattepliktig löneinkomst? Juhlajulkaisu Urho Kaleva Kekkonen 1900. 3/9. 1975. Vammala 1975. 15—22.
— » — Strejkernas finansiering. Hbl 17. 6. 1977.
Ansiotaso- ja toimeentulokomitea 20. 11. 1970. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi vähimmäispalkan määräämisestä ja laiksi työsopimuslain muuttamisesta. Utkast.
Antikainen (—Mattlar—Liinamaa—Vuorio). Keskustelu aiheesta »Onko työväestöllä lakko-oikeus». Työn juhla (SAK) 1956.
Asiantuntija (pseudonym), Kommunismi ja Suomen Ammattijärjestö. Porvoo 1929.
Aurejärvi, Erkki, Edellisen johdosta. Oikeus 1/1977. 56—58. Genmäle till Kairinens recension av A:s bok Urakkasopimus.
— » — Urakkasopimus. Työnsuoritussopimuksia koskevan teorian arviointia. Vammala 1976.
Backman, Eero, Mietteitä analyyttisen oikeusteorian johdosta. Oikeustiede, Jurisprudentia II. 1972: 1. 315—360. Vammala 1972. (Mietteitä).
— » — Yhteisöjen rikosoikeudellisen vastuun ongelmia. Oikeusministeriön lainsäädäntöosaston julkaisu 3/1972. Helsinki 1972. (Dupl.). (Yhteisöjen).
Backman, Eero — Mäenpää, Olli, Todellisuus vai tavoite? Oikeus 1976. 31—39.
Bauer, Adolf — Crüger, Herbert — Koch, Gisela — Zak, Christian, Basis und Überbau der Gesellschaft. Berlin 1974.
Bergström, Svante, Arbetsrättsliga spörsmål. I. Om räckvidden av den s.k. 200-kronors-regeln i kollektivavtalslagen. Stockholm 1950. (Arbetsrättsliga spörsmål I).
— » — Kollektivavtalslagen. Studier över dess huvudprinciper. Andra upplagan. Uppsala 1948.
— » — »Vår juridiks fyrtiotalister». Ett genmäle. SvJT 1949. 494—507.
Bernstein, Eduard, Lakko. Sen luonne ja vaikutukset. Helsinki 1907.
Blom, Raimo, Luokkatietoisuus ja porvariston poliittisen herruuden uusintamistapa. Tieto, tiede, yhteiskunta. Keskustelua yhteiskuntatieteistä 1978. (toim. Littunen—Rautio—Saarinen). Tampere 1978. 169—198.
— » — Perustuslaki ja kapitalismin kehitys. Helsinki 1978. (Perustuslaki).
— » — Rikostuomiot ja Suomen tuomioistuinlakimiehet. Turku 1979. (Rikostuomiot).
— » — Valtio, oikeus ja yhteiskunta. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Tampereen yliopisto. (A-tutkimuksia 49/1976). Tampere 1976 (Dupl.).
B-m, E, Lakot ja kehitysedellytykset räätälinammattialalla. Lahti 1907.
Branting, Hjalmar, Socialdemokratins århundrade. Första bandet, Frank-

rike—England (I). Andra bandet, Tyskland—Sverige—Danmark—Norge (II). Stockholm 1904, 1906.
Bruun, Niklas, Arbetsrätt och civilrätt-några utvecklingslinjer. Retfaerd 1. 30—43. Aarhus 1976.
— » — Om arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk-än en gång. JFT 1975. 166—178.
— » — Om bostad i anslutning till arbetsförhållande. JFT 1975. 415—463.
— » — Recension av Sarkko, Kaarlo: Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. JFT 1974. 307—310.
— » — Työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä. Helsinki 1975.
Böök, Einar, Arbetsaftal och tariffaftal. Modern socialpolitik. 12 föredrag och uppsatser. Helsingfors 1912. 129—153.
Caselius, Ilmari, Työsopimuslain 20 §. DL 1947. 261—270.
C(hydenius), A(nders), J(ohan), Några tankar om maskinernas inflytande. Helsingfors 1840.
Chydenius, Antti, Antti Chydeniuksen valitut kirjoitukset. Suomentanut V. Malinen. Porvoo 1929.
Chydenius, Wilhelm, Naturrätt och socialpolitik. Akademisk inbjudningsskrift till åhörande af den offentliga föreläsning med hvilken baron Serge A. Korff tillträder sitt ämbete. Helsingfors 1907. 5—33. (Naturrätt och socialpolitik).
— » — Några ord om arbetareföreningar och strejker. Album utgifvet af nylänningar XI. Helsingfors 1903. 81—93.
— » — Om arbetslöner. FT 1889. 321—345.
— » — Om arbetskontrakt enligt finsk rätt. Helsingfors 1907.
— » — Typografernas strejk och tariff. FT 1891. 30—48.
Cole, Margaret, The Story of Fabian Socialism. Stanford 1961.
Dagens Nyheter, »SAF alldeles för svagt». Intervju med professor *Folke Schmidt* 1. 6. 1976.
Däubler, Wolfgang, Das Arbeitsrecht. Von der Kinderarbeit zur Betriebsverfassung. Ein Leitfaden für Arbeitnehmer. Reinbek bei Hamburg 1976.
Ehdotus laiksi joukkotyösopimuksista. Suomen Työnantajain Keskusliiton lausunto sosialiministeriölle 28. 2. 1922. Teollisuuslehti 1922. 63—66.
Ehrnrooth, Leo, Arbetsreglementena och deras rättsliga reglering. Socialpolitiska studier. Helsingfors 1906.
— » — Från ett skiftesrikt liv. Helsingfors 1947. (Från ett skiftesrikt liv).
— » — Socialpolitiska reflexioner. FT 1906. 221—226.
— » — Synpunkter i vår arbetarfråga. FT 1903. 282—304.
Ehrström, Erik, Öfversikt af det finska skråväsendets historia. JFT 1892—1893. 451—558.
Ekelöf, Per Olof, En essay om tolkning och mening. Annales Academiae Regiae Scientiarum Upsaliensis Kungl. Vetenskapssamhällets i Uppsala Årsbok 20/1976. Särtryck.

Emeleus, E. V, Tariffaftal i Finland. FT 1912. 397—403.

Engels, Friedrich, Familjens, privategendomens och statens ursprung. Stockholm 1969.

Engels, Friedrich — Kautsky, K, Juristensozialismus (1887). Marxistische und sozialistische Rechtstheorie (Hrg. Reich). Frankfurt am Main 1972. 53—64.

Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, ausgearbeitet von dem Arbeitsausschuss für ein einheitliches Arbeitsrecht. Reichs-Arbeitsblatt 1921. (Amtl. Teil). 491—497.

Erdmann, Ernst-Gerhard, Die Bedeutung der Mitbestimmung des Betriebsrats für die unternehmerische Entscheidung: Der Weg zur Überparität. RdA 1976. 87—90.

Eriksson, Lars, D, Lakipositivismi ja oikeuspositivismi. Tiede & Edistys 1/1978. 43—50.

— » — Luokkayhteiskunnan tuomioistuimet. Kantajana kansalainen. (toim. Tala). Helsinki 1969. 18—42.

— » — Rakenneselitykset marxilaisessa oikeusteoriassa. LM 1972. 151—161.

Eräsaari, Risto, Historiallinen taloustiede—katederisosialismi—Verein für Sozialpolitik. Sosiaalipolitiikan synnyn ongelma Saksassa. Helsingin yliopisto, Sosiaalipolitiikan laitos 5/1976. Helsinki 1976. (Dupl.).

Eräsaari, Risto — Rahkonen, Keijo (toim.), Työväenkysymyksestä sosiaalipolitiikkaan. Yrjö Koskisesta Heikki Warikseen. Tapiola 1975.

Eskola, Antti, Työläiset, tutkijat ja asenteet. Suomalaista työnsosiologiaa 1950-luvulla. Sosiologia 1971. 241—246.

Falk, Pasi — Noro, Arto, Om förutsättningarna att utforska sociologins historia. Sosiologia 1977. 74—86.

Finlands kommunistiska partis förslag till samarbetsprogram för de demokratiska krafterna. FKP 17. kongress 1975.

Forsman, Jaakko, Arbetares och arbetsgifvares fackorganisationer. Modern socialpolitik, 12 föredrag och uppsatser. Helsingfors 1912. 172—198.

Frenckell, R, Om det industriela arbetet i dess förhållande till nationalförmögenheten. Helsingfors 1860.

Frey, Alexander, Om kollektivavtal mellan arbetare och arbetsgivare. Förhandlingar å det elfte nordiska juristmötet i Stockholm 1919. Stockholm 1920. 117—127.

Granfelt, G, Om tariffaftalet eller det s.k. kollektiva arbetsaftalet. Helsingfors 1907.

Gronow, Jukka — Klemola, Pertti — Partanen, Juha, Demokratian rajat ja rakenteet. Tutkimus suomalaisesta hallitsemistavasta ja sen taloudellisesta perustasta. Juva 1977.

Gustafsson, Agne (red), Företagsdemokratin och den offentliga sektorn. Lund 1978.

Haapalainen, Eero, Työehtosopimuksesta ja teollisuusperustuslaillisuudesta. Helsinki 1917.

H(aapalainen), E(ero), Työtariffikysymyksiä. Tidningen Eteenpäin. Artikelserie i 10 avsnitt 30. 11. 1914—18. 12. 1914.

Haapalainen, Eero (toim.), Työväenjärjestöt ja työnantajaliitot. Helsinki 1913. (Työväenjärjestöt).

Haarla, Raf, Taistelu työehtosopimuksista. Silmäys politikoiviin ammatillisiin järjestöihin. Helsinki 1929.

Haatanen, Pekka, Suomen maalaisköyhälistö. Tutkimusten ja kaunokirjallisuuden valossa. Porvoo 1968.

Hagfors, Kari (toim.), Tulopolitiikka. Vaasa 1976.

Hakalehto, Ilkka, Suomen kommunistinen puolue ja sen vaikutus poliittiseen ja ammatilliseen työväenliikkeeseen 1918—1928. Porvoo 1966.

Hakulinen, Janne, Ammattiyhdistysliikkeen asema valtiossa ja työväenliikkeessä. Helsinki 1958.

Hakulinen, Y. J, Korkeimmasta oikeudesta. (Rättsfallskommentar) DL 1974. 53—58.

— » — Obligationsrätt I. Allmänna läror. Tammerfors 1962.

Halme, Helge, Bidrag till tolkningen av 6 § i lagen om kollektivavtal. JFT 1932. 371—388.

Hansson, Finn, Pääoman kasautuminen, työväenluokka ja sosiaalipolitiikka. Jyväskylä 1978.

Hautala, Arvo, Kehuttiin lakkokenraaliksi. Helsinki 1977.

Heckscher, Eli F, Industrialismen. Den ekonomiska utvecklingen sedan 1750. Femte, bearbetade upplagan. Stockholm 1953.

Heidelbach, Helmut, Die Unterscheidung zwischen privatem und öffentlichem Recht im Arbeitsrecht. Eine Untersuchung an repräsentativen Einzelfällen. Marburg 1966.

Heinonen, Alpo, Työehtosopimuskysymys Suomen Ammattijärjestön toimintakautena (1907—1930). Sosiaalipolitiikan laudaturkirjoitus 1952. Helsingin Yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta (opubl.).

Heinonkoski, Onni, Työehtosopimuksesta. (Näkökohtia sen oikeudellisen luonteen määräämiseksi). LM 1911. 251—271.

Helelä, Timo, Työnseisaukset ja teolliset suhteet Suomessa vuosina 1919—1939. I osa. Suomen Pankin taloustieteellinen tutkimuslaitos. Sarja D: 21. 1969.

Hepple, B. A. — O'Higgins, Paul — Wayne, Naomi, Rights and Functions of Trade Unions and their Representatives at Enterprise Level. Actes du VIII.éme Congres International de Droit du Travail et de la Securite Sociale. Milano 1977. 331—364.

Herkner, Heinrich, Työväenkysymys. Kuopio 1909.

Hernberg, Alarik, Yleissiviilioikeus. Suomen lain mukaan. Kerava 1927.

Herschel, Wilhelm, Die Auslegung der Tarifvertragsnormen. Festschrift für Erich Molitor zum 75. Geburtstag 3. Oktober 1961. München und Berlin 1962. 161—202.

Hetemäki, Päiviö, Työmarkkinajärjestöt ja julkinen valta. Tulopolitiikka (toim. Hagfors). Vaasa 1976. 35—45.
Hoffmann, Reinhard, Der Grundsatz der Parität und die Zulässigkeit der Aussperrung. Streik und Aussperrung. Protokoll der wissenschaftlichen Veranstaltung der Industriegewerkschaft Metall vom 13. bis 15. September 1973 in München. (Hrsg. Kittner). Frankfurt am Main (tryckår saknas). 47—94.
Holopainen, Toivo, Kunnan asema valtiossa. Oikeudellinen rakennetutkimus. Vammala 1969.
Hueck, Alfred — Nipperdey, Carl, Lehrbuch des Arbeitsrecht II. Kollektives Arbeitsrecht. 7. Aufl. Berlin und Frankfurt am Main 1966.
Hufvudstadsbladet. Föreningslagen är föråldrad. Notis 5. 8. 1975.
— » — Lag om kollektivavtal. Artikelserie I—II. 24. 1. 1923, 27. 1. 1923.
Huhta, Matti, Työehtosopimuksista nykyisessä vaiheessa. Kommunisti 3/1944. 8—9, 28.
Huunonen, Emil, Mitä SAK nyt tahtoo? Tampere 1949.
Huuska, Väinö, Etujärjestöjen painostuspolitiikka Suomessa. Porvoo 1968.
Hynönen, Pekka, Työntekijöiden oikeus palkkaan työntekijäpuolen toimeenpanemissa eri työtaistelutilanteissa. Luokkaoikeuspäivät I. Sosialistinen Lakimiesyhdistys r.y. Helsinki 1976. 53—72.
Hyvönen, Antti, SKP:n maanalaisuuden vuodet. Kuopio 1971.
Hämäläinen, Niilo, Ammattiyhdistysliike ja työehtosopimuspolitiikka. Tulopolitiikka ja työtaistelut. Työväen kulttuuriviikko, Jyväskylän talvi 1972. Ej tryckort. (Dupl.).
— » — Eheytyksen vuodet. Helsinki 1975.
— » — Työmarkkinoiden sopimusanatomia. Tosi suomalainen. Päiviö Hetemäki 60 vuotta 8. 7. 1973. Helsinki 1973. 73—79.
Härmä, Erkki, Taistelu työehtosopimuksista. Työväenkalenteri 1938. 149—154.
Hästö, Stig H, Eräitä työehtosopimusten velvoitteita. Tosi suomalainen. Päiviö Hetemäki 60 vuotta 8. 7. 1973. Helsinki 1973. 83—94.
Hölttä, Kalevi — Salonen, Edvin, Työlainsäädäntö. Helsinki 1976.
Ihalainen, Martti, Jäsenmaksujen vähennyskelpoisuudesta tulo- ja omaisuusverotuksessa. Verotus 1958. 95—100.
Ikkala, A. K, Huoltoapulaki selityksin. Porvoo 1957.
Ilta-Sanomat. Kokoomuskin jo AY-lain takana. Notis 14. 7. 1975.
Jacobi, Erwin, Grundlehren des Arbeitsrechts. Leipzig 1927.
Jahnsson, Yrjö, Teollisuustyöväen työsopimusten kestävyysaika Suomen lainsäädännössä. YA 1910. 69—89.
— » — Tutkimuksia Suomen kansantaloustieteen historiasta vuosina 1810—1860. I. Erityisesti silmällä pitäen yleisten kansantaloudellisten suuntien kehitystä. Helsinki 1907. (Tutkimuksia).
— » — Tutkimuksia Suomen teollisuustyöväen suojeluslainsäädännön kehityksestä 1860-luvulta alkaen. Helsinki 1910.

Jansson, Jan-Magnus, Politikens teori. Borgå 1969.
Javitš, L. S, Obsčaja teorija prava. Leningrad 1976.
Jerstedt, Sven, LO:s linje. Strid eller samarbete. Örebro 1971.
Juridiska föreningens förhandlingar. JFT 1950. 318—323.
Jutikkala, Eino, Torpparikysymys. Suomen talous- ja sosiaalihistorian kehityslinjoja. (toim. Jutikkala). Porvoo 1968. 189—205.
— » — Turun kaupungin historia 1856—1917. I. Turku 1957.
Kahn-Freund, Otto, Umfang der normativen Wirkung des Tarifvertrages und Wiedereinstellungsklausel. Berlin 1928.
Kahri, Tapani — Vihma, Jyrki, Vuoden 1970 työsopimuslaki. Tapiola 1971.
Kairinen, Martti, Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Vammala 1979.
— » — Työnsuoritussopimusta koskevien oppien arvioinnista. Oikeus 1/1977. 48—55.
Kaiser, Andreas, Zum Verhältnis von Vertragsfreiheit und Gesellschaftsordnung während des 19. Jahrhunderts. Berlin 1972.
Kajaste, Ilkka, Teollisuuden järjestöt ja talouspolitiikka. Helsinki 1975. TANDEM, tutkimusraportti n:o 7. (dupl.).
Kalbitz, Rainer, Aussperrungen in der Bundesrepublik. KJ 1978. 349—367.
Kallio, Teuvo, Ennakkoilmoituksesta työriitalaissa. LM 1978. 834—850.
— » — Työsopimuksen irtisanomisperusteista. Tutkimus työntekijän yleisen irtisanomissuojan asiallisista edellytyksistä. Toinen, uudistettu laitos. Helsinki 1978.
Kansan Lehti. Lainsäädännön tarpeellisuus työehtosopimusten alalla. Artikel 20. 8. 1912.
— » — Työehtosopimusten välttämättömyys I—II—III. Artikelserie införd 10. 4. 1912, 13. 4. 1912 och 24. 4. 1912.
— » — Työehtosopimuksista. Onko niistä hyötyä työväestölle. Artikel 9. 7. 1912.
Kansan Uutiset, Tekniset esittää ay-liikkeelle omaa yhdistyslakia. Notis 6. 6. 1975.
Karasuo, Seppo, Muutamia huomautuksia TSL 27.2 §:ia koskeneen kirjoituksen johdosta. LM 1978. 84—86.
Kari, J. K. — Paasivuori, Matti, Ammattiyhdistysliike Saksassa, Englannissa, Tanskassa, Ruotsissa, Norjassa, Ranskassa ja kansainväliset työjärjestöt. V. Suomi I ja II. Kotka 1917.
Karikoski, V. A. M, Vapaamuotoinen järjestötoiminta. Suomalaisen kansanvallan kehitys (toim. Renvall). Toinen painos. Porvoo 1965. 249—282.
Kastari, Paavo, Kansalaisvapauksien perustuslainturva. Vammala 1972.
Katsaus työehtosopimustoimintaan ja työehtosopimuspoliittinen ohjelma. Hyväksytty SAK:n XI edustajakokouksessa 17.—20. 6. 1976. SAK:n ohjelmat. Jyväskylä 1976. 41—141.
Kaukovalta, K. V, Hämeen läänin historia II. Hämeenlinna 1931.

Kauppinen, Timo, Työmarkkinajärjestöjen keskinäisistä voimasuhteista. (Dupl.). 1976. Ej tryckort.

Keizerov, Nikolai, Valta ja auktoriteetti. Mistä sosiologit keskustelevat. Moskova 1975.

Kelsen, Hans, The Communist Theory of Law. London 1955.

Kerimow, D. A, Philosophische Probleme des Rechts. Berlin 1977.

Kertomus Suomen Ammattijärjestön toiminnasta 1907, 1914—1916. Helsinki 1908, 1917.

Kertomus Suomen Leipurityöntekijäin Liiton toiminnasta vuonna 1912. Suomen Leipomotyöväen Liitto. Kertomukset 1910—1921. Helsinki 1921.

Keto, J. W, Osuuskaupan työehtopolitiikka. Helsinki 1930.

Kihlman, Bertel, Alfred Kihlman och Högbergsgatan 19. Ekenäs 1975.

Killinen, Ilmari, Finska Metallindustrins Arbetsgivareförbund 1903—1928. Helsingfors 1928.

Kittner, Michael (Hrsg.), Streik und Aussperrung. Protokoll der wissenschaftlichen Veranstaltung der Industriegewerkschaft Metall vom 13. bis 15. September 1973 in München. Frankfurt am Main (tryckår saknas).

Kivimäki, T. M, Osalakko ja työnhaluisten oikeus työpalkkaan. JFT 1949. 27—43.

— » — Työlakko yksityisoikeudellisilta vaikutuksiltaan. Turku 1927.

— » — Työsopimuslain 1 §. Eräitä reunamuistutuksia. DL 1930. 156—166, 295—300.

Kivimäki, T. M. — Ylöstalo, Matti, Suomen siviilioikeuden oppikirja. Yleinen osa. Kolmas uudistettu painos. Porvoo 1973.

Kivivuori, Antti, Vahingonkorvauslain soveltamisala. DL 1975. 266—276.

K. K, LM 1971. Oikeustapauksia. 378—382.

Klami, Hannu Tapani, Oikeustaistelijat. Suomen oikeustiede Venäjän vallan aikana. Porvoo 1977.

Klinge, Matti, Vihan veljistä valtiososialismiin. Porvoo 1972.

Knoellinger, Carl Erik, Fackföreningar och arbetsmarknad i Finland. Tammerfors 1959.

Koenen, Karl-Ludwig, Die Waffengleichheit im Arbeitskampf. Bonn 1967.

Koivisto, Mauno, Sosiaaliset suhteet Turun satamassa. Sosiologinen tutkimus. Turku 1956.

Koli, Paavo, Ennakkoluuloista teollisessa organisaatiossa. Porvoo 1955.

— » — Eturyhmät demokratiassa. Suuntana huominen (Koli). Tampere 1968. 220—227.

Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland 1. 1840—1933. 2. 1933 bis zur Gegenwart. Thomas Blanke, Rainer Erd, Ulrich Mückenberger, Ulrich Stascheit (Hg.). Reinbek bei Hamburg 1975.

Kom.bet. 1875: 7. Betänkande af komitén för uppgörande af förslag till förordning om näringarne. 27. 5. 1875. Helsingfors 1875.
— » — 1884: 7. Till Hans Kejserliga Majestät underdånigst från Komitén för uppgörande af lagförslag om minderåriges arbete i fabriker m.m. 10. 5. 1884. Helsingfors 1884.
Kom.miet. 1899: 9. Alamainen mietintö, jonka on antanut elinkeinolakikomitea. 17. 6. 1899. Helsinki 1899.
— » — 1920: 1. Valtioneuvostolle työsopimuskomitealta. 13. 11. 1919. Helsinki 1920.
— » — 1931: 6. Komiteanmietintö sosialiministeriölle työriitakomitealta. 12. 3. 1931. Helsinki 1931.
— » — 1958: 10. Työrauhakomitean osamietintö 1. Ehdotus työehtosopimuslaiksi, ehdotus laiksi työsääntölain 15 §:n muuttamisesta sekä niihin laaditut erikoisperustelut (dupl.). Helsinki 1958.
— » — 1958: 15. Työrauhakomitean osamietintö 2. Ehdotus laiksi työriitojen sovittelusta perusteluineen. Yleisperustelut ehdotuksiin työehtosopimuslaiksi ja laiksi työriitojen sovittelusta (dupl.). Helsinki 1958.
— » — 1959: 3. Vuosilomalakikomitean mietintö. Helsinki 1959.
— » — 1965: B 82. Valtion työehtosopimuskomitean osamietintö I (dupl.). Helsinki 1965.
— » — 1967: B 50. Työsopimuslakikomitean osamietintö I. Helsinki 1967.
— » — 1969: A 25. Työsopimuslakikomitean mietintö. Helsinki 1970.
— » — 1973: 70. Työrikostoimikunnan mietintö. I. Helsinki 1973.
— » — 1974: 27. Valtiosääntökomitean välimietintö 1974. Helsinki 1974.
— » — 1974: 123. Ehdotus työsuojelulaiksi. Työsuojelukomitean mietintö. Helsinki 1974.
— » — 1975: 88. Toisen valtiosääntökomitean mietintö 1975. Vaasa 1975.
— » — 1976: 72. Rikosoikeuskomitean mietintö. Helsinki 1977.
— » — 1977: 60. Työsuhdeturvatoimikunnan mietintö. Helsinki 1977.
— » — 1978: 10. Määräenemmistötoimikunnan mietintö. Helsinki 1978.
Kopponen, Urho, Työehtosopimus työsuhteen perussäännöksenä. Helsinki 1954.
Koskinen, Pirkko K, Asiantuntijalausunto OTT Teuvo Kallion taitavuudesta työoikeuden dosentiksi oikeustieteelliselle tiedekunnalle, Helsingin Yliopisto 14. 11. 1978 (dupl.). (Lausunto).
— » — Edellisen johdosta. LM 1978. 86.
— » — Ett bidrag till diskussionen om arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk. JFT 1975. 271—278.
— » — Korkeimman oikeuden erään TSL 27.2 §:ia koskevan ratkaisun johdosta. LM 1977. 545—559.
— » — Lakon vaikutuksesta työnhaluisten työntekijöiden oikeuteen saada palkkansa. Kommentteja eräiden KKO:n ratkaisujen johdosta. DL 1978. 331—340.
— » — Oikeustapauskommentti. LM 1978. 898—900.

Koskinen, Pirkko K, Onko »vastapuoli» asianomistaja? DL 1976. 374—385.
— » — Työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta sympatiasulun aikana. LM 1975. 253—266.
— » — Työntekijöiden osallistumisesta päätöksentekoon yrityksessä. Oikeudellinen tutkimus. Porvoo 1973.
— » — Työturvallisuudesta. Vammala 1977. (Työturvallisuudesta).
— » — Vastuu työturvallisuudesta I. LM 1975. 846—861.
Kosonen, Pekka, Kapitalistisen yhteiskuntamuodon teoriasta. Tutkijaliiton julkaisusarja 2. Helsinki 1976.
— » — Loogisen ja historiallisen suhde kapitalismiteoriassa. Tiede & Edistys 1/1977. 29—40.
Kosonen, Pekka — Kyntäjä, Timo — Lovio, Raimo, Valtiomonopolistisen kapitalismin perusteista. (SOTK:n tutkimusaineistoa n:o 5). Tryckår och -plats saknas.
Kotonen, Anton, Den av riksdagen beslutade lagen om medling i kollektiva arbetstvister. SocT 1924. 899—904.
K(otonen), A(nton), Työehto- eli tariffisopimuksesta. Artikelserie i Suomen Sosialidemokraatti 9. 1. 1922, 10. 1. 1922 ja 11. 1. 1922.
Kotonen, Anton, Työehtosopimuslaki selityksillä varustettuna sekä työsopimuslaki, oppisopimuslaki, liikeapulaislaki, laki joukkotyöriitojen sovittelusta y.m. Helsinki 1925.
Kuivanen, Lauri, Ammattiyhdistysliike ja korpilakot. Kommenttipuheenvuoro. Jyväskylän kesä 1974. Lakkokongressi 1974-07-01 . . . . 03. STK (dupl.).
Kunnas, Karl Gustaf, Suomen Metallityöväen Liitto 1930—1949. Helsinki 1974.
Kuusi, Eino, Sosialipolitiikka I—II. Porvoo 1931.
Kuusi, Pekka, 60-luvun sosiaalipolitiikka. Porvoo 1968.
Kyntäjä, Timo, Tulopolitiikka ja demokratian kaventuminen. Kommunisti 1975. 1112—1123.
Kühnl, Reinhard, Liberalismista fasismiin. Porvarillisen ylivallan muodot. Jyväskylä 1973.
Laaksovirta, Einari, Eräs huomattava hovioikeuden päätös. Tidningen Työmies 5. 8. 1912.
Laatunen, Timo, Työehtosopimukset ja tulopoliittinen neuvottelujärjestelmä. Hämäläisosakunnan juristikerho 1935—1975. (toim. Airikkala ym.) Hämeenlinna 1975. 62—74.
— » — Työnhaluisen työntekijän oikeudesta saada palkkansa lakon aikana. JFT 1963. 225—253.
Lagberedningens publikationer 1908: 1. Lagberedningens förslag till lag om arbetsaftal jämte motiv. Helsingfors 1908. (LBF 1908: 1).
— » — 1921: 1. Förslag till lag om arbetsavtal och till lag angående arbetsreglementen jämte motiv. Helsingfors 1921. (LBF 1921: 1).

Lagberedningens publikationer 1921: 11. Förslag till lag om kollektivavtal jämte motiv. Helsingfors 1922. (LBF 1921: 11).
Lavonius, V, Katedersocialisterna I—II. JFT 1874. 199—212, 293—309.
Lehmann, Heinrich, Tarifvertrag und Nachwirkung. Berlin 1927.
Lehtinen, J. N, Arbetsavtalsrättens utveckling och arbetstvisterna. Föredrag hållet vid socialpolitiska föreningens sammanträde den 12 december 1934. SocT. 1935. 75—89.
— » — Effektivare medling i kollektiva arbetstvister. SocT 1929. 151—163.
— » — Työsopimuslaki selityksineen. Porvoo 1937.
Lehtinen, Veli, Yritysdemokratia ristiriitojen sääntelijänä. Ammattiyhdistysliike (toim. Kevätsalo). Helsinki 1970. 80—91.
Lehto, Sakari T, Työehtosopimuslaissa kielletyistä työtaistelutoimenpiteistä. LM 1953. 720—733.
Lemmnitz, Alfred, Der Arbeitslohn im Kapitalismus. Berlin 1973.
Lenin, V. I, Valitut teokset (10 osaa). Moskova 1976—1977.
— » — Valtio ja vallankumous. Pori 1972.
Liinamaa, Keijo, Tulopoliittinen neuvottelumekanismi. Tulopolitiikka (toim. Hagfors). Vaasa 1976. 46—52.
— » — Wages policy: the role of the state and of organizations of employers and employees. Finnish national reports to the Seventh International Congress for Labour Law and Social Legislation. Warsaw 1970. (ed. Antti Suviranta). Vammala 1970. 14—26.
Lilja, Kari, Työntekijöiden osallistuminen hallintoon teollisuusyrityksissä. Helsinki 1977.
Liljenstrand, Axel Wilhelm, Historisk teckning af den i Finland tillämpade lagstiftningens grundsatser för näringarnes och det allmänna välståndets befrämjande. Helsingfors 1853.
Lindencrona, Gustaf, Arbetstagare och aktieägare i aktiebolagsstyrelser. Om införande av paritetsrepresentation. Lund 1978.
LO:n punainen kirja. 1898—1973, 75 vuotta ammatillista ja poliittista taistelua. Stockholm 1973.
Lotmar, Philipp, Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches I—II. Leipzig 1902, 1908.
Louhikko, E. K, Ammattiyhdistystiedon perusteet. Tampere 1937.
— » — SAK kymmenen vuotta. Helsinki 1940. (SAK kymmenen vuotta).
Lumivuokko, J, Kommunisti ammatillisessa liikkeessä. Kuopio 1921. (Kommunisti).
— » — Laglig eller revolutionär fackföreningsrörelse? Stockholm 1919.
Luoma, Lauri, Textilindustrins i Finland Arbetsgivareförbund 1905—1930. Minnesskrift. Tammerfors 1931.
Läpple, Dieter, Staten og de almene produktionsbetingelser. København 1973.
Löwe, Bernd P, Klassenkampf oder sozialer Konflikt? Zu den Gleichge-

wichts- und Konflikttheorien der bürgerlichen Soziologie. Berlin 1973.

Mahkonen, Sami, Lasten ja nuorten työntekijöiden suojelulainsäädännön kehityksestä 1800-luvulla. LM 1973. 791—808.

Maihofer, Werner, Ideologie und Recht. Ideologie und Recht (Hrg. Maihofer). Frankfurt am Main 1969. 1—36.

Makkonen, Kaarle, Toimivalta. Oikeusteoreettinen erittely. LM 1964. 778—784.

— » — Zur Problematik der juridischen Entscheidung. Eine strukturanalytische Studie. Turku 1965.

Mannheim, Karl, Ideology and Utopia. An Introduction to Sociology of Knowledge. London 1949.

Marx, Karl, Grundrisse. Foundations of the Critique of Political Economy. London 1973. (Grundrisse).

— » — Kapitalet, Första boken. Uddevalla 1970.

Marx, Karl — Engels, Friedrich, Ammattiyhdistysliikkeestä. Helsinki 1947. (Ammattiyhdistysliikkeestä).

— » — — » — The German Ideology. Moscow 1976. (German Ideology).

— » — — » — Valitut teokset 1—3. Moskova, ej tryckår.

Marxistisch-leninistische allgemeine Theorie des Staates und des Rechts 1. Grundlegende Institute und Begriffe. Berlin 1974. (Allgemeine 1).

Marxistisch-leninistische allgemeine Theorie des Staates und des Rechts 2. Historische Typen des Staates und des Rechts. Berlin 1974. (Allgemeine 2).

Mattila, Aarne, Työmarkkinasuhteiden murros Suomessa. Tutkimus työntekijäin pyrkimyksistä osallistua työehtojen määräämiseen 1880-luvulta vuoden 1905 suurlakkoon. Helsinki 1969.

Mayer, Udo, Die kalte Aussperrung. Zur Ideologie der Betriebsrisikolehre. Demokratie und Recht 1975. 15—25.

Merikoski, V, Hallinto-oikeudellinen tutkimus yhdistymisvapaudesta. Helsinki 1935.

M(iettinen), M(artti), Oikeustapauksia. LM 1968. 128—130.

Modeen, Tore, Om tillämpningen av ArbAvtL 20 § i strejksituation. DL 1963. 159—168.

Mollnau, Karl A, Vom Aberglauben der juristischen Weltanschauung. Berlin 1974.

Moring, K. A, Suomen työlainsäädäntö pääpiirteittäin. Helsinki 1921.

Moskvichov, L. N, The End of Ideology Theory: Illusions and Reality. Moscow 1974.

Myllymäki, Arvo, Etujärjestöt, tulopolitiikka ja ylimmät valtioelimet. Tampere 1979.

Mörne, Arvid, Liberala meningsyttringar i finländska pressen före 1860-talet. Historiska och litteraturhistoriska studier 1. Helsingfors 1925. 178—218.

Nasarenko, E. W, Sozialistisches Rechtsbewusstsein und Rechtsschöpfung. Berlin 1974.

Nevanlinna, Jorma, TSL 27 §:ää koskeneen kirjoituksen johdosta. DL 1978. 466—469.

Nial, Håkan, Från individualism till kollektivism — en utvecklingslinje i avtalsrätten under ett halvt sekel. Minnesskrift utgiven av juridiska fakulten i Stockholm vid dess femtioårsjubileum 1957. Stockholm 1957. 190—202.

Nieminen, Ilmari, Työehtosopimusjärjestelmä ja sen kehittäminen. Kommunistit työpaikoilla ja ay-liikkeessä. Pori 1975. 102—116.

Nikisch, Arthur, Arbeitsrecht. Zweiter Band. (2. Auflage). Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und Tarifvertragsrecht. Tübingen 1959.

Numminen, J. V, Työrauhan suojelemisesta. 6. 2. 1931 annetun lain soveltamisesta. Uudenmaan läänin poliisipäällystöpäivät Helsingissä joulukuun 3. ja 4. päivänä 1935. Helsinki 1936.

Olander, O, Näringsfriheten och arbetets framtidsutsigter. Några uttalanden med anledning af industristyrelsens cirkulär af den 8. juli 1885. Helsingfors 1886.

Oittinen, R. H, Työväenkysymys ja työväenliike Suomessa. Lappeenranta 1948.

Otter von, Casten, Lockouten i kampen mellan arbete och kapital. Arbete, Kapital & Stat (red. Dencik—Lundvall). Stockholm 1974. 237—254.

P(aasivuori), M(atti), Työehtosopimuskysymys. Artikelserie i Kansan Lehti 22. 2., 26. 2., 1. 3., 7. 3., och 10. 3. 1924 (V avsnitt).

Palanko—Laaka, Kirsti, Työehtosopimusjärjestelmän kehittäminen. Esitelmä Kanta-Hämeen kesäyliopiston työmarkkinaseminaarissa 23.—25. 6. 1975. SAK:n oikeudellinen osasto (dupl.).

Palmgren, Raoul, Suuri linja. Kansallisia tutkielmia. Toinen painos. Helsinki 1976.

Partanen, Erkki, Soveltuuko työehtosopimuspolitiikka Suomeen? Kanava 1978. 135—142.

Pekkanen, Raimo, Sekatyyppinen työsopimus. Vammala 1966.

— » — Työsuhteen alkamisesta ja päättymisestä. Vammala 1968. (Työsuhteen alkamisesta).

— » — Työsuhdetta säännöstävien normien etusijajärjestyksestä. LM 1972. 327—333.

Peschka, Vilmos, Grundprobleme der modernen Rechtsphilosophie. Budapest 1974.

Petrén, Sture, Arbetsrätten inför vetenskapens forum. Några randanteckningar till en nyutkommen avhandling. SvJT 1949. 241—250.

— » — Arbetsrätten och vetenskapen än en gång. Slutreplik. SvJT 1949. 507—514.

Pfarr, Heide M. — Kittner, Michael, Solidarität im Arbeitsrecht. RdA 1974. 284—295.

Piispa, Matti, Pluralistinen demokratiakäsitys valtio-yhteiskunta-suhteen ratkaisuyrityksenä. Tampereen Yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 28/1977. Tampere 1977. (dupl.).

Pikkusaari, Jussi, Työväenluokan ideologia. Demokraattinen ja reformistinen sosialismi. Helsinki 1975.

Protokoll, fördt vid allmänna finska industriidkaremötet i Helsingfors den 26.—29. augusti 1876. Helsingfors 1903. (Protokoll).

Prunnila, Juhani — Salomaa, Erkki, Ammattiyhdistystieto. Pori 1977.

Puhakka, Y. W, Työehtosopimus ja työtuomioistuin. Helsinki 1947.

Pulkkinen, V. E, Työehtosopimukset. Hämeenlinna 1949.

Pyrhönen, Lauri, Valtiovalta vahdissa. Kommenttipuheenvuoro. Jyväskylän kesä 1974. Lakkokongressi 1974-07-01...03. STK (dupl.).

Pöytäkirja. Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton Helsingissä lokakuun 19—21 päivinä 1930 pidetyn perustavan kokouksen pöytäkirja. Laatinut E. K. Louhikko. Helsinki 1931.

Pöytäkirja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton (SAK) r.y:n Helsingissä huhtikuun 22, 23, ja 24 päivinä 1934 pidetystä edustajakokouksesta. Laatinut Olavi Tunturi. (Liitteenä: alustukset ja esitykset). Helsinki 1934.

Pöytäkirja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton (SAK) r.y:n Helsingissä toukokuun 16—19 päivinä 1937 pidetystä toisesta varsinaisesta edustajakokouksesta. Laatinut E. K. Louhikko. (Liitteenä: alustukset ja esitykset). Helsinki 1937.

Pöytäkirja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton (SAK) r.y:n Helsingissä 26—30 päivinä lokakuuta 1940 pidetystä kolmannesta varsinaisesta edustajakokouksesta. Laatinut Aku Sumu. (Liitteenä: esitykset). Helsinki 1942.

Raiser, Thomas, Die Aussperrung nach dem Grundgesetz. Berlin 1975.

Rakentaja 12/1977. Hukutetaanko ay-liike palkkariitaviidakkoon ja yksipuoliseen työrauhavelvoitteeseen? Työehtosopimuslaki peruskorjattava!

Rakentaja 16/1976. Työnantajan työrauhavelvoitetta kiristettävä ja sulkuoikeus kiellettävä.

Ramm, Thilo, Arbeitgeber und Arbeitskampf. Gesellschaft, Recht und Politik. Wolfgang Abendroth zum 60. Geburtstag. Neuwied, Berlin 1968. 275—304.

Rantanen, V, Työehtosopimukset työsuhteiden kehittäjänä. Työnjohto ja tekniikka 3—4/1957. 18—19.

Raportti korporatismin historiasta ja nykypäivästä Suomessa. Kaarlo Tuorin työryhmä. Demokraattisten asiantuntijoiden ja tutkijoiden kesäneuvokki 1974. Osa II. Valtionhallinnon demokratisointi. (Dupl.). Tryckort saknas. 345—389.

Razumovskij, I, Das Lehrgebäude der marxistischen Rechtstheorie. Mar-

xistische und sozialistische Rechtstheorie (Hrg. Reich). Frankfurt am Main 1972. 93—106.
Rein, Th, Johan Vilhelm Snellman. Förra delen. Helsingfors 1904.
— » — Kansantalouden uusi oppikunta. Kirjallinen kuukauslehti 1879. Publicerad i Eräsaari—Rahkonen. 107—135. (Uusi oppikunta).
— » — Liberalismi ja socialismi. Kirjallinen kuukauslehti 1879. Publicerad i Eräsaari—Rahkonen. 107—135. (Liberalismi).
Rekola, Aarne, Tulo- ja omaisuusverolaki. Porvoo 1947.
Renvall, Heikki, Kansanvaltaisen työväenlainsäädännön johtavasta aatteesta. Valvoja 26/1906. 10—19.
— » — Työvälipuheen vapaus ja elinkeinolaki-komitean työlakko-pykälä. Helsinki 1901.
Robbins, Lionel, Den klassiska liberalismens samhällssyn. Stockholm. Tryckår saknas.
Rodhe, Knut, Lärobok i obligationsrätt. Stockholm 1966.
Rosenborg, Johan Wilhelm, Om fattigdomen och allmänna fattigvården i Finland. Helsingfors 1858.
Rottleuthner, Hubert, Marxistische und analytische Rechtstheorie. Probleme der marxistischen Rechtstheorie (Hrg. Rottleuthner). Frankfurt am Main 1975. 159—311.
Rousseau, Jean-Jacques, Yhteiskuntasopimuksesta eli valtio-oikeuden johtavat aatteet. Hämeenlinna 1918.
Routamo, Eero, Eräistä vahingonkorvauslain ja työsopimuslain uuden 51 §:n vaikutuksista työnantajan ja työntekijän korvausvelvollisuuteen. LM 1975. 524—543.
Saarialho, Aarne, Fattigvårdslagstiftningen. Med förklaringar och rättsfall. Åbo 1938. (Fattigvårdslagstiftningen).
— » — Laki tulo- ja omaisuusverosta. Porvoo 1925.
Sabó, Imre, Osnovy teorii prava. Moskva 1974.
Saloheimo, Jorma, Työtaisteluoikeuden perustuslainturvasta. Oikeus 1977. 221—239.
Salomaa, Erkki, Ammattiyhdistysoppi. Tampere 1962.
— » — Suuri raha & Isänmaa Co. Kuopio 1961. (Suuri raha).
Sarkko, Kaarlo, Arbete. Individen, företaget och samhället. (red. Aurejärvi). Helsinki 1978. 437—509. (Individen).
— » — Arvostelu (virallisen vastaväittäjän) Erkki Aurejärven teoksesta Urakkasopimus. LM 1977. 83—95.
— » — Kauppatyölaki. Vammala 1978. (Kauppatyölaki).
— » — Palkanmaksuvelvollisuutta koskeva asiantuntijalausunto 27. 12. 1976 Metallityöväen Liitto r.y:lle. (dupl.). (Asiantuntijalausunto).
— » — Työehtosopimuksen yleissitovuus. LM 1978. 236—246.
— » — Työehtosopimuksiin liittyvistä tehosteista. LM 1968. 313—331.
— » — Työehtosopimusten määräysten oikeusvaikutukset. Vammala 1973. (Oikeusvaikutukset).

Sarkko, Kaarlo, Työehtosopimusten yleissitovuus. DL 1972. 39—59.
— » — Työoikeus. Yleinen osa. Toinen, uudistettu painos. Vammala 1975. (Työoikeus).
— » — Työoikeus. Erityinen osa I. Vammala 1977. (Erityinen osa I).
— » — Työrauhavelvollisuudesta. Tutkimus työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden asiallisesta ulottuvuudesta. Vammala 1969.
— » — Uudistuva työlainsäädäntö. Suomen Lakimiesliiton XXI lakimiespäivien pöytäkirja/1970. Vammala 1970. 144—160. (Pöytäkirja).
— » — Vuosilomalaki. Vammala 1973. (Vuosilomalaki).
Savola, Matti, Lakko työelämän ristiriitana. Tutkimus suomalaisen yhteiskunnan lakoista. Porvoo 1969.
Schleifstein, Josef, Johdatus Marxin, Engelsin ja Leninin tutkimiseen. Pori 1975.
Schmidt, Folke, Arbetsrätt I. Lund 1975. Andra upplagan. (Arbetsrätt I).
— » — Facklig arbetsrätt. Lund 1976. (Facklig arbetsrätt).
— » — Tjänsteavtalet. Lund 1959. (Tjänsteavtalet).
Schybergson, Per, Barn- och kvinnoarbete i Finlands fabriksindustri vid mitten av 1800-talet. HTF 1974. 1—17.
— » — Hantverk och fabriker I. Finlands konsumtionsvaruindustri 1815—1870: Helhetsutveckling. Helsingfors 1973.
— » — Suomalaisen demokratian historialliset ulottuvuudet. Tiede & Edistys 3/1977. 71—73.
Seiter, Hugo, Streikrecht und Aussperrungsrecht. Tübingen 1975.
Seppänen, Paavo, Tehdas ja ammattiyhdistys. Työntekijän kaksitahoinen liityntä ammattiyhdistyksen ja tehtaan organisaatioihin. Porvoo 1958.
S(erlachius), A(llan), Voikan lakon johdosta. LM 1904. 206—210.
Sihto, Matti, Yhteiskunnallinen lainmukaisuus ja käytäntö. Kuopio 1973.
Similä, Yrjö—Kyrenius, Paavo, Finska Byggnadsarbetsgivareförbundet 1920—1945. Helsingfors 1945.
Sinzheimer, Hugo, Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden. Band 1. Frankfurt—Köln 1976. (Arbeitsrecht 1).
— » — Grundzüge des Arbeitsrechts. Jena 1927.
— » — Das Kernproblem der Tarifrechtsreform. JW 1924. 1008—1010.
— » — Der korporative Arbeitsnormenvertrag I—II. Eine Privatrechtliche Untersuchung. Leipzig 1907, 1908. (Arbeitsnormenvertrag I, II).
Sipilä, Arvo, Asiantuntijalausunto OTT Antti Suvirannan tieteellisestä pätevyydestä työoikeuden professorin virkaan Helsingin yliopiston oikeustieteelliselle tiedekunnalle 9. 11. 1966 (dupl.). (Asiantuntijalausunto).
— » — Om några divergenser mellan Finlands och Sveriges lagar om kollektivavtal. JFT 1962. 278—293.
— » — Milloin työtaistelutoimenpide kohdistuu työehtosopimukseen tai sen yksityiseen määräykseen. Teollisuuden työsuhdejuristien neuvotte-

lupäivät Helsingissä huhtikuun 12 ja 13 päivinä 1955. (dupl.). 1—7. (Neuvottelupäivät).

Sipilä, Arvo, Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Helsinki 1938. (Käsite).

—»— Suomen työoikeuden pääasiat. Porvoo 1968.

—»— Suomen työoikeus I. Imatra 1947. (Suomen työoikeus I).

—»— Tertiuksen velvoittaminen työehtosopimuksella. LM 1951. 498—503.

—»— Työehtosopimuksen tunnusmerkistö. LM 1950. 654—667.

—»— Työehtosopimussäännöstömme näköaloja. LM 1947, 463—481.

—»— Työsopimuksen vaiheilta vanhaa ja uutta. Juhlajulkaisu Ilmari Caseliuksen ja Aarne Rekolan 70-vuotispäivinä 29. 4. 1963. Porvoo 1963. 227—244. (Caselius & Rekola).

—»— Vastine kirjoitukseen »Työehtosopimuksen sitovaisuus» (Viranko) LM 1951. 480—482.

Sipponen, Kauko, Lainsäädäntövallan delegoiminen. Tutkimus lainsäädännön teoriasta ja oikeussääntöjen hierarkiasta. Vammala 1965.

S(irola), Y(rjö), Kirjallisuutta. SosA 1906. 333—335.

Sjöberg, Wilhelm, För arbetsfred. 50 år samarbete mellan arbetsgivare. Helsingfors 1958.

Smirnov, O. V, Osnovnye printsipi sovetskogo trudavogo prava. Moskva 1977.

Smith, Adam, The Wealth of Nations. Vol 1—2 (ed. Cannan). London 1961.

Snellman, G. R, Den industriella utvecklingen och industrins arbetare. Helsingfors 1916.

Snellman, Joh. Wilh, Läran om staten. Stockholm 1842.

—»— Samlade arbeten. Fjerde bandet. Afhandlingar och uppsatser. Helsingfors 1893.

—»— Samlade arbeten. Sjette bandet. Afhandlingar och uppsatser. Helsingfors 1895.

—»— Skildring af engelska folkets tillstånd och seder i slutet af 17:e seklet. Litteraturbladet 1855 n:o 3. 82—87.

Soikkanen, Hannu, Sosialismin tulo Suomeen. Ensimmäisiin yksikamarisen eduskunnan vaaleihin asti. Porvoo 1961.

Sosialidemokratian suunta. SDP:n tienviitat 1980-luvulle. Hyväksytty SDP:n 31. puoluekokouksessa v. 1978 Espoossa. Turenki 1978.

Sosialisti (tidningen), Mikä merkitys on työtariffiliitteellä työväenliikkeeseen. I och II. Artikelserie publicerad 12. 12. 1913 och 17. 12. 1913.

SOU 1975: 1. Demokrati på arbetsplatsen. Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal. Betänkande avgivet av arbetsrättskommittén. Stockholm 1974.

Stenius, Henrik, Järjestösuomen kehityspiirteitä. Maailmankuvan muutos tutkimuskohteena (toim. Kuusi, Alapuro, Klinge). Keuruu 1977. 77—97.

Stenius, Henrik, Utländska arbetare i inhemska arbetstvister före första världskrigets utbrott. Licentiatavhandling i historia 1978. Helsingfors Universitet, Historiska institutionen (opubl.)

STK:n ja SAK:n yleiset sopimukset. Somero 1973.

Stučka, Petr I, Die revolutionäre Rolle von Recht und Staat. Frankfurt am Main 1969.

Ståhlberg, K. J, Työriitain sovittaminen ja ratkaiseminen. Kuopio 1905. (Työriitain sovittaminen).

Suomen Ammattijärjestön lausunto lainvalmistelukunnan ehdotuksesta laiksi työsopimuksesta. Suomen Ammattijärjestö 1908. 83—87.

Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton (SAK) vuosikirja 1931. Tampere 1932.

Suomen Muurarien Liiton seitsemännen edustajakokouksen ja Suomen Muuraustyöntekijäin Liiton ylimääräisen edustajakokouksen pöytäkirjat sekä Muurarien Liiton edustajakokousesitykset ja liiton toimintakertomukset vuosilta 1927—1934. Laatinut Erkki Härmä. Helsinki 1934.

Suomen työväenliikkeen historia (toim. Lauri Haataja, Seppo Hentilä, Jorma Kalela, Jussi Turtola). Joensuu 1976.

Suomenmaan virallinen tilasto (S.V.T.) XVIII. 1—17. Teollisuustilastoa. Edellinen osa. Vuoritoimi ym. Jälkimmäinen osa. Tehtaita ja käsityölaitoksia. Helsinki 1887—1902.

Suonperä, Arjo, Työelämän neuvottelu- ja tulonjakojärjestelmän uudistaminen. Luokkaoikeuspäivät I. Sosialistinen Lakimiesyhdistys r.y. Helsinki 1976. 19—47.

— » — Työelämän neuvottelu- ja tulonjakojärjestelmän uudistaminen ja yhteiskuntasopimus. Luokkaoikeuspäivät II. Sosialistinen Lakimiesyhdistys r.y. Helsinki 1977. 49—69.

Suviranta, Antti, Arvostelu (virallisen vastaväittäjän) Kaarlo Sarkon teoksesta Työrauhavelvollisuudesta. LM 1969. 578—590.

— » — Asiantuntijalausunto OTT Pirkko K. Koskisen tieteellisestä pätevyydestä apulaisprofessorin virkaan. Oikeustieteelliselle tiedekunnalle, Helsingin Yliopisto 20. 1. 1977. (dupl.). (Lausunto).

— » — Den nya lagen om arbetsavtal. Festskrift utgiven i anledning av juristklubben Codex' 30-års-jubileum. Borgå 1970. 41—53. (Codex 30 år).

— » — Esitelmä työsopimuslaista 27. 11. 1970. (dupl.). (Esitelmä).

— » — Invisible Clauses in Collective Agreements. Scandinavian Studies in Law 1965. Volume 9. Uppsala 1965. 179—215. (Scandinavian Studies).

— » — Palkkatyön käsite vero-oikeudessa. Helsinki 1961.

— » — Työehtosopimusten tulkinnasta. Suomalainen Lakimiesyhdistys 75 vuotta. Vammala 1973. 339—348. (SLY 1975).

Suviranta, Antti, Työntekijän lakisääteisen ja sopimusperusteisen irtisanomissuojan suhteista. LM 1972. 334—344.
— » — Työsopimuslain pakottavat säännökset työsopimuskaudesta. (dupl.). Helsinki 1966. (Säännökset).
— » — Uusi työsopimuslaki ja sen säännösten vaikutus sosiaalivakuutuksen alalla. Luento Tampereen Yliopiston jatkokoulutuskeskus 3. 9. 1971. (dupl.). (Uusi työsopimuslaki).
— » — Valta ja vastuu yritysdemokratiassa. Juhlajulkaisu Paavo Kastari 1907. 13/11. 1977. Vammala 1978. 246—258. (Kastarin juhlajulkaisu).
Säcker, Franz Jürgen, Gruppenparität und Staatsneutralität als verfassungsrechtliche Grundprinzipien des Arbeitskampfrechts. Heidelberg 1974.
Sädevirta, Jukka, Eriävä mielipide työmarkkinatoimikunnan mietintöön. (dupl.). Helsinki 1973.
— » — Työoikeuden instituutioista kapitalismissa. Luokkaoikeuspäivät II. Sosialistinen Lakimiesyhdistys r.y. Helsinki 1977. 18—48.
Taxell, Lars Erik, Avtal och rättsskydd. Åbo 1972. (Avtal).
— » — Rätt och demokrati. Åbo 1976.
Teljo, Jussi, Valtio ja yhteiskunta Snellmanin valtiofilosofiassa. Helsinki 1934.
Teollisuuslehti 1967. Heidän työnsä mainitaan. Intervju med begsrådet *Åke Gartz.* 326—331.
Tiitinen, Kari-Pekka, Arvostelu Kaarlo Sarkon teoksesta Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. LM 1974. 529—535.
— » — Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista. Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. Vammala 1979.
— » — Työntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan. DL 1976. 76—92.
— » — Yleiseksi katsottava työehtosopimus. Oikeus 3/1974. 37—40.
Toikka, Kari, Poliittisen hallitsemistavan käsitteestä. Tiede & Edistys 4/1978. 5—14.
Toiviainen, Seppo, Sosiologian historian käsittämisestä. Sosiologia 1976. 191—200.
Toivonen, Timo, Lakot ja yhteiskunnan muutos. Turku 1972.
Tolonen, Juha, Muutamia näkökohtia oikeustieteen nykytilasta. LM 1970. 138—154.
Tumanov, V. A, Contemporary Bourgeois Legal Thought. A Marxist Evaluation of the Basic Concepts. Moscow 1974.
Tuominen, Uuno, Suomalaisen liberalismin sosiaalipoliittinen asenne 1880-luvun alkuun mennessä. Yhteiskunta. Yhteiskunnallisen Korkeakoulun vuosikirja II. Helsinki 1950. 192—199.
Tuori, Kaarlo, Om förvaltningsapparatens och förvaltningsrättens utveckling. HfKS 1976. 24—40.
— » — Om inskränkningen av demokratin. Retfaerd 4. 1977. 27—53.

TVK periaateohjelma. Hyväksytty liittokokouksessa 9.—11. 6. 1975. Lohja 1977.

Työajan lyhentämisen toteuttaminen. Työmarkkinajärjestöjen toimikunnan mietintö. Helsinki 1965. (dupl.).

Työelämän uudistaminen. Hyväksytty SDP:n XXX puoluekokouksessa Jyväskylässä 5.—8. 6. 1975. (dupl.).

Työmarkkinain keskusjärjestöjen ehdotus vuosilomalain uudistamiseksi. 19. 5. 1972. (dupl.).

Työmarkkinatoimikunnan mietintö. Helsinki 1973. (dupl.).

Työnantaja 1908. Lainvalmistelukunnan ehdotus laiksi työsopimuksesta. 181—184.

Työnantaja 1909. Vieraat metallityöntekijät. 83—85.

Töttö, Pertti, Työriitojen sovittelu ja yhteiskuntaluokat. Oikeussosiologinen tutkielma työriitojen sovitteluinstituution tehtävistä ja kehityksestä Suomessa. Tampereen Yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 20/1976. Tampereen Yliopisto 1976. (dupl.).

Uledow, A. K, Die Struktur des gesellschaftlichen Bewusstseins. 2. Unv. Auflage. Berlin 1973.

Undén, Östen, Kollektivavtalet enligt gällande svensk rätt. Lund 1912.

Urmas, Heikki, Työrauhajärjestelmä yhteiskunnan osajärjestelmänä. Tarkasteltuna SAK-laisen ammattiyhdistysliikkeen hajaannuksen aikana. Helsinki 1975.

af Ursin, N. R, Arbetarfrågan i Finland. Helsingfors 1903.

— » — Elinkeinolaki. SosA 1908. 202—217.

Usenin, Vladislav, Sosiaalinen kumppanuus vai luokkataistelu. Teoria. Lainsäädäntö. Käytäntö. Moskova (tryckår saknas).

Vaajala, Hannu, Työsulun oikeudellisesta asemasta. Oikeus 1976. 71—77.

Varför icke kollektivavtal? Broschyr utgiven av AFC. Helsingfors 1937.

Varis, Mikko, Vähimmäispalkkasäännöksen vaiheita. 29. 05. 1975. (dupl.).

Veilahti, V. O, Hyvinvointivaltio. Helsinki 1957.

Victorin, Anders, En grundläggande princip — om den enskildes ansvar vid vilda strejker. Svensk rätt i omvandling. Studier tillägnade Hilding Eek, Seve Ljungman, Folke Schmidt. Stockholm 1976. 653—678.

Vihma, Väinö, Suorituksen mahdottomuus varallisuusoikeudellisissa sopimussuhteissa. Vammala 1957.

Viranko, Allan, Työehtosopimuksen sitovaisuus. LM 1951. 470—479.

Virkkunen, Tapani, Katsaus työlainsäädäntöön. Teollisuuden sosiaalinen toiminta. (toim. Keravuori). Helsinki 1948. 350—360.

— » — Työehtosopimuksen sisällyksen oikeudellisista rajoista. LM 1951. 483—497.

— » — Työlainoppi. 7 painos. Tampere 1973.

Virkkunen, Tapani, Vuoden 1973 vuosilomalaki. Käytännöllistä tietoutta työnantajille ja työntekijöille. Forssa 1973. (Vuosilomalaki).

Virtanen, Martti, Lakosta, yhteisestä intressistä ja palkanmaksuvelvollisuudesta. LM 1979. 126—154.

— » — Työehtosopimusten jälkivaikutuksesta. Laudaturkirjoitus 12. 11. 1975. Helsingin Yliopisto, Yksityisoikeuden laitos. (opubl).

Vuorio, Jorma, Lainvastaisuudesta työtaisteluissa. LM 1958. 229—233.

— » — Oikeustoimesta funktio- ja substanssikäsitteenä. LM 1956. 444—478.

— » — Om kollektivavtalets reglerande verkan i nordisk rätt. En rättsjämförelse. TfR 1957. 38—58.

— » — Työehtosopimus. Opublicerat manuskript från år 1957. Uppbevaras av Katri Vuorio. (Työehtosopimus).

— » — Työrauhavelvollisuudesta. Juhlajulkaisu Toivo Mikael Kivimäki 1956. 451—471. (Kivimäen juhlajulkaisu).

— » — Työsuhteen ehtojen määrääminen. Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. Turku 1955.

Vygodski, Vitali S, Den stora upptäckten. Hur Marx skrev Kapitalet. Göteborg 1974.

Vähimmäispalkkatoimikunnan mietintö. Helsinki 1970. (Työmarkkinajärjestöjen vähimmäispalkkatoimikunta 1. 6. 1970). (dupl.).

Wagner, Heinz, Recht als Widerspiegelung und Handlungsinstrument. Köln 1976.

Waris, Heikki, Murrosvaihe työmarkkinajärjestöjen suhteissa. K.-A. Fagerholm. Mies ja työkenttä. Mannen och verket. (toim. Oittinen m.fl.). Helsinki 1961. 161—172.

— » — Suomalaisen sosiaalipolitiikan kehitys. Suomalaisen kansanvallan kehitys (toim. Renvall). Porvoo 1965. 293—315.

Webb, Sidney and Beatrice, Industrial Democracy. Edinburgh 1926. (Industrial Democracy).

— » — The History of Trade Unionism. London 1920.

Wiik, Karl H, Något om vår nyare näringslagstiftning. Artikelserie i Folktribunen, socialdemokratisk månadsskrift 1908.

Wilhelmsson, Thomas, Om styrning av försäkringsvillkor. En rättsvetenskaplig studie angående avtalsfriheten vid frivillig skadeförsäkring. Vammala 1977.

Willgren, K, Suomen talousoikeus. Tampere 1930.

Wilskman, M, Tutkielma työehtosopimuksia koskevista kysymyksistä Suomen voimassa olevan työehtosopimuslain valossa. Helsinki 1937.

Wolfe, Willard, From Radicalism to Socialism. Men and Ideas in the Formation of Fabian Socialist Doctrines 1881—1889. New Haven and London 1975.

Wuori, Erkki, Eräistä työtaistelutoimenpiteistä työrauhavelvollisuuden kannalta. Pykälä 25 vuotta. Vammala 1960. 109—116.

Ylöstalo, Matti, Testamentinmoitteesta. Helsinki 1953.
Yrjö-Koskinen, Yrjö-Sakari, Työväenseikka I—II. Artikelserie i Kirjallinen Kuukauslehti 1874. Publicerad i Eräsaari—Rahkonen. 55—106.
Zöllner, Wolfgang, Aussperrung und arbeitskampfrechtliche Parität. Düsseldorf 1974.
— » — Das Wesen der Tarifnormen. RdA 1964. 443—450.

FÖRKORTNINGAR

AAC	=	Affärsarbetsgivarnas Centralförbund r.f.
AD	=	Arbetsdomstolen
AFC	=	Arbetsgivarnas i Finland Centralförbund r.f. (tidigare Allmänna Finska Arbetsgivareförbundet r.f.)
AR	=	Arbetsrådet
ArbavtL	=	L om arbetsavtal 30. 4. 1970/320
ArbtidL	=	Arbetstidslag 2. 8. 1946/604
BGB	=	Bürgerliches Gesetzbuch
DFFF	=	Demokratiska förbundet för Finlands folk
DGB	=	Deutscher Gewerkschaftsbund
DL	=	Defensor Legis
DN	=	Dagens Nyheter (tidningen)
F	=	Förordning
FFC	=	Finlands Fackförbunds Centralorganisation r.f. (1969—), Finlands Fackföreningars centralförbund r.f. (1930—1969)
FKP	=	Finlands kommunistiska parti
FT	=	Finsk tidskrift
FörsR	=	Försäkringsrådet (sedermera Försäkringsdomstolen) (Sverige)
GArbavtL	=	L om arbetsavtal 1. 6. 1922/141
GG	=	Grundgesetz (Förbundsrepubliken Tyskland)
Hbl	=	Hufvudstadsbladet (tidningen)
HB	=	Handels Balk
HD	=	Högsta domstolen
HE	=	Hallituksen esitys (= reg.prop.)
HFD	=	Högsta förvaltningsdomstolen
HfKS	=	Häften för kritiska studier
HTF	=	Historisk Tidskrift för Finland
Ibid.	=	ibidem (på samma plats)
ILO	=	The International Labour Organisation (Internationella arbetsorganisationen)
IS	=	Iltasanomat (tidningen)
JFT	=	Tidskrift, utgiven av Juridiska Föreningen i Finland

JK	=	Justitiekansler
JW	=	Juristische Wochenschrift
Kgl.F.	=	Kunglig förordning
KJ	=	Kritische Justiz
KollavtL	=	L om kollektivavtal 7. 6. 1946/436
kom.bet.	=	kommittébetänkande
kom.miet.	=	komiteanmietintö (= kom.bet.)
KU	=	Kansan Uutiset (tidningen)
L	=	Lag
LAD	=	Lag om arbetsdomstolen 31. 7. 1974/646
LBF	=	Lagberedningens förslag
LM	=	Lakimies
LO	=	Landsorganisationen i Sverige
MBL	=	L om medbestämmande i arbetslivet (Sverige)
PM	=	promemoria
ptk	=	pöytäkirja (protokoll)
RdA	=	Recht der Arbeit
Rd	=	Riksdag
reg.prop.	=	regeringsproposition (till riksdagen)
RF	=	Regeringsform för Finland 17. 7. 1919/94
SAF	=	Svenska arbetsgivareföreningen (Sverige)
SAK	=	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö r.y. (= FFC)
SDP	=	Suomen Sosialidemokraattinen Puolue
SLY	=	Suomalainen Lakimiesyhdistys r.y.
SocT	=	Social tidskrift
SosA	=	Sosialistinen aikakauslehti
SOU	=	Statens offentliga utredningar (Sverige)
SRB	=	Statsrådets beslut
STK	=	Suomen Työnantajain Keskusliitto r.y. (= AFC)
SvJT	=	Svensk Juristtidning
S.V.T.	=	Suomenmaan virallinen tilasto
TCO	=	Tjänstemännens Centralorganisation (Sverige)
TfR	=	Tidsskrift for Rettsvitenskap
TVK	=	Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto r.y.
TVO	=	Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten vom 23. 12. 1918 (Tyskland)
Vp	=	Valtiopäivät (= Rd)
YA	=	Yhteiskuntataloudellinen aikakauskirja

1. KOLLEKTIVAVTALETS HISTORIA — KORT FAKTABAKGRUND

1.1. KAPITALISMENS GENOMBROTT

Kapitalismens genombrott i Finland brukar hänföras till den senare hälften av 1800-talet. Förutsättningarna för en internationellt sett relativt snabb industrialisering hade uppstått kring mitten av detta sekel: Den tekniska utvecklingen möjliggjorde nya transportmedel och industrigrenar (textilindustri fr.o.m. 1850-talet och sågindustri fr.o.m. 1860-talet); Finland knöts småningom till den internationella kapitalistiska marknaden som trävaruexportör, utländskt kapital främjade den inhemska kapitalackumulationen; befolkningsmängden hade fyrdubblats under tidsperioden 1750—1850, vilket ledde till uppkomsten av en relativ överskottsbefolkning på landsbygden;[1] det nationella uppvaknandet och vetskap om industrialismens utländska landvinningar bidrog till att skapa en ideologisk bas inom de ledande befolkningsskikten för en nyreglering av näringsverksamheten. Sin verkligt stora uppgång upplevde finländsk industri dock först under åren 1890—1914.[2]

Den finländska näringsverksamheten på 1800-talet var ingen storindustri. *Schybergson* uppskattar industrins totala arbetskraft år 1815 till 11.700 personer och år 1870 till 30.900.[3] År 1885 uppgick

---

[1] Se *Haatanen* 22 ff.

[2] *Alho* 121 f. Flera forskare hänför bl.a. av denna orsak kapitalismens genombrott i Finland till 1890-talet. Se *Schybergson,* Tiede & Edistys 3/1977. 73.

[3] *Schybergson* 148.

den enligt den officiella statistiken till 38.000.[4] Sedan följde ett snabbt uppsving, statistiken ger siffrorna 65.000 för år 1895, 99.000 för år 1900.[5]

Arbetsplatserna var i allmänhet relativt små på 1800-talet. För år 1860 beräknar *Schybergson* att 84 % av samtliga arbetsplatser inom fabriksindustrin var små (5—10 anställda), 14 % var medelstora (11—100 anställda) och endast 2 % var stora (över 100 anställda).[6]

Jordbruksarbetarbefolkningen på landsbygden var omfattande i förhållande till industriproletariatet. *Jutikkala* uppskattar lantarbetarbefolkningens antal till 60.000 år 1870, 139.000 år 1901.[7]

Kapitalismens genombrott återspeglas tydligt i lagstiftningen. Fram till år 1859 var näringsverksamheten strikt reglerad enligt principen att handel och hantverk skulle utövas i städerna, jordbruk med binäringar på landsbygden. De två viktigaste formerna för idkande av näring i städerna var fabriksindustri (manufakturer) och hantverk (skråväsendet).

Inte endast förutsättningarna och formerna för idkande av näring var noga fastställda i lag, utan även förhållandet mellan »arbetsgivare» och anställd var ingående reglerat.

Den förnyade hallordningen 2. 4. 1770 reglerade fabriksindustrin och förhållandet mellan fabriksägare och anställd. Principerna för anställningen var desamma som i de samtida legostadgarna. Institut som tjänstetvång, hämtning och husbondevälde med en viss vårdnadsplikt karaktäriserade förhållandet. Helt var de anställda dock inte utlämnade åt fabriksägarens godtycke, åtminstone inte på ett rättsligt plan. Manufakturerna var nämligen utsatta för

---

4 S.V.T. XVIII Teollisuustilastoa 1—7. Edellinen osa. Vuoritoimi ym. 1884—1890. 15 ff och Jälkimmäinen osa. Tehtaita ja käsityölaitoksia 5 ff (sammanräkning av osäkra sifferuppgifter N.B.).

5 S.V.T. XVIII Teollisuustilastoa 13; 17. 1896; 1900. Jälkimmäinen osa. Tehtaita ja käsityölaitoksia II; IV.

6 *Schybergson* 105. Han hänför dock inte arbetsplatser med färre än fem anställda till fabriksindustrin, se *samma* 13.

7 *Jutikkala,* Suomen talous- ja sosiaalihistorian kehityslinjoja 193, där backstugusittarna dock hänförts till jordbruksarbetarbefolkningen.

en viss offentlig kontroll, bl.a. kunde hallrätten avgöra vissa tvister mellan fabriksägare och anställd.[8]

Förhållandena inom stadshantverk var ingående reglerade i Skråordningen 27. 6. 1720. Endast mästare kunde etablera sig som hantverkare, detta förutsatte yrkeserfarenhet (läro- och gesällår), dokumenterad yrkesskicklighet och en viss förmögenhet.[9] Skråna var endast i teorin »öppna», i praktiken fanns det många hinder för »avancemang».[10] Lärlingar och gesäller befann sig i viss mån i en bättre ställning än fabriksanställda. Sålunda stod de under mästarens husbondevälde, men var icke underkastade husaga (Skråordningen Art. VIII § 5).[11]

Lanthantverkarna fick under första hälften av 1800-talet icke ha biträden, varför anställningsförhållandena på landsbygden endast reglerades inom lantbruket.[12] Legostadgan 15. 5. 1805 (reviderad 15. 4. 1816) stadgade ingående om legohjonens arbetsplikt. Den icke-jordägande skulle genom att ta årstjänst skaffa sig »laga försvar». Husbondes rätt till hämtning, rätt att aga tjänstehjon oberoende av ålder eller kön, tjänstehjonets trohetsplikt och legotvång karaktäriserade legoförhållandet.

Ovannämnda lagstiftning[13] hotade vid medlet av 1800-talet att bli en spärr för det nya produktionssättets genombrott. Mot denna

---

8 Se t.ex. *Adlercreutz* 102 ff och *Schybergson* 179.

9 *Schybergson* 184.

10 Ibid. *Schybergson* anför: »Redan i utbildningens första stadium fanns spärrar i form av begränsning av antalet lärlingar till det antal mästaren utan men för sin yrkesutövning kunde undervisa, krav på två månaders prövotid och 3—5 års lärotid. Om en lärling blivit inskriven i ämbetet och fullgjort läroåren var vinnande av gesällvärdighet i stort sett säkrad, men svårare var det att efter föreskrivna gesällår bli mästare. Här kom skrånas oligopolkaraktär tydligast fram i form av ofta extremt sträng bedömningsskala för mästerstycket, höga avgifter till ämbetslådan och staden samt inofficiella krav på »traktering».[1]

Omständigheter som också verkade etableringshämmande var att upprättande av verkstad inom vissa hantverk krävde relativt stort kapital.»

11 Ang. lärlingars och gesällers rättsliga ställning, se *Ehrström, JFT* 1892—1893. 509 ff.

12 Ang. lanthantverkares biträden, se *Schybergson* 186 f.

13 Förutom relaterade »arbetarlagstiftning» fanns även vissa specialstadganden för arbete i bruk och gruvor (se t.ex. *Kuusi* I. 122) och för sjö-

bakgrund är den intensiva lagstiftningsverksamheten under 1800-talets senare hälft lätt att förstå.

Bland viktiga legislativa nyregleringar kan Hantverksförordningen 12. 12. 1859 nämnas. Förordningen innebar en avsevärd inskränkning i skrånas privilegier. Den ersattes 24. 2. 1868 av en förordning angående handel och näringar. Denna, som de facto införde näringsfrihet i Finland, innehöll även ett kapitel rörande biträden, lärlingar och andra arbetare i yrkena (kap IV). Förordningen stadgade att anställningskontrakt ingicks på högst tre år (§ 29), yrkesidkaren ägde husbondevälde över biträde och arbetare (där ej annat överenskommits) (§ 30) och legostadgan från år 1865 (se nedan) tillämpades i den mån annat ej överenskommits (§ 32.2).

Förordningen om näringarne, som gavs den 31. 3. 1879, upphävde slutligen helt skråförordningen från år 1720 och hallordningen från år 1770. Till den del förordningen reglerar förhållandet mellan anställd och arbetsgivare (kap. IV) bygger den på avtalsformen även om statusmomentet i form av husbondevälde och vissa andra patriarkalistiska element lever kvar. Näringsförordningarna från år 1868 och 1879 inleder sålunda principiellt sett en ny epok i finländsk »arbetarlagstiftning»: Lönearbetet blev fritt i juridisk mening.

Förordningen om näringarne gällde inte tjänstelega, som dock undergick rättsliga förändringar under senare hälften av 1800-talet. I mitten av detta sekel differentierades lagregleringen av förhållandet mellan tjänstehjon och husbonde. Sålunda intog man stadganden rörande »laga försvar» och lösdriveri i särskilda förordningar (F ang. Laga försvar 14. 1. 1852 och F ang. Fattigvård 22. 3. 1852). Då man införde en ny legostadga 30. 1. 1865 (reviderad 27. 1. 1879 och 28. 12. 1888) utmönstrade man därför legotvånget ur den nya stadgan. De facto upphörde legotvånget rättsligt först betydligt senare i och med att F ang. den allmänna fattigvården 17. 3. 1879 och F ang. lösdriveri 2. 4. 1883 trädde i kraft. Legostadgan från år 1865 skilde sig inte kvalitativt från de äldre legostadgarna

---

män i SjöL (1667, förnyad 1873). Dessutom reglerades sysslomannaskapet i HB kap. 18.

bortsett från reglerna om legotvång. Den tillämpades förutom på landet även på tjänstehjonsförhållanden i stad, som varade minst ett halvt år.[14] Husbonde hade fortfarande enligt den nya legostadgan rätt att aga tjänstehjon, rätt till hämtning etc. Flyttningsdag inföll årligen den 1 november.

Kapitalismens genombrott ledde till en juridisk nyreglering av förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, som bygger på formell likställighet och kontraktsprincipen. Denna nyreglering kommer tydligt till uttryck i F om näringarne från år 1879, medan den endast syns som en svag tendens i legostadgarnas utveckling. Först arbetsavtalslagen 1. 6. 1922 manifesterar definitivt denna utveckling, som innebär att arbetsavtalet som juridisk kategori kommer att hänföras till de från romersk rätt reciperade byteskategorierna.

Uppkomsten av en ny rättslig reglering av den kapitalistiska produktionen är ingen slump utan hänger intimt samman med det nya produktionssättet. Dess inre logik leder som *Marx* utförligt visat i Kapitalet till att arbetskraften förvandlas till en vara som säljes genom ett fritt avtal.[15] Arbetstagarna blir i dubbel mening »befriade». Dels blir de juridiskt fria att ingå avtal med vem de vill på fria villkor, dels befrias de från ägandet av produktionsmedel. Den nya produktionsformen, lönearbetet, skapar inte endast det fria arbetsavtalet utan även förutsättningar för en annan rättslig reglering av lönearbetet, nämligen kollektivavtalet. Detta uppkom först senare då det nya produktionssättet hade stabiliserat sig och arbetarklassen organiserat sig.

1.2. ARBETARKLASSENS ORGANISERING

Enligt Missgärningsbalken kap 6 § 3 (Kgl.F 1.7.1743) var det förbjudet att »utsända Budkaflar, eller skrifteliga eller mundteliga Befall-

---

[14] Ang. legostadgans tillämpningsområde och tolkning, se *Chydenius* 6 ff.

[15] Se *Marx* 144 ff.

ningar, till Allmogens sammankallande». Brott häremot skulle straffas med mistandet av högra handen, halshuggning och stegling. Stadgandet var i kraft t.o.m. tillkomsten av strafflagen 19. 12. 1889.

Hallordningen (2. 4. 1770) innehöll ett uttryckligt koalitionsförbud för arbetare vid manufakturer. Legostadgarna (15. 5. 1805, 30. 1. 1865) innehöll inga direkta organisationsförbud men i praktiken uteslöt de rådande samhällsförhållandena långt in på 1800-talet alla möjligheter för legohjonen att sammansluta sig.[16]

Skråförordningen (27. 6. 1720) tillät däremot gesällerna att i likhet med mästarna sammansluta sig i korporationer (gesällskap, gillen).[17]

Vid upphävandet av hallordningen och skråförordningen intogs vissa stadganden rörande sammanslutningar för näringsidkare i näringsförordningarna 1868 och 1879. Några specialregler för sammanslutning av anställda förefanns däremot inte; allmänna föreningsrättsliga stadganden gällde dessa. Under den senare hälften av 1800-talet (fr.o.m. 4. 6. 1849) begränsades föreningsfriheten av ett slags tillståndssystem. Bildande av »sällskaper eller föreningar» fick ske endast med tillstånd av regenten. Tillståndet gavs genom att stadfästa föreningens stadgar, också redan existerande föreningar måste få sina stadgar stadfästa. Genom en förordning 15. 1. 1883 gavs den finländska senaten rätt att stadfästa föreningsstadgar. Föreningsfriheten erkändes i lag den 20. 8. 1906.

Det är vanskligt att bedöma i hur hög grad de juridiska hindren bromsade upp arbetarklassens organisering. Vissa exempel på direkta administrativa ingrepp finns, sålunda förbjöds t.ex. år 1891 ett möte för arbetarföreningarnas representanter.[18] Dylika administrativa ingrepp verkade åtminstone i viss mån hämmande på föreningsverksamheten.[19]

---

16 *Stenius,* Maailmankuvan muutos tutkimuskohteena 78 f. Se även *Adlercreutz* 141.

17 Se *Ehrström,* JFT 1892—1893. 543 ff. Ang. gillenas utbredning och betydelse, se *Mattila* 32 f.

18 *Merikoski* 20.

19 *Kari—Paasivuori I.* 124 f och *Mattila* 178 ff.

Arbetarklassens organiseringssvårigheter var inte enbart av juridisk karaktär. Också arbetsgivarnas faktiska motstånd mot denna verksamhet var av betydelse. Motståndet tog sig olika uttryck: Organisationsförbud ingick i arbetsreglementena,[20] fackligt anslutna arbetare diskriminerades etc. Resultatet av detta var i flera fall strejker.[21] Det förefaller dock som om arbetsgivarnas motstånd mot arbetarrörelsens organisatoriska strävanden i Finland internationellt sett skulle ha varit ganska svagt.[22]

Den fackliga organiseringen i Finland uppvisade i flera avseenden drag som var bekanta från utvecklingen utomlands. Sålunda var fackföreningsrörelsens pionjärer företrädare för f.d. hantverkarbranscher med yrkesskicklig arbetskraft: Tryckeri-, textil- (skräddare) och byggnadsarbetare, bagare samt skomakare.[23] Näringsfriheten och industrialismen innebar i flera avseenden en försämrad ställning för dessa arbetare. Den fackliga organiseringen kan därför åtminstone i viss mån betecknas som en spontan reaktion mot det nya produktionssättet. Man motsatte sig näringsfriheten och ville ha tillbaka skråväsendet. Devisen lydde: Tillbaka till gamla goda tider.[24] Denna första organisering byggde delvis på traditionerna från skråväsendet, även om fackföreningarna inte utgjorde någon direkt fortsättning på skråväsendets gillen.[25]

Ovan framgick att en stor del av Finlands arbetarbefolkning var jordbruksarbetare vid tiden för den fackliga arbetarrörelsens

---

20 *Merikoski* 19.

21 Se *Mattila* 180 ff och *Stenius,* Maailmankuvan muutos tutkimuskohteena 90.

22 *Mattila* 178 ff och *Stenius,* Maailmankuvan muutos tutkimuskohteena 92 f.

23 *Kari—Paasivuori I.* 142 ff, *Stenius* 24, 316 och *Suomen työväenliikkeen historia* 38.

24 Jfr. *Adlercreutz* 168, 189, som vittnar om att yrkesprotektionismen var ett av ledmotiven för den svenska organisationsrörelsen under 1880-talet. Någon särskilt stor betydelse torde skråprotektionismen dock inte ha haft i vårt land, eventuellt med undantag för metallbranschen. Ett ingående prov på skråprotektionistisk argumentation ger *Olander* 4 ff, som förordar »en ordnad yrkesvärksamhet».

25 Se *Mattila* 31 ff och här anförd litteratur.

uppkomst. Lantbruksproletariatet hade dock ingen framträdande roll i denna process, som främst skedde i städerna.[26]

Den första organiseringen av finländsk arbetarklass skedde utgående från borgerlig, social-reformatorisk ideologi. Under ledning av *Viktor Julius von Wright* grundades år 1884 »Helsingfors arbetarförening» och under samma och därpåföljande år grundades liknande föreningar på flera håll i Finland.[27] Under 1890-talet skedde inom arbetarrörelsen en frigörelseprocess från borgerlig ideologi, som kulminerade i grundandet av ett allmänt arbetarparti år 1899. Partiet antog ett klart socialistiskt program år 1903, samma år gjorde man ett principbeslut om att grunda en landsomfattande facklig centralorganisation, vilket dock skedde först år 1907. Vid denna tid hade även hantverksarbetarna förlorat sin dominerande roll inom fackföreningsrörelsen.

Näringsidkarnas organisationssträvanden inskränkte sig före 1890-talet till ovannämnda lagstadgade yrkesidkarföreningar och till medverkan i den »wrightska arbetarrörelsen». Arbetarrörelsens organisering och strejkverksamhet framkallade dock en snar motreaktion bland arbetsgivarna, som började grunda fackliga arbetsgivarorganisationer; år 1907 tillkom det »Allmänna finska arbetsgivareförbundet».[28]

Det finska samhällets utveckling under 1900-talet har skapat goda förutsättningar för de fackliga organisationernas tillväxt. Fenomen som industrialisering, urbanisering och näringslivets monopolisering utgör objektiva faktorer bakom den fackliga arbetarrörelsens frammarsch. Utvecklingen har dock varit allt annat än jämn och kontinuerlig. Inbördeskriget, politisk splittring och vissa andra faktorer präglar fackföreningsrörelsens historia. Detta återspeglas tydligt i medlemsantalens utveckling.[29]

---

26 *Mattila* 187, 272. Den politiska arbetarrörelsen fick dock i början av 1900-talet ett relativt starkt fotfäste på landsbygden, vilket ledde till olika krav på förbättrade arbetsförhållanden. Se närmare *Alestalo,* Maailmankuvan muutos tutkimuskohteena 103 ff och *Kaukovalta* 1406 ff.

27 *Kari-Paasivuori I.* 126 ff.

28 Se *Sjöberg* 14 ff och *Mattila* 105 ff.

29 En åskådlig sammanställning av medlemsantalens utveckling inom finländsk facklig organisationsrörelse ingår i *Suomen työväenliikkeen historia* 139, 382.

1.3. KOLLEKTIVAVTALSVERKSAMHETEN

Huvudmålet för den organiserade finländska arbetarrörelsen var drägliga arbetsvillkor, d.v.s. högre lön och bättre arbetsförhållanden. Det främsta medlet för att nå detta mål var kollektiv kamp, strejken. Då strejkverksamheten ledde till framgångar för arbetarna behövde man en form för att stadfästa dess resultat. Till en början utgjorde tarifferna denna form, småningom utvecklades de till kollektivavtal.[30]

Kollektivavtalet kan betecknas som ett ömsesidigt avtal mellan en arbetsgivare (arbetsgivarförening) och ett arbetarkollektiv (grupp, förening) genom vilket den förra förbinder sig att följa vissa villkor i de individuella arbetsförhållandena. De första kollektivavtalen (tarifferna) i Finland härstammar från slutet av 1800-talet. Arbetstagarparten saknade före detta reella möjligheter att påverka arbetsförhållandena. Då arbetsgivarna fastställde löneskalor och andra arbetsvillkor var detta närmast en form av ensidig kollektiv självreglering.[31]

Den första finländska tariffen torde kunna dateras till år 1890.[32] På basen av de strejk- och arbetsmarknadshistoriska undersökningar, som gjorts i vårt land, kan utvecklingen från mitten av 1890-talet schematiskt uppskisseras och periodiseras enligt följande:

Åren 1896—1903

Detta är den första perioden under vilken man kan tala om en egentlig kollektivavtalsverksamhet i Finland. Kärnan i fackföreningsrörelsen bestod då vid sidan av typograferna av byggnadsarbetare, bageriarbetare och skrädderiarbetare. Dessa grupper tillkämpade

---

30 Formen uppfattades ursprungligen inte som särskilt viktig. Det är först senare som kollektivavtalsverksamheten i och för sig uppfattas som en central målsättning för fackföreningsrörelsen. Förhållandet var detsamma i Sverige, se *Adlercreutz* 366 ff.

31 Se *Adlercreutz* 142.

32 *Chydenius,* FT 1891. 38, *Mattila* 64 ff. Jfr. dock *Kopponen* 35 och *Vuorio* 11, vilka bl.a. med hänvisning till *Kuusi* I. 185 daterar tariffen till år 1893, trots att *Kuusi* helt korrekt anför år 1890.

sig nya rättigheter och kollektivavtal ingicks, ofta efter utkämpandet av bittra strejkkamper.[33] Tidsperioden kännetecknas förutom av hårda massaktioner, import av ryska strejkbrytare m.m., även av att organiseringen såväl på arbetstagar- som arbetsgivarsidan tar fart och medvetenhet om den samhälleliga konflikten mellan kapital och arbete uppstår.[34] *Mattila* betecknar inledande övergång till kollektivavtalssystemet som ett karaktäristiskt drag för denna tid. Han hävdar att framförallt åren av högkonjunktur, 1896—1900, var »goda kollektivavtalsår», även om det material han haft till sitt förfogande inte möjliggör en kvantitativ analys av kollektivavtalsverksamheten.[35]

Åren 1904—1906

Perioden karaktäriseras av en central politisk händelse, storstrejken år 1905. Under den högkonjunktur, som rådde åren 1905—1906 torde kollektivavtalet ha upplevt sitt verkliga genombrott i Finland. Under dessa år radikaliserades nya arbetargrupper (metallarbetare, hamnarbetare, pappersarbetare m.fl.) och strejkverksamheten antog helt nya kvantitativa proportioner.[36] Inför denna arbetaroffensiv var arbetsgivarna i många branscher tvungna att ingå kollektivavtal.[37]

Åren 1907—1912

Arbetaroffensiven från åren 1905—06 visar sig bl.a. i de statistiska uppgifter som ger vid handen att ca. 20.000 arbetare år 1907 skulle ha omfattats av ca. 150 gällande kollektivavtal.[38] Tidsperioden 1907—1912 i sin helhet karaktäriseras dock av arbetsgivarnas organiserade motoffensiv och arbetarnas kamp för att bevara eller förnya ingångna kollektivavtal. De ofta långvariga strejkerna från

---

33 *Stenius* 316.

34 Ibid. och *Mattila* 272.

35 *Mattila* 265.

36 Se den strejkstatistiska sammanställningen i *Savola* 192.

37 *Emeleus, FT 1912.399* och *Stenius* 331.

38 *Kertomus Suomen Ammattijärjestön toiminnasta 1907*, 30.

denna tid kan betecknas som »utnötningskamper».[39] Under lågkonjunkturen åren 1908—1912 gick kollektivavtalsverksamheten klart tillbaka.

Ett första (resultatlöst) försök till legislativ reglering av kollektivavtalet gjorde lagberedningen år 1908, då Förslag till lag om arbetsaftal offentliggjordes.[40] Förslaget innehöll ett kapitel »Om tariffaftal».

Åren 1913—1916

Under åren 1913—1914 noterar man åter en uppgång för kollektivavtalsverksamheten i och med bättre konjunkturer. Sålunda omfattar 207 kollektivavtal år 1914 ca 20.000 arbetare, vilket dock med hänsyn till att arbetskraften inom industrin som helhet ökat under denna tid innebär att kollektivavtalen år 1914 omfattade en mindre procentuell andel av arbetskraften än vad som var fallet år 1907.[41] Åren 1915—1916 förbigås ofta av historieskrivningen, vilket delvis torde bero på att statistiska uppgifter saknas från denna tid. Under krigstiden var strejkerna förbjudna och fackföreningsrörelsen valde en relativt försiktig handlingslinje.[42]

Åren 1917—1919

Under år 1917, efter den ryska mars-revolutionen, upplevde den finländska fackföreningsrörelsen en explosionsartad uppgång. Också strejkrörelsen expanderade kraftigt. I politiskt hänseende präglas denna tidsperiod helt av inbördeskriget.

Åren 1920—1929

Efter inbördeskriget förgrenade sig arbetarrörelsen i en reformistisk (socialdemokratisk) och en revolutionär (kommunistisk) riktning. Strax efter inbördeskriget ställde sig kommunisterna i prin-

---

39 *Stenius* 333.

40 LBF 1908: 1. 15 ff.

41 *Kertomus Suomen Ammattijärjestön toiminnasta* 1914—1916. 23.

42 *Suomen työväenliikkeen historia* 73.

cip negativt till fackförenings- och kollektivavtalsverksamheten, eftersom man bedömde det världspolitiska läget som revolutionärt.[43] Redan år 1921 hade man dock omprövat sin inställning[44] och landsorganisationen intog småningom en allt mer positiv attityd till avtalsverksamheten.[45] AFC ställde sig under hela avtalsperioden konsekvent negativ till ingåendet av kollektivavtal. Trots detta ingicks avtal inom flera branscher (främst med arbetsgivare i mindre företag) och verksamheten nådde en viss uppgång under slutet av tidsperioden.[46]

Regleringen av arbetsförhållandena under ifrågavarande tidsperiod karaktäriseras dock ingalunda av kollektivavtalsverksamheten utan av tillspetsade arbetsmarknadsförhållanden och en hård arbetsgivarlinje (strejkbrytargarden, svarta listor m.m.). Tillkomsten av L om kollektivavtal (22. 3. 1924/88) och L om medling i kollektiva arbetstvister (21. 3. 1925/117) hade ingen nämnvärd inverkan på arbetsmarknadspraxis.

Åren 1930—1939

Fackföreningsrörelsens svaghetstillstånd efter splittringen år 1930 samt det halvdemokratiska styrelsesättet,[47] som rådde i Finland under denna tidsperiod, innebar att arbetstagarna saknade kraft att genomdriva sitt krav på kollektivavtalsreglering. Arbetsgivarna motsatte sig nämligen under 1930-talet, om möjligt än mer konsekvent än under 1920-talet, slutandet av kollektivavtal.[48] I viss mån förekom dock kollektivavtal trots allt. Man kringgick även AFC:s kollektivavtalsförbud genom vissa system med lönelöften eller löneutfästelser.[49]

---

43 Se *Lumivuokko* 17 ff, *Helelä* 67 ff och *Hakalehto* 240 ff.

44 Se *Lumivuokko,* Kommunisti 67 ff och *Hakalehto* 240 ff.

45 Se *Helelä* 47, 77 ff.

46 *Kuusi* I. 186 och *Heinonen* 20.

47 Begreppet är hämtat från *Toikka,* Tiede & Edistys 4/78. 13.

48 AFC bedrev under 1930-talet en direkt kampanj mot kollektivavtalsreglering, *Knoellinger* 113. Se även propagandaskriften *Varför icke kollektivavtal?*

49 *Knoellinger* 115 f.

Åren 1940—1944

Vinter- och fortsättningskriget liksom även statlig lönereglering satte sin prägel på denna period. »Januariavtalet» från år 1940 återspeglade i viss mån den förbättring i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, som den nya politiska situationen skapat.[50] Det allmänna avtalet från år 1944 manifesterade definitivt inledandet av en ny arbetsmarknadspolitisk epok.[51]

Åren 1944—1948

Den inrikespolitiska situationen förändrades radikalt till följd av det förlorade kriget. Arbetarrörelsen utgjorde åter en styrkefaktor att räkna med, kommunisterna kunde verka fritt och öppet. Fackföreningsrörelsen upplevde ett explosionsartat uppsving och kollektivavtalet sitt »andra genombrott». Arbetsgivarna tvingades retirera och kollektivavtalet blev den normala regleringsformen för arbetsförhållandets villkor, även om statlig lönereglering fortgick.

Åren 1949—1967

Efter arbetstagaroffensiven under åren 1944—1948 följde en period under vilken kollektivavtalssystemet konsoliderade sin ställning. Några stora kvalitativa förändringar undergick kollektivavtalssystemet inte under denna tid, som bl.a. präglades av inre splittring inom fackföreningsrörelsen. Denna splittring ledde till att kollektivavtalsverksamhetens utveckling skedde något ryckvis. Kollektivavtalen kom dock att omfatta allt flera arbetstagare samtidigt som avtalen blev allt utförligare.

Åren 1968—

Inkomstpolitiken[52] fr.o.m. år 1968 innebar en klar kvalitativ för-

---

50 Januarikommunikén, som publicerades 24. 1. 1940, finns återgiven i *Sjöberg* 210.

51 Allmän överenskommelse mellan AFC och FFC 28. 4. 1944.

52 *Myllymäki* 41—183 ger en god deskriptiv bild av de inkomstpolitiska uppgörelserna åren 1968—1975.

ändring av kollektivavtalssystemet, dess samhälleliga roll och betydelse. Kollektivavtalsverksamheten kom i betydligt högre grad än tidigare att bli en integrerad del av den ekonomiska politiken och socialpolitiken. Inkomstpolitiken kan anta olika former: Inkomstpolitiska avtal, centraliserade avtal eller förbundsavtal, som baserar sig på en allmän inkomstpolitisk linje. Oberoende av i vilken form inkomstpolitiken utövas har den bl.a. följande karaktäristika: Förhandlingar förs och eventuella avtal ingås på central arbetsmarknadsorganisationsnivå. Förhandlingarna gäller allt flera av samhällslivets sektorer såsom priser, hyror, skatter, sociallagstiftning m.m. Staten uppträder som tredje part vid förhandlingar och i avtal. Juridiskt sett är de inkomstpolitiska avtalen dock inte kollektivavtal. På basen av och i enlighet med de inkomstpolitiska riktlinjerna ingås kollektivavtal på fackförbundsnivå.

Fackföreningsrörelsens styrka och samhälleliga betydelse har klart tilltagit bl.a. som en följd av den markanta ökning av antalet fackligt organiserade, som ägt rum framförallt efter FFC:s enande år 1969.[53] Inkomstpolitikens uppkomst och utveckling kan uppfattas som en konsekvens av och ett uttryck för denna ökade betydelse, som ett sätt för de fackliga organisationerna att påverka den statliga politiken och som ett sätt att integrera dessa i det politiska systemet. Sina institutionella former har inkomstpolitiken fått i den korporativa praxis, som i allt högre grad kännetecknar beslutsfattandet inom finsk förvaltning av i dag.

Inkomstpolitiken innebär att kollektivavtalsverksamhetens samhälleliga betydelse ökar. Avtalen reglerar så gott som hela den samhälleliga löneutvecklingen och ofta även andra arbetsmarknadskostnader, vilket ger dem vidsträckta nationalekonomiska verkningar. Under den inkomstpolitiska perioden har även de fackliga organisationerna i allt större utsträckning inbördes bl.a. genom s.k. allmänna arbetsmarknadsavtal reglerat frågor, som tidigare varit oreglerade eller uppfattats som lagstiftningsangelägenheter.[54]

---

[53] FFC splittrades år 1958 som en följd av splittringen inom det socialdemokratiska partiet ett år tidigare. Se närmare *Hämäläinen* 206 ff, där dessa skeden kort finns redovisade i kalenderform.

[54] En allmän bild av avtalsverksamheten ger *STK:n ja SAK:n yleiset sopimukset,* även om flera av här publicerade avtal förnyats.

2. UNDERSÖKNINGENS UTGÅNGSPUNKTER, OBJEKT OCH FRÅGESTÄLLNING

2.1. BAKGRUND OCH MÅLSÄTTNING

Kollektivavtalets samhälleliga genombrott och diskontinuerliga frammarsch som regulator av finländska arbetsförhållanden har även återspeglats på en juridisk nivå. Kollektivavtalet som rättsinstitut har inlemmats i och anpassats till den finländska rättsordningen. Denna anpassningsprocess har varit förenad med flera objektiva svårigheter. Kollektivavtalet skiljer sig nämligen i flera avseenden från de individuella obligationsrättsliga avtal, som utgjort och fortfarande utgör stommen i vårt rättssystem. En skillnad ligger däri att den ena parten i kollektivavtalet per definitionem är ett kollektiv eller en korporation. En annan skillnad finns i det faktum att kollektivavtalets rättsverkningar i första hand är avsedda att verka i ett annat rättsförhållande än mellan avtalsparterna.[1] Kollektivavtalet reglerar villkor i enskilda arbetsförhållanden, även om det också ålägger kollektivavtalsparterna vissa förpliktelser. Kollektivavtalets objekt motsvarar sålunda till vissa centrala delar arbetsavtalets objekt, bägge reglerar villkoren för lönearbete, vilket har medfört vissa koordinations- och kollisionsproblem.

I denna avhandling undersöker jag *hur* man de facto vid lagstiftning, i rättsteori och -praxis har löst de svårigheter och problem som en integrering av kollektivavtalet i det finländska rättssystemet inneburit. Undersökningens objekt förefaller måhända överraskande. Den finländska rättsvetenskapens kanske främsta

[1] Se t.ex. *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 3 ff.

moderna »klassiker» på arbetsrättens område, *Jorma Vuorios* »Työsuhteen ehtojen määrääminen» behandlar ju till väsentliga delar samma problematik.[2] *Vuorio* undersökte vårt arbetsrättsliga normsystem och en av bokens främsta förtjänster var att den visade hur kollektivavtalet förhöll sig till detta, d.v.s. *Vuorio* inlemmade kollektivavtalet i det arbetsrättsliga normsystemet. Även om vissa enskilda avsnitt i *Vuorios* verk i dag kan betecknas som föråldrade och bokens direkta inflytande numera är begränsat har dess indirekta betydelse utan tvivel varit stor. Boken har satt sin prägel på så gott som all senare arbetsrättslig forskning i Finland och dess viktigaste resultat i systematiskt hänseende utgör grundpostulat för finländsk arbetsrätt.

Min målsättning är ingalunda att skriva om *Vuorios* bok. Många av *Vuorios* forskningsresultat utgör klara logiska kontruktioner, som står sig väl än i dag och jag ser ingen anledning till att revidera dem.[3] Däremot strävar jag i denna avhandling till att granska kollektivavtalets inlemmande i finländskt rättssystem från en »ny» synvinkel. Jag strävar att klarlägga hur kollektivavtalet rättsideologiskt anpassats till vårt rättssystem. Jag söker kartlägga de värderingar och premisser, som denna juridiska integrationsprocess baserat sig på. Denna angreppsvinkel motiveras av att *Vuorios* undersökning är behäftad med vissa vetenskapsteoretiska och metodologiska begränsningar. För att närmare klargöra vad jag avser med detta påstående granskar jag kort *Vuorios* syn på rättsvetenskapen.

2.2. VUORIOS SYN PÅ RÄTTSVETENSKAPEN

2.2.1. Allmänt

Vuorio utgjorde vid sidan av *Lahtinen* och *Zitting* en framträdande företrädare för det vetenskapsideal som kan sägas ha fått sitt ge-

---

[2] Se *Vuorio* 67, där han motiverar varför han i sin undersökning fäster stor uppmärksamhet vid kollektivavtalet.

[3] Se t.ex. *Vuorio* 422, där han uppställer den s.k. prioritetsordningen för arbetsrättens normer d.v.s. en normhierarki.

nombrott i Finland under 1950-talet.[4] Denna s.k. analytiska rättsvetenskap hämtade inspiration från den skandinaviska realismen (Uppsala-skolan och *Alf Ross)* och den logiska empirismen. I enlighet härmed hävdade *Vuorio* att rättsvetenskapen bör använda en empiristisk induktiv metod.[5] Rättsvetenskapen granskar empiriskt vad lagen utsäger och hur den har tolkats. Utgående från detta systematiserar vetenskaparen materialet och skapar genom induktion adekvata hjälpbegrepp, som underlättar tolkningsverksamheten.[6] Rättsvetenskapsmannen svarar sålunda inte enligt *Vuorio* på frågan hur lagen bör tolkas utan på frågan hur den de facto (empiriskt) har tolkats.[7] Detta hindrar naturligtvis inte att han kan anföra något om avgörandenas ändamålsenlighet m.m., men detta bör hållas skilt från den objektiva vetenskapliga undersökningen.[8]

Det föreligger en klar diskrepans mellan *Vuorios* ovan refererade metoddeklaration och hans faktiska förfarande, då han bedrev rättsvetenskaplig forskning. *Vuorio* gjorde inte i praktiken någon konsekvent distinktion mellan tolkningsrekommendationer och empiriska rön om hur lagen har tolkats. Tvärtom, han tog ofta ställning till »ändamålsenlighetsfrågor», utan att i framställningen fästa läsarens uppmärksamhet vid att han rörde sig på »icke vetenskaplig» mark.[9] Vidare utgick *Vuorio* explicit från att rättsvetenskaparen kan och bör kritisera rättspraxis, då denna går utom gränserna för lagens ordalydelse.[10] Själv levererade han också dylik kritik.[11]

2.2.2. Vuorios rättsvetenskapliga grundtankar

Vuorio gjorde sig till tolk för två rättsteoretiska kungstankar, som

---

4 Se närmare *Aarnio,* JFT 1976. 47 ff och här angiven litteratur.

5 *Vuorio* 67 f och *samma,* LM 1956. 446 f och 458.

6 *Vuorio,* LM 1956. 446 f och 458.

7 Ibid. 458 och *Vuorio* 171.

8 *Vuorio,* LM 1956. 458.

9 Se t.ex. *Vuorio* 283 ff och 323, där hans ställningstaganden klart överskrider gränsen för »empiriska rön om hur lagen har tolkats».

10 *Vuorio* 171.

11 *Vuorio* 145 ff.

han presenterade i sin doktorsavhandling år 1955 och i en utförlig polemisk artikel i tidskriften Lakimies år 1956.[12]

Den ena ledstjärnan för *Vuorios* tänkande anslöt sig till den analytiska rättsvetenskapens kritik av den s.k. begreppsjurisprudensen. Med direkt hänvisning till den framstående finska filosofen och företrädaren för den logiska empirismen *Eino Kaila* ville *Vuorio* ersätta den metafysiska frågan »vad är» med frågan »hur något sker».[13] Han förordade ett funktionalistiskt tänkande och tog avstånd från vad han kallade substanstänkande, rättsvetenskapen skulle koncentrera sig på att reda ut rättsfakta och rättsföljder. Enligt *Vuorio* skulle rättsvetenskapliga begrepp alltså inte beskriva realiteter i den fysiska verkligheten eller egenskaper (väsen- eller substanstänkande) utan ta sikte på rättsverkningar och systematisering av rättsregler. Begreppen är i allmänhet enligt *Vuorio* konventionella, systematiska hjälpmedel och deras värde beror på deras praktiska ändamålsenlighet.[14] *Vuorio* ställde sig alltså inte i och för sig negativ till begreppsbildning inom rättsvetenskapen. Men han underströk att begreppsanvändningen bör vara korrekt. Farliga tankefel uppstår då man härleder rättsverkningar från begrepp d.v.s. enligt *Vuorio* »skapar rättsverkningar från tomma intet».[15]

Vuorios andra rättsteoretiska huvudidé förefaller vara klart besläktad med *Kelsens* rättspositivism, den rena rättsläran.[16] *Vuorios* uppfattning av rättssystemet som ett formallogiskt system verkar ligga nära *Kelsens* välkända normhierarkiska system. Uppfattningen kommer bl.a. till uttryck i den arbetsrättsliga normhierarki, som utgör ett centralt resultat av *Vuorios* undersökning. Vidare var *Vuorio* en radikal anhängare av en »ren» rättsvetenskap. Han ville rensa ut de samhälleliga och rättspolitiska elementen från rättsvetenskapen. Denna strävan till att isolera de rättsliga nor-

---

12 Se *Vuorio* 47—68, 171 och *samma,* LM 1956. 444 ff.

13 *Vuorio* 54, 67 och *samma,* LM 1956. 445 f.

14 *Vuorio* 54 f, *samma,* LM 1956. 446 f, 454.

15 *Vuorio,* LM 1956. 451.

16 Inflytandet från *Kelsen* torde hos *Vuorio* endast delvis vara direkt. Indirekt Kelsen-påverkan torde ha kommit via *Vuorios* finländska rättsvetenskapliga kolleger: *Lahtinen, Zitting* och *Carlson.*

merna från deras samhälleliga och ideologiska sammanhang, kommer bl.a. till uttryck i följande fyra explicita metoddeklarationer.

För det första ställer *Vuorio* utgående från *Sipilä* upp maximen om att den arbetsrättsliga teorin bör frigöras från rättspolitiska synpunkter i allmänhet, teorin bör vara rent juridisk.[17] Med arbetsrättslig teori torde *Vuorio* här avse rättsdogmatisk teoribildning, d.v.s. rättsdogmatisk analys och begreppsbildning. Teorin torde uppfylla *Vuorios* krav på renhet då den baserar sig enbart på gällande rätt (rättsnormer och -praxis). De värderingar och målsättningar, som lagstiftningen bygger på, bör sålunda utelämnas från teorin. De kan endast förklara varför lagen uppstått, den rättsvetenskapliga tolkningen kan de däremot inte gagna, utan här nyttjas rena teorier och begrepp.[18] Det ligger onekligen nära till hands att anta att en konsekvent tillämpning av *Vuorios* uppfattning leder till att lagstiftningens syftemål får en ringa betydelse vid rättsvetenskaplig tolkning, på bekostnad av lagens språkliga form.

För det andra hävdar *Vuorio* att juridiska bedömningar bör ske utgående från rent juridiska kriterier. Socialpolitiska hänsyn hör sålunda inte hemma i en rättsvetenskaplig analys. *Vuorio* riktar kritik mot den svenska bedömningen av arbetstagarbegreppet, där socialpolitiska hänsyn spelat en stor roll i FörsR:s praxis. Samtidigt applåderar han *Sipiläs* grundförhållandeteori, som han betecknar som »rent juridisk».[19] Skillnaden mellan svensk och finländsk rätt ligger dock främst i det faktum, att man i Sverige direkt prövar om en person är arbetstagare utgående från socialpolitiska kriterier, medan man hos oss utgående från i stort sett samma socialpolitiska kriterier frågar huruvida i ArbavtL § 1 förutsatt rätt till »ledning och övervakning» är för handen i ett konkret fall. *Suviranta* har träffande karaktäriserat denna skillnad genom att konstatera att bedömningen i Finland sker ett trappsteg lägre än i Sverige.[20] *Aurejärvi* har konstaterat att tillämpningsproblemet »kläds i en annan dräkt» i Finland.[21] Utan att i detta sammanhang bestrida grund-

17 *Vuorio* 38 not 103.
18 *Vuorio* 38 f.
19 *Vuorio* 39.
20 *Suviranta* 290 not 6.
21 *Aurejärvi* 209.

förhållandeteorins eventuella förtjänster kan jag alltså konstatera att *Sipilä* ingalunda rensat ut de socialpolitiska värderingarna från sin teori eller kanske snarare att teorin är så »ren» att den inte kan svara på de i detta sammanhang relevanta frågeställningarna. *Vuorios* flykt från socialpolitiska överväganden är sålunda helt skenbar, transformeringen av vissa faktiska problem till juridiska ger inga »rent» juridiska tolkningslösningar.

För det tredje konstaterar *Vuorio* att frågan »Skyddar samhället sina medlemmar?» inte är relevant för juridiken, som endast svarar på frågan hur detta skydd i det enskilda fallet fungerar.[22] Denna *Vuorios* tes anknyter till *Ross* och torde i första hand ta sikte på den analytiska rättsvetenskapens kritik av begreppsjuridiken, frågan »vad är» skall ersättas med »hur sker». Tesen är dock även i viss mån belysande för hur *Vuorio* isolerade juridiken från samhälleliga och ideologiska faktorer. En applikation av *Vuorios* tes på arbetsrätten innebär att juridiken är ointresserad av huruvida arbetsrätten, som i många fall har som ändamål att skydda arbetstagaren, uppfyller denna funktion. Juridiken är endast intresserad av hur skyddet fungerar (lagen tolkas), vilket kan leda till att lagens ändamål får en ringa betydelse i den juridiska argumentationen. *Vuorio* betecknar dock inte frågan huruvida lagen fyller sin funktion som ointressant eller ovetenskaplig. Han anser endast att den inte är av juridiskt intresse, däremot kan rättssociologin behandla dylika frågeställningar. Överhuvudtaget gör *Vuorio* en ytterst skarp distinktion mellan å ena sidan juridik (rättsdogmatik) och å andra sidan rättssociologi, rättspsykologi etc.[23] Denna distinktion kan onekligen vara till nytta på ett rent logiskt plan, den klargör vilka frågeställningar, som i ett visst sammanhang behandlas. Hos *Vuorio* får den dock också en annan funktion. Den leder till att den juridiska argumentationsbasen blir relativt smal, rättssociologiska m.fl. argument tillmäts ringa betydelse.

För det fjärde utgår *Vuorio* från att rättsvetenskapen är objektiv och fri från värderingar. Vetenskapen bygger ju på empiriska rön, d.v.s. klarläggning av rättsfakta och rättsföljder. I ljuset av *Vuorios*

---

22 *Vuorio* 51.

23 Se t.ex. *Vuorio* 51 not 14, 147, 243, 295, 389.

egen metoddeklaration förefaller objektiviteten minst sagt problematisk. Rättsdogmatisk forskning skall enligt *Vuorio* systematisera normer och domar och på induktiv väg skapa olika hjälpbegrepp, som underlättar tolkningsverksamheten och klarlägger systemet. Någon metod för denna begreppsbildning finns dock inte utan här skall man enligt *Vuorio* bruka »den fria fantasin».[24] Det förefaller inte helt otänkbart att också subjektiva faktorer kan påverka denna begreppsbildning och att begreppsbildningen kan inverka på de resultat vetenskapen uppnår.[25]

Vuorio gör en skarp skillnad mellan rättsvetenskaplig verksamhet och dömande verksamhet. Han utgår i flera sammanhang från att rättvisesynpunkter, d.v.s. rättspolitiska samhällsvärderingar, påverkar utformningen av såväl lagstiftning som rättspraxis.[26] Dessa värderingar är dock inte av intresse för rättsvetenskapen. *Vuorio* förefaller att utgå från att värderingarna är inbyggda i lagen (eller sedvanerätten) på så sätt att de automatiskt beaktas av rättsvetenskapen. Rättsvetenskapsmannen behöver sålunda inte skilt beakta dessa värderingar, de följer så att säga automatiskt med.[27]

Vuorios strävan till en »ren» juridik kommer inte endast till uttryck i hans metoddeklaration, utan även i hans vetenskapliga praxis. Sålunda präglas hans forskning av en strävan att justifiera rättsdogmatiska ställningstaganden med »rent juridiska» argument, att transformera de rättspolitiska problemen till »juridiska». Detta kommer bl.a. till uttryck i det omfattande innehåll *Vuorio* ger begreppet sedvanerätt. Han uppfattar t.ex. den s.k. förmånlighetsprincipen som ett uttryck för sedvanerätten, inte som någon rättspolitisk maxim.[28] Likaså anser han att rättspraxis skapar rätt i form av sedvanerättens regler. Prejudikaten är sålunda bindande för rättsvetenskapen, som bl.a. har till uppgift att finna och utreda rättspraxis.[29] Lagens ordalydelse anger gränserna för sedvanerätten.

---

24 *Vuorio,* LM 1956. 458.

25 *Aarnio* belyser ingående de teoretiska problemen med en induktiv rättsdogmatisk metod. Se närmare *Aarnio,* Lainoppi 238 ff.

26 *Vuorio* 38, 48 not 4, 146 och 315 f. Se även *samma,* LM 1956. 477 f.

27 *Vuorio,* LM 1956. 477 f.

28 *Vuorio* 423 ff.

29 *Vuorio* 171.

Då de av ordalydelsen utstakade gränserna överskrids är praxis felaktig, vilket även rättsvetenskapen kan och bör framhålla.[30] *Vuorio* tillmäter alltså rättspraxis en stor betydelse som rättskälla. Hans uppfattning innebär att domarkårens eventuella rättspolitiska linje går före ratio legis, åtminstone så länge domarkåren håller sig inom den prövningsram lagens ordalydelse ger. Påståendet kan förtydligas genom ett tillspetsat exempel: I fall lagens ordalydelse i en konkret tolkningssituation ger utrymme för lösningarna a_1, för vilken ratio legis talar, och a_2, som rättspraxis av någon orsak stannar för, blir också rättsvetenskapsmannen »bunden» vid a_2 eftersom hans uppgift ju enligt *Vuorio* i detta fall endast är att finna sedvanerätten, inte t.ex. att evaluera rättspraxis. *Vuorios* syn på rättsdogmatisk forskning kan alltså, vid konflikter av ovanstående typ, vara ägnad att lösgöra rättsdogmatiken från lagstiftningsprocessen, lagens sociala kontext och ändamål. Domstolarnas funktion betonas på bekostnad av parlamentets.

2.2.3. Vuorio och finsk rättsvetenskap

Vuorios ovan relaterade två rättsvetenskapliga grundtankar har en klar anknytning till vissa teoretiska tänkesätt, som har haft stort inflytande på finsk rättsvetenskap. Dels anknyter *Vuorio* till en analytisk filosofisk tradition och till den analytiska rättsvetenskapens grundpostulat [31] och dels finner man hos honom de typiska dragen för finsk lagpositivism, här uppfattad så som *Aarnio* enligt min uppfattning träffande har karaktäriserat den.[32] *Vuorio* kan alltså på basen av ovanstående granskning karaktäriseras som en representant för en *analytisk lagpositivism.*

Det är dock skäl att understryka att *Vuorio* inte kan betecknas som någon typisk finsk representant för nämnda vetenskapliga riktning. Hans strävan till en strikt empirisk och radikalt »ren» rättsvetenskap utgående från bl.a. *Kaila* och *Ross* representerar

---

30 Ibid.

31 Se härom *Aarnio,* JFT 1976. 47 ff.

32 Se *Aarnio,* Reasoning 30 ff.

snarare en ytterlighetsriktning inom denna tradition — en ytterlighetsriktning där kravet på rättsvetenskapens »renhet» liksom hos *Kelsen* utgjorde en metodisk norm, en förutsättning för rättsdogmatikens vetenskaplighet. Den analytiska lagpositivismens rättsvetenskapliga utgångspunkter antog mindre radikala uttrycksformer hos flera samtida och senare representanter för denna riktning.[33] En restriktiv inställning till värderingar, till rättsdogmatikens samhälleliga och ideologiska aspekt, torde dock vara utmärkande för hela denna tradition [34] eventuellt med undantag för den s.k. analytiska hermeneutiken, vilken explicit strävar till att ta med värderingarna i den rättsdogmatiska forskningen.[35]

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att *Vuorio* på ett radikalt sätt avgränsar normsystemet från dess samhälleliga och ideologiska sammanhang. Mot bakgrunden av den rättsvetenskapliga debatt som förts i Finland under de senaste 10 åren kan det förefalla trivialt att peka på detta drag hos en representant för den analytiska lagpositivismen. Likaså kan det verka trivialt att på basen av *Makkonens* och *Aarnios* undersökningar konstatera att ett rättsideologiskt element oundvikligen ingår i rättsvetenskapen, också

---

[33] Sålunda säger en annan prominent representant för 1950-talets finska analytiska rättsvetenskap *Ylöstalo* 50, att han vill »påminna om de rättspolitiska, metajuridiska fakta, vilkas inverkan är mer avlägsen och indirekt. Vid tolkning av rättsregler kan man inte förbigå dessa synpunkter. Också i övrigt torde det vara skäl att även vid privaträttsliga undersökningar systematiskt fästa uppmärksamhet vid de privaträttsliga reglernas allmänna betydelse och funktion» (övers. N.B.). Också en av de främsta svenska analytikerna. *P. O. Ekelöf* betonar i sin »teleologiska metod» att värderingar inverkar på tolkningen, men att domaren bör tillämpa de lege lata relevanta värderingar (och inte t.ex. sina egna de lege ferenda värderingar). *Ekelöf* 45 betonar sålunda ratio legis som en central faktor i rättsdogmatiken.

[34] Det är vanligt att detta drag i finsk analytisk lagpositivism framhävs, se t.ex. *Tolonen*, LM 1970. 138 f, *Eriksson*, Tiede & Edistys 1/78.46 och *Kairinen* 76. Det är dock skäl att betona att det inom nämnda tradition förekommer olika uppfattningar om värderingarnas roll. Se närmare *Aarnio*, Kastarin juhlajulkaisu 12 f och särskilt 21.

[35] *Aarnio*, LM 1977. 329 och *samma*, Kastarin juhlajulkaisu 22 förefaller delvis uppfatta den s.k. analytiska hermeneutiken som en gren av den analytiska lagpositivismen.

då denna tar sikte enbart på rättsdogmatik och att den »rena» juridiken alltså ingalunda är värderingsfri, även om den uppställer ett dylikt ideal.[36] Orsaken till att jag trots allt velat understryka ovannämnda drag hos *Vuorio* beror på att denna omständighet i hög grad påverkat utformningen av objektet och frågeställningen för denna undersökning.

2.3. OBJEKT OCH KUNSKAPSINTRESSE

2.3.1. Undersökningens kompletterande karaktär

Vuorio inlemmade på ett i många avseenden förtjänstfullt sätt kollektivavtalet i det finska arbetsrättsliga normsystemet på formallogisk och rättssystematisk nivå. Han lämnade dock den rättsideologiska aspekten av problemet så gott som obeaktad. Inte heller senare arbetsrättslig forskning har ägnat denna fråga särskilt stor uppmärksamhet, även om man helt uppenbart frångått *Vuorios* radikala krav på en »ren» rättsvetenskap.[37] Mot denna bakgrund bör undersökningsobjektet i denna avhandling ses. Jag strävar till att *komplettera* den finska arbetsrätten med en analys, som koncentrerar sig på arbetsrättens rättsideologiska sida. Jag försöker kartlägga hur kollektivavtalet rättsideologiskt anpassats till vårt rättssystem, d.v.s. de värderingar och premisser denna integrationsprocess baserat sig på.

Det är skäl att kort belysa förhållandet mellan denna undersökning och *Vuorios* ovannämnda verk. Härvid är det skäl att framhålla ett faktum, som bl.a. *Aarnio* betonat:[38] Kritiken mot den »rena» juridiken, som går ut på att denna inte beaktar samhälleliga och ideologiska faktorer, har ofta gällt två skilda frågor, som i viss mån sammanblandats. Å ena sidan har man kritiserat den »rena» rättsvetenskapen för att den enbart sysslar med rättsdogmatik och

---

36 *Makkonen* 206, *Aarnio* 344 och *samma*, Reasoning 312 ff.

37 Se *Tiitinen* 17 f.

38 *Aarnio*, Johdatusta 227.

inte med frågor om rättens verkningar i samhället, rätten som styrningsmedel o.s.v. Denna kritik har alltså gällt lagpositivismens begränsade vetenskapliga kunskapsintresse.[39] Å andra sidan har man kritiserat lagpositivismens rättsdogmatiska metod, det sätt på vilket den tillfredsställer sitt begränsade kunskapsintresse. Och i detta sammanhang har man hävdat att det är nödvändigt att beakta samhälleliga och ideologiska element vid rättsdogmatisk forskning.[40] Denna undersökning har hämtat inspiration från bägge slagen av kritik. Framställningen har såväl en rättsdogmatisk som en allmän nivå.

På den allmänna nivån strävar jag att klarlägga hur kollektivavtalet som rättsinstitut historiskt och empiriskt anpassats till finländsk rättsordning, vilka ideologier som härvid tillämpats och hur dessa ideologier förhåller sig till i samhället rådande uppfattningar.

Även om undersökningen som helhet spränger ramarna för rättsdogmatisk forskning, befinner sig dess tyngdpunkt på en rättsdogmatisk nivå. Med rättsdogmatik avser jag här rättsvetenskaplig tolkning och systematisering av normer. Mitt kunskapsintresse är alltså delvis detsamma som *Vuorios*. Förhållandet mellan den rättsdogmatiska nivån i denna framställning och *Vuorios* verk kan lämpligen belysas genom en kort presentation av några uppfattningar om den »rena» juridikens karaktär, som framförts i den finländska debatten.

2.3.2. Värderingar och rättsdogmatik

Aarnio utgår, såsom ovan redan konstaterades, från att värderingar åtminstone i vissa fall inverkar på de resultat rättsdogmatisk vetenskap uppnår. Han anser att kritiken mot lagpositivismen, som baserar sig på att den inte är medveten om eller intresserad av det ideologiska och samhälleliga elementet i rättsdogmatiken, är be-

---

39 Dylik kritik har bl.a. *Backman,* Mietteitä 357 levererat.

40 *Backman/Mäenpää,* Oikeus 1976. 35.

fogad. Han konstaterar dock att man inte kunnat visa att dess angreppsvinkel är obehövlig eller obefogad utan endast begränsad och att den *i princip* har rätt inställning till *sitt* forskningsobjekt.[41]

Vad innebär *Aarnios* ovan relaterade uppfattning? Helt entydig är den inte, men jag tror att *Aarnio* resonerat i stort sett enligt följande: Den »rena» juridiken har ofta en orealistisk uppfattning om värderingarnas roll i rättsdogmatiken. Men de värderingar man tillämpar (utan att eventuellt vara medveten härom eller att explicit ange dessa värderingar) är i allmänhet värderingar, som är rådande i samhället och som är adekvata i detta sammanhang.[42] Bristen hos lagpositivismen ligger främst i det att den strävar att justifiera sina lösningar »rent» juridiskt och sålunda får en smal argumentationsbas, i vissa fall kan man rentav låta bli att beakta relevanta argument. Denna brist kan avhjälpas genom att bredda argumentationsbasen hos lagpositivismen.

Aarnio problematiserar inte frågan om *hur* lagpositivismens begränsade angreppsvinkel och argumentationsbas påverkar dess rättsdogmatiska forskningsresultat. Han förefaller dock att utgå från att påverkan i ett viktigt avseende är obetydlig:

> »Legal dogmatics that make choices simply consists of such elements that the position taken will necessarily be in accordance with the *existing* goal system.»[43]

Aarnio konstaterar alltså att rättsdogmatiken tillämpar i samhället rådande värderingar. Under förutsättning att just dessa värderingar anses vara adekvata förefaller det plausibelt, att utgående från *Aarnio* hävda, att lagpositivismens avgränsning av samhälleliga och ideologiska element från rättsdogmatiken i ringa utsträckning inverkar på rättsdogmatiska tolkningslösningar.[44] Såväl lag-

---

41 *Aarnio* 290 (kurs. *Aarnio*), *Aarnio*, Johdatusta 227.

42 *Aarnio*, Reasoning 316, där han också påpekar att detta innebär att konservatism är en strukturell faktor i juridiskt tänkande.

43 *Aarnio*, Reasoning 317 (kurs. *Aarnio*).

44 I fall man däremot tillämpar andra än rådande värderingar och t.ex. strävar till att radikalt förändra samhällelig praxis med hjälp av rättsdogmatisk tolkning torde man från *Aarnios* utgångspunkt kunna säga att lagpositivismens inverkan på tolkningslösningarna är betydande.

positivism som annan dogmatik kommer ju i allmänhet att tillämpa samma, d.v.s. rådande värderingar. Skillnaden mellan dessa ligger under nämnda förutsättning främst i hur man argumenterar för och justifierar lösningen, medan slutresultatet i allmänhet blir detsamma oberoende av rättsdogmatisk utgångspunkt.

Backman/Mäenpää har hävdat att skillnaden mellan lagpositivistisk och helhetsmässig på samhälle, stat och rätt inriktad forskning ingalunda gäller skilda kunskapsintressen utan olika rättsdogmatiska metoder.[45] Det ligger nära till hands att utgå från att *Backman/Mäenpää* anser att en lagpositivistisk rättsdogmatik leder till andra resultat än en rättsdogmatik, som organiskt integrerar det samhälleliga och ideologiska elementet med det »positivistiska». I fall resultaten inte är avvikande, är deras kritik av lagpositivismen klart oberättigad, annat än eventuellt som ett utslag för ett metodiskt egenvärde. Även om *Backman/Mäenpää* inte säger det explicit, hävdar jag alltså att deras framställning innefattar ett påstående om att lagpositivistisk rättsdogmatik leder till ohållbara resultat. *Backman/Mäenpää* anger inte var lagpositivismens konkreta felkällor eventuellt står att finna. I fall de anser att det föreligger något samband mellan värderingarnas roll i rättsdogmatiken och dessa felkällor, avviker deras åsikt i viss mån från *Aarnios* ovan refererade uppfattning. Hypotetiskt kan åsiktsdivergensen i så fall tänkas gälla olika frågor:

a) A och B/M kan tänkas vara ense om att lagpositivistisk rättsdogmatik tillämpar i samhället rådande värderingar. B/M anser dock att rättsdogmatiken *bör* tillämpa andra (t.ex. mer framstegsvänliga) värderingar.

b) B/M kan i motsats till A tänkas hävda att lagpositivistisk rättsdogmatik inte tillämpar rådande värderingar. B/M anser att rättsdogmatiken *bör* tillämpa rådande värderingar. I detta fall kan åsiktsdivergensen gälla antingen
   ba) vilka värderingar, som skall anses vara rådande, eller
   bb) vid enighet om vilka värderingar som är rådande, frågan om vilka värderingar, som de facto tillämpas.

---

45 *Backman/Mäenpää,* Oikeus 1976. 35.

I detta sammanhang föreligger ingen orsak att föra den hypotetiska diskussionen vidare eller att försöka tolka vad ovan refererade författare avsett. Framställningen ovan avser endast att belysa det faktum att en central fråga bakom den rättsvetenskapliga debatt, som förts i Finland under de senaste åren, lyder: *Inverkar lagpositivismens teoretiska utgångspunkter, dess avgränsning av samhälleliga och ideologiska faktorer från rättsdogmatiken, innehållsmässigt på de värderingar, som lagpositivistisk rättsvetenskap de facto använder?* Ingen har explicit formulerat denna fråga, än mindre försökt belysa den genom en systematisk undersökning av rättsdogmatisk argumentation. Debatten har rört sig på en abstrakt nivå.

2.3.3. Undersökningens målsättning

En av målsättningarna med föreliggande undersökning är att konkret försöka belysa den ovan formulerade frågan för arbetsrättens del. Jag strävar till att kartlägga de rättsideologiska premisser, som tillämpats då kollektivavtalet inlemmats i finländsk rättsordning. På den rättsdogmatiska nivån av framställningen klarlägger, analyserar och evaluerar jag de rättsideologiska argument och värderingar, som använts av den finländska arbetsrättsliga rättsdogmatiken.

Det är skäl att understryka att undersökningen inte är rättsdogmatisk i den meningen att jag skulle lägga fram några tolkningsrekommendationer. På den rättsdogmatiska nivån granskas visserligen arbetsrättslig argumentation. Men jag undersöker endast den samhälleliga och rättsideologiska sidan av denna och går inte in på andra sidor av argumentationen (eller på en analys av olika rättsdogmatiska begrepp). Därför kan jag inte inom ramen för denna undersökning ta ställning till huruvida gängse tolkning i en viss fråga är hållbar. Jag undersöker endast värdepremisserna för denna tolkning och presenterar eventuella alternativa premisser och antyder konsekvensen av deras tillämpning. Jag försöker dock inte bedöma tyngden eller genomslagskraften hos eventuella alternativa argument och värderingar. Detta kan förtydligas: I fall

gängse tolkning a i något hänseende baserar sig på värdepremissen y, medan värdepremissen x förefaller förutsätta tolkning b, innebär detta ingalunda automatiskt att ett accepterande av x måste leda till ett accepterande av b. Ett accepterande av x innebär endast ett mer eller mindre vägande argument för b, men det kan föreligga andra vägande argument för tolkning a. Ett ställningstagande till konkreta tolkningsfrågor förutsätter sålunda en mångsidig helhetsbedömning av ifrågavarande tolkningsproblem. Denna kompletterande undersökning tar ensidigt sikte på det rättsideologiska elementet i rättsdogmatisk argumentation. Därför avges inga tolkningsrekommendationer.

Förhållandet mellan *Vuorios* doktorsavhandling och den rättsdogmatiska nivån i denna undersökning är alltså, att jag kritiskt försöker evaluera de rättsideologiska premisser, som *Vuorio* (medvetet eller omedvetet) tillämpade eller underlät att beakta. Jag koncentrerar mig givetvis inte enbart på *Vuorio* utan undersöker inom ramen för frågeställningen och behandlade problem finländsk arbetsrättslig lagstiftning och doktrin som helhet.

Ovan har jag talat om att evaluera rättsideologiska argument och värderingar, som rättsdogmatiken använt. Dilemmat är med hjälp av vilka kriterier en dylik evaluering lämpligen kan utföras? Det är nödvändigt att bruka något slag av värdemåttstock för bedömningen. Och denna värdemåttstock bör vara relevant, det förefaller inte särskilt ändamålsenligt att göra en dylik evaluering utgående från författarens personliga, subjektiva värderingar eller »höga visdom». Utan att här gå in på de filosofiska implikationerna av problemet med »objektiva värdemåttstockar»[46] konstaterar jag, att min utgångspunkt är, att det är möjligt att uppkonstruera relevanta kriterier för bedömningen. Eftersom jag här är intresserad av samhälleliga och ideologiska frågor måste kriterierna vara innehållsmässiga, de kan inte vara rent formella. Vidare måste de vara historiska. En relevant värdering i går är inte nödvändigtvis en relevant värdering i dag. Jag tar alltså som utgångspunkt avstånd från »eviga» värdemåttstockar, vilka ju representeras t.ex. av naturrättstänkandet. *Den samhälleliga rättsideologin* utgör en mått-

---

46 Se härom t.ex. *Peschka* 116 ff.

stock, som uppfyller nämnda krav. I denna undersökning uppstrukturerar jag sålunda de samhälleliga rättsideologierna visavi kollektivavtalet, varefter jag undersöker det inbördes förhållandet mellan dessa och det rättsideologiska elementet i den rättsdogmatiska argumentationen. Undersökningens »rättsdogmatiska del» är alltså upplagd på följande sätt:

1. Jag strävar till att klarlägga innehållet i min måttstock för den ideologiska evalueringen. D.v.s. jag försöker presentera de samhälleliga rättsideologierna visavi kollektivavtalet.
2. Jag klarlägger vad som är eller kan anses vara gällande rätt.
3. Härefter undersöker jag hur olika premisser för gällande rätt förhåller sig till den uppställda måttstocken.
4. I fall värdepremisserna för gällande rätt avviker från den samhälleliga rättsideologins kriterier, analyserar jag hur gällande rätt borde förändras för att i rättsideologiskt hänseende överensstämma med den samhälleliga rättsideologin.

Ovanstående skissartade presentation av undersökningens uppläggning utvisar att begreppet samhällelig rättsideologi är centralt i denna avhandling. Det är därför skäl att gå in på en detaljgranskning av hur jag i fortsättningen uppfattar begreppen rättsideologi och samhällelig rättsideologi.

2.4. OLIKA RÄTTSIDEOLOGIBEGREPP

Begreppet ideologi/rättsideologi är flitigt nyttjat av (rätts)vetenskapen. Begreppet definieras dock sällan och eftersom det används i flera varierande betydelser är det skäl att kort redogöra för dess innehåll, användning och teoretiska referensram i denna undersökning.

Den historiska materialismen utgör här allmänteoretisk utgångspunkt. Den indelar samhälleligt liv i två grundkategorier; samhälleligt varande och samhälleligt medvetande. Utan att i detta sammanhang gå närmare in på detta fundamentala filosofiska prob-

lem konstaterar jag att den historiska materialismens grundtes är att varandet är primärt, varandet präglar i sista hand medvetandet inom ramen för en komplicerad dialektisk process. Inom en konkret samhällsformation kommer nämnda allmänfilosofiska grundkategorier till uttryck i dikotomin bas/överbyggnad där basen utgör samhällets produktionsförhållanden som helhet, överbyggnaden en helhet av samhälleliga idéer, institut och förhållanden.[47]

Mångtydigheten hos begreppet rättsideologi kommer väl till synes i det faktum att man enbart inom den vetenskapliga tradition, som bygger på den historiska materialismen, använder begreppet i åtminstone fyra från varandra klart avvikande betydelser:[48]

För det första tar man sikte på indelningen i bas/överbyggnad, som omnämndes ovan. Man skiljer mellan materiella och ideologiska förhållanden, varvid de förra betecknar basförhållanden och de senare överbyggnadsförhållanden.[49] På denna nivå hänförs såväl rätten som staten till de ideologiska förhållandena, här kan man tala om rätten som ideologi. Det är dock skäl att understryka, att framställningen vid en dylik karaktärisering befinner sig på en ytterst hög abstraktionsnivå och att man härvid inte ger någon definition av rätten, utan endast en metodologisk princip för en analys av rättens karaktär och egenskaper. För undvikande av begreppsförvirringar *används inte* detta ideologibegrepp i denna undersökning.

För det andra används rättsideologibegreppet för att beteckna den juridiska världsåskådningen, »die juristische Weltanschauung».[50]

---

47 Ang. dikotomin bas/överbyggnad se t.ex. *Marx,* Valitut teokset 1. 445, *Engels,* Valitut teokset 3. 444 ff, *Eriksson,* LM 1972. 158 ff och *Bauer* m.fl. 20 ff.

48 Detta faktum har onekligen skapat grogrund för begreppsförbistringar. T.ex. *Kelsens* kritik av den materialistiska stats- och rättsteorin bygger i stor utsträckning på en tolkning av dess ideologiuppfattning — en tolkning, som enligt min uppfattning knappast hade presenterats i fall ideologibegreppet varit mer entydigt. Se *Kelsen* 2 ff. Se även *Tumanov* 38.

49 Så t.ex. *Sihto* 89, *Bauer* m.fl. 13, *Moskvichov* 64 och *Wagner* 38 f.

50 Begreppet präglades av *Engels* och *Kautsky* i en polemik mot *Menger* år 1887. Se *Engels* und *Kautsky,* Marxistische und sozialistische Rechtstheorie 54, *Mollnau* 11, *Moskvichov* 70 och *Tumanov* 39 ff.

Termen tar sikte på den förändring i allmän samhällsuppfattning som övergången från feodalism till kapitalism förde med sig. Härvid kom den »teologiska världsåskådningen» att ersättas med en »juridisk». Under medeltiden stod kyrkans dogmer i centrum för vetenskap och tänkande. Juridik, naturvetenskap och filosofi utgick från och ställdes i relation till de teologiska lärorna.[51] Kyrkan sanktionerade ekonomiska och sociala förhållanden, vilka ansågs ha sitt ursprung i religiösa dogmer. Den juridiska världsåskådningen ersatte kanonisk rätt med statlig, kyrkan med staten, och uppfattade ekonomiska och sociala förhållanden som ett resultat av lagstiftande verksamhet. Rätten ställdes i centrum för samhällsutvecklingen. Den juridiska världsåskådningen avser alltså en *konkret historisk samhällsuppfattning,* som bl.a. betonar juridisk Rättvisa och Jämlikhet, och som företräder en så gott som obegränsad tilltro till rättens sociala potens. Då man sätter likhetstecken mellan rättsideologi och den juridiska världsåskådningen beror detta på att det juridiska elementet dominerar denna »borgerskapets klassiska samhällssyn».[52] Rättsideologibegreppet *ges inte* i det följande en dylik specifikt begränsad innebörd.

För det tredje används ideologibegreppet för att beteckna falsk eller förvrängd återspegling (i medvetandet) av existerande verklighet. Rättsideologin innebär i enlighet med detta falska eller förvrängda uppfattningar visavi rättsliga fenomen och förhållanden. Rättsvetenskapen är »ideologisk» då den presenterar oriktiga eller falska påståenden och läror. Detta ideologibegrepp, som är betydligt mer allmänt än de två föregående, används också i andra vetenskapliga traditioner än den historiska materialismen. Inom den sistnämnda betecknar man härvid ofta ideologi som idealism, d.v.s. som en uppfattning, vilken mer eller mindre systematiskt utgår från att det samhälleliga medvetandet är primärt i förhållande till varandet.[53] I detta sammanhang innebär alltså rättsideologi ett särskilt slag av förvrängd verklighetsuppfattning. Inom andra

---

51 *Engels* und *Kautsky,* Marxistische und sozialistische Rechtstheorie 54.

52 Ibid.

53 Se *Marx/Engels,* German Ideology 108, 194, *Moskvichov* 62 ff och där hänvisad litteratur och *Wagner* 10 f.

vetenskapstraditioner använder man åter rättsideologibegreppet för att beteckna falska läror i allmänhet, man anser att rättsideologin består av falska eller felaktiga påståenden om rättsliga fenomen.[54] T.ex. påståendet att domarens värderingar inte spelar någon roll vid dömande verksamhet kunde i detta avseende, och mot bakgrund av vad som ovan sagts, betecknas som rättsideologiskt. I anslutning till här presenterade ideologibegrepp brukar man även framhäva att rätten har olika ideologiska funktioner. Rätten innehåller i sig ett mystifierande och illusoriskt, d.v.s. ett verklighetsförfalskande, element.[55] Då man i RF § 5 stadgar att »Finska medborgare äro likställda inför lagen» är detta ägnat att skapa en illusion om en faktisk ekonomisk jämlikhet och då arbetskraft försäljes genom frivilligt ingångna arbetsavtal främjar detta uppkomsten av en illusion om att arbetstagarna de facto fritt kan besluta om de vill sälja sin arbetskraft på vissa villkor. Detta trots att de ofta ekonomiskt sett är tvungna att ingå avtal. Dessa illusioner, som rätten ger upphov till eller befrämjar, då den »på samhällets yta» vänder »upp och ner» på ekonomiska förhållanden, betecknas ofta även som rättsideologi.[56] I denna avhandling använder jag *inte* rättsideologibegreppet i betydelsen falsk eller förvrängd återspegling av verkligheten. Jag strävar till att i framställningen beakta rättens mystifierande »rättsideologiska» karaktär, men använder begreppet *rättens illusoriska funktion* för att beteckna detta fenomen.

För det fjärde kan man uppfatta rättsideologin som en specifik form av samhälleligt medvetande. Enligt denna uppfattning kan det samhälleliga medvetandet uppstruktureras i flera olika specifika former beroende på vilka samhälleliga relationer och fenomen detta medvetande återspeglar. Sålunda kan man tala om ett filosofiskt, religiöst, estetiskt, politiskt och rättsligt medvetande.[57] Det sam-

---

54 Se t.ex. *Mannheim* 49 ff och *Maihofer,* Ideologie und Recht 21.

55 *Rottleuthner,* Probleme der marxistischen Rechtstheorie 169 och *Aarnio—Heinonen—Tuori* 38.

56 *Marx* 471 f, *Marx/Engels,* Valitut teokset 3.449.

57 Se *Uledow* 68 ff.

hälleliga rättsmedvetandet brukar karaktäriseras som en totalitet av åsikter, idéer, teorier, föreställningar och känslor hos människor (kollektiv, grupper, klasser, samhälle) med avseende på gällande rätt eller eventuell framtida rätt.[58]

Inom det samhälleliga medvetandet kan man enligt *Nasarenko* särskilja ett empiriskt och ett teoretiskt element.[59] Dessa står i i ett ömsesidigt förhållande av växelverkan till varandra, det samhälleliga medvetandet förenar i sig den samhälleliga (social)psykologin och ideologin.[60] Samma distinktion kan genomföras med avseende på det samhälleliga rättsmedvetandet. Totaliteten av osystematiserade åsikter, föreställningar, känslor, stämningar och förhoppningar som angår rätten ger uttryck för den samhälleliga rättspsykologin (det empiriska momentet). Rättsideologin definierar *Nasarenko* som ett system av rättsliga idéer och teorier, som återspeglar det samhälleliga varandet och ger uttryck för olika samhällsklassers behov rörande rättslig reglering (det teoretiska momentet).[61]

Rättsideologin, så som den i detta fall definieras, utgör alltså en del av rättsmedvetandet, den representerar det mest utvecklade stadiet av samhälleligt rättsmedvetande.[62] Den samhälleliga rättsideologin kommer till konkret uttryck i rättsbegrepp, rättsliga kategorier, rättsliga ideer, juridiska teorier och inom rättsvetenskapen.[63] Rättsideologibegreppet *används här i nämnda betydelse,* den betecknar alltså en mer eller mindre *systematisk helhet av rättsliga teorier och uppfattningar.*[64] Begreppet i och för sig tar alltså inte ställning till om ideologin på ett adekvat sätt återspeglar verkligheten. Rättsideologin är rättsideologi oberoende av om ideologin är sann eller falsk.

---

58 *Nasarenko* 15, *Uledow* 93.

59 *Nasarenko* 32.

60 Ibid.

61 Ibid.

62 *Sabó* 207 ff.

63 *Nasarenko* 32.

64 Detta ideologibegrepp ligger nära det som *Aarnio* använder. Se *Aarnio,* Lainoppi 201.

2.5. DEN SAMHÄLLELIGA RÄTTSIDEOLOGIN

I detta sammanhang är det inte möjligt att ingående undersöka eller härleda det rättsideologibegrepp, som används i denna undersökning. För den fortsatta framställningen, som alltså gäller kollektivavtalets rättsideologi, är det dock nödvändigt att anlägga några principiella och metodologiska synpunkter på rättsideologin, att precisera dess plats och förhållande till vissa andra fenomen.

Rättsideologi och rättsnorm. Rättsideologin definierades ovan som ett system av rättsliga ideér och teorier om olika rättsliga fenomen. Dessa fenomen, t.ex. den positiva rättens normer och de rättsförhållanden normerna förmedlar, utgör alltså rättsideologins objekt. Rättsideologin kan inte identifieras med sitt objekt, trots att bägge hänförs till den samhälleliga överbyggnaden. Här befinner de sig nämligen på olika nivåer.[65] Lagstiftningen är en produkt av rättsmedvetandet (rättsideologin), men en produkt som får juridisk form först då den »genomträngt» detta medvetande. I och med att rättsideologin »upphöjs» till lag förvärvar den nya kvaliteter, som gör att den klart måste skiljas från rättsideologin.[66] Det råder dock inte något motsatsförhållande mellan rättsideologi och rättsnorm, utan de befinner sig i ett intimt och invecklat förhållande av ömsesidig påverkan.[67] Lagstiftningen utgör ett resultat av medveten mänsklig handling, via den realiseras rättsideologiska uppfattningar i samhället. Å andra sidan utformar och påverkar rättsnormerna och de rättsförhållanden de förmedlar den samhälleliga rättsideologin. Den invecklade socialpsykologiska process under vilken såväl lagstiftning som rättsideologi uppkommer, utvecklas och omformas, bestäms av en lång rad olika faktorer av vilka de ekonomiska i sista hand är viktigast.[68]

Denna skissartade presentation av gränsdragningen rättsideologi/rättsnorm är ägnad att belysa det faktum att lagstiftningen alltid stadfäster vissa rättsideologiska uppfattningar om och önskemål

---

65 Se t.ex. *Althusser,* Filosofi från proletär klass-ståndpunkt 114 och *Smirnov* 18 f.

66 Se *Uledow* 98, Allgemeine 1. 255 ff, *Sabó* 196 ff och *Javitš* 60.

67 *Uledow* 98 och *Javitš* 60.

68 *Engels,* Valitut teokset 3. 444 och *Kerimow* 155 ff.

med avseende på rätten. Rätten innehåller sålunda alltid ett ideologiskt element, den ger uttryck för och realiserar vissa rättsideologiska uppfattningar.[69]

Rättsideologi och ekonomi. Rättsideologin bestäms, som ovan redan framgick, i sista hand av samhällets produktionsförhållanden, dess ekonomiska bas. Denna materialistiska grundtes bör inte missförstås. Den innebär ingalunda att varje rättslig idé eller norm kan förklaras direkt utgående från samhällets ekonomiska struktur. Den historiska materialismen förklarar medvetandets ursprung och utveckling utgående från den ekonomiska basen, utan att förneka ideella faktorers aktiva roll och återverkan på denna.[70] Ideella förklaringsmodeller och det ideella momentet i rättsutvecklingen tillmäts sålunda en betydande relevans inom denna vetenskapliga tradition. Då man säger att rättsideologin i sista hand bestäms av ekonomin tar man sikte på det faktum att man vid materialistisk förklaring av rättsideologin inte stannar vid en ideell förklaring utan man går vidare (och förklarar förklaringen eller förklaringens förklaring) tills man »i sista instans» och eventuellt via många förmedlingar når en förklaring, som utgår från den ekonomiska basen.[71]

Rättsideologins utformning påverkas sålunda inte endast av den ekonomiska strukturen utan även av ett otal andra faktorer såsom historia, traditioner, moral, gällande rätt etc. Denna omständighet formuleras ofta som rättsideologins relativa självständighet i förhållande till ekonomin.[72] Detta något diffusa och problematiska begrepp anger även vissa utgångspunkter för en vetenskaplig undersökning av rättsideologin. Å ena sidan kan rättsideologin konstrueras och undersökas som ett specifikt forskningsobjekt,

---

69 *Javitš* 59, *Wagner* 47. Se även *Kerimow* 156, som betonar att man inte kan skilja mellan ett ideologiskt, politiskt, ekonomiskt m.m. innehåll i rätten, utan att rättens innehåll utgör en dialektisk enhet. Detta innebär dock knappast att *Kerimow* skulle motsätta sig att man talar om ideologiska — eller viljemoment i rätten. Han vill endast betona, om jag förstått honom rätt, att dessa moment inte förekommer i »ren» form och att innehållskategorin inte är adekvat i detta sammanhang.

70 *Schleifstein* 90.

71 Se *Wagner* 47 f.

72 *Nasarenko* 20. Redan *Marx* pekade på ifrågavarande fenomen, se *Marx,* Grundrisse 109.

emedan den i en viss utsträckning utvecklas enligt sin egen inre logik. Å andra sidan har rättsideologin ingen helt egen historia, dess utveckling måste alltid ses i relation till det ekonomiska skeendet.[73]

Rättsideologi, vilja och intresse. Den förmedlande länken mellan samhälleligt varande, ekonomi och rättsideologi utgör intressekategorin. Intresset utgör sammanhanget mellan det objektiva och det subjektiva, men i sig är intressekategorin objektiv.[74] Detta innebär att samhälleliga intressen inte kan härledas från enskilda individers eller gruppers motiv och önskemål utan från de ekonomiska formbestämningarna för dessa intressen.[75] Detta kan exemplifieras: Inom kapitalistiska produktionsförhållanden ligger det i ägarens av produktionsmedel intresse att erhålla vinst. Strävan efter vinst är en nödvändig beståndsdel av det ekonomiska systemet och given av detta. Detta intresse föreligger oberoende av om den enskilda ägaren i det enskilda fallet de facto strävar efter vinst.

Olika grupper och klasser har skilda samhälleliga intressen beroende på sin ställning inom produktionen. Via en komplicerad socialpsykologisk medvetandeprocess återspeglas olika gruppers behov och intressen som subjektiva önskemål och uppfattningar.[76] Dessa objektiva intressen uppfattas mer eller mindre adekvat av subjektet. Utan att i detta sammanhang gå in på de grundläggande filosofiska problem som den s.k. återspeglingsteorin innefattar, konstaterar jag att den utgår från att olika gruppers skilda objektiva samhälleliga intressen även leder till att deras subjektiva önskemål och uppfattningar med avseende på gällande rätt kommer att divergera. Dessa olika gruppers rättsliga strävanden formuleras

---

73 *Marx/Engels,* German Ideology 101, *Razumovskij,* Marxistische und sozialistische Rechtstheorie 102 ff. Se även *Althusser,* Filosofi från en proletär klass-ståndpunkt 132 ff.

74 Allgemeine 1. 264, *Wagner* 102, *Kosonen* 4 och *Kerimow* 97 f.

75 På samhällelig nivå granskar den historiska materialismen sålunda individerna som »... personifikationer av ekonomiska kategorier, bärare av bestämda klassförhållanden och intressen.» (*Marx* 5) och inte som enskilda personer. Se närmare *Kosonen* 10 ff.

76 Se t.ex. *Wagner* 71 ff.

i olika rättspolitiska krav, rättsvetenskapliga teorier m.m., d.v.s. i rättsideologin. Dessa strävanden och önskemål, som konkretiseras i rättskrav, kan betecknas som den samhälleliga rättsideologins vilje-element.[77] Rätten realiserar detta vilje-element genom att ge en allmän, imperativ karaktär åt vissa samhälleliga intressen och behov. Rätten utgör det statliga uttrycket för en samhällelig vilja.[78]

Det faktum att olika samhällsklasser och grupper har skilda samhälleliga intressen och som en följd härav skilda rättspolitiska krav innebär att vi ingalunda kan vänta oss att finna endast en samhällelig ideologi om kollektivavtalet. Tvärtom, kollektivavtalet är en avtalsform som reglerar ett klassförhållande och man kan sålunda vänta sig att finna en skild rättsideologi för respektive intressent: En rättsideologi som avspeglar arbetsgivarintressen och en annan som avspeglar arbetstagarintressen. Vidare förefaller det inte otänkbart att man finner ett spektrum av »kompromisser» mellan dessa rättsideologiska uppfattningar.

Rättsideologins objektiva och subjektiva sida. I metodologiskt hänseende innebär de samhälleliga intressenas objektivitet att dessa inte kan klarläggas genom en empirisk undersökning av olika gruppers önskemål och strävanden, utan genom att undersöka de ekonomiska formbestämningarna för dessa intressen.[79] Intressena bör sålunda härledas från den ekonomiska basen. Rättsideologin är en subjektiv kategori, även om de objektiva intressen den uttrycker ger den en objektiv sida. I metodologiskt hänseende innebär detta att rättsideologins faktiska innehåll inte uteslutande kan härledas från dess ekonomiska formbestämningar, utan den måste även kartläggas genom en empirisk undersökning av olika gruppers rättsideologiska uppfattningar.

Den samhälleliga rättsideologin består alltid av såväl en subjektiv som en objektiv sida. Då en grupps ideologi motsvarar dess objektiva intressen kan man säga att den objektiva sidan dominerar, medan en ideologi som i ringa mån motsvarar dessa intressen i hög grad är subjektiv och irrationell. Det centrala är dock att rätts-

---

77 *Sabó* 227, *Wagner* 71 ff.

78 *Kerimow* 102 ff.

79 *Wagner* 75.

ideologin alltid utgör ett mer eller mindre adekvat uttryck för samhälleliga intressen.

Samhällelig praxis och rättsideologi. Rättsideologibegreppet tar sikte på en form av samhälleligt medvetande som uppvisar teoretiska och systematiska drag. Sålunda kan enskilda arbetstagares eller en grupp arbetstagares »vardagsmedvetande» visavi rätten inte betecknas som rättsideologi. Först då detta vardagsmedvetande formulerats i allmänna och teoretiska termer kan man tala om en grupps rättsideologi, medan vardagsmedvetandet torde kunna hänföras till den samhälleliga rättspsykologin.

För en undersökning av kollektivavtalets rättsideologi innebär det sagda att denna ideologi i första hand står att finna inom samhällelig teoribildning och inte inom samhällelig praxis. Detta kan förtydligas. Den samhälleliga arbetsgivarideologin kommer inte i första hand till uttryck i arbetsgivarnas faktiska arbetsmarknadspraxis, utan i olika arbetsgivarföreningars program och resolutioner, i olika arbetsgivarrepresentanters allmänna formuleringar av arbetsgivarnas strävanden o.s.v. Det står klart att det råder en intim växelverkan mellan samhällelig arbetsgivarideologi och arbetsgivarnas samhälleliga praxis, praxis påverkar ideologin och vice versa, men dessa kan inte identifieras. Det kan nämligen föreligga en diskrepans mellan ideologi och praxis, mellan det man säger och det man gör. Och ideologibegreppet i denna undersökning tar i första hand sikte på uttalade teoretiska premisser: I fall t.ex. arbetsgivarföreningar och prominenta arbetsgivarrepresentanter hävdar att arbetsgivarnas verksamhet främst av allt präglas av en kamp mot arbetslösheten (ideologi), samtidigt som många arbetsgivare genomför omfattande rationaliseringsprogram utan att ta nämnvärd hänsyn till deras inverkan på sysselsättningen (praxis) kan man eventuellt hävda att ideologin inte helt överensstämmer med de värderingar, som kommer till uttryck i praxis. Begreppet samhällelig ideologi, som alltså tar sikte på medvetandets teoretiska moment, tillåter i begreppsligt hänseende en diskrepans mellan ideologi och praxis. I detta avseende är det alltså inte uteslutet att premisserna för rådande samhälleliga rättsideologi i enskilda fall avviker från de värderingar som lagstiftaren eller rättstillämparen benyttjar.

Samhällelig rättsideologi och individuellt rättsmedvetande. I det föregående har jag brukat begreppet samhällelig rättsideologi och definierat det som ett relativt adekvat uttryck för en viss klass' eller grupps intressen med avseende på rätten och rättslig reglering i samhället. Det är skäl att understryka skillnaden mellan samhällelig rättsideologi och individuellt rättsmedvetande. Det individuella rättsmedvetandet ger uttryck för en enskild individs uppfattningar, teorier, värderingar och intressen. Den samhälleliga rättsideologin får sin utformning via enskilda individer, men utgör ingalunda den aritmetiska summan av individuella teorier och påståenden.[80] I dessa ingår nämligen i allmänhet subjektiva, irrationella element, vilka »slipas» bort inom den samhälleliga rättsideologin. Det föreligger sålunda en klar kvalitativ skillnad mellan samhällelig rättsideologi och individuellt rättsmedvetande, men det är skäl att betona att ingendera förekommer i ren form. Det individuella rättsmedvetandet är alltid »samhälleligt» eftersom det återspeglar den rättsliga formen för olika samhälleliga relationer och fenomen. Och den samhälleliga rättsideologin får alltid sin konkreta utformning via individuella subjekt.

I denna avhandling strävar jag bl.a. till att historiskt uppkonstruera den samhälleliga rättsideologin visavi kollektivavtalet. Jag kunde redan ovan konstatera att jag härvid blir tvungen att skilja mellan en arbetstagar- och en arbetsgivarideologi. I detta sammanhang är det skäl att ställa följande fråga: Hur skall man i rättsideologiskt hänseende uppfatta kommittébetänkanden och andra lagberedningsarbeten, lagstiftning m.m.?

Den materialistiska rättsuppfattningen utgår från tesen om att rättens väsen utgör den härskande samhällsklassens »till lag upphöjda klassvilja».[81] Utan att i detta sammanhang gå närmare in på denna omstridda definition och dess olika varianter är det skäl att kort kommentera förhållandet mellan lagstiftningsideologi och arbetsgivarideologi. Den härskande klassen i det kapitalistiska samhället utgörs av den klass som äger produktionsmedlen, d.v.s.

---

80 Se *Nasarenko* 33 f, Allgemeine 1. 265, *Sabó* 191 ff, 205, *Wagner* 100 och *Kerimow* 105.

81 *Marx/Engels,* Valitut teokset 1. 107.

allmänt taget och förenklat arbetsgivarna. Utgående från citatet ovan kunde eventuellt den slutsatsen ligga nära till hands att lagstiftning, lagberedningsarbeten m.m. ger uttryck för arbetsgivarnas samhälleliga rättsideologi, att en identifikation här vore möjlig. Så är ingalunda fallet. Rättsideologin upphöjs till lag via statsapparaten och i allmänhet via parlamentsbehandling. Arbetarklassen kan inom en borgerlig demokratisk statsform påverka denna lagstiftningsprocess i två hänseenden.[82] För det första är den härskande klassen tvungen att beakta den organiserade arbetarklassens behov och uppfattningar. Staten tillvaratar ingalunda i första hand enskilda kapitalisters (kortsiktiga) intressen utan kapitalistklassens allmänna gemensamma intressen.[83] Till dessa allmänna intressen hör t.ex. arbetskraftens reproduktion (utbildning, social trygghet, arbetarskydd). Och för det andra deltar ofta representanter för arbetarklassen i lagstiftningsprocessens olika skeden; i kommittéer, i parlamentet m.m. Här kan arbetarklassens representanter beroende på rådande samhälleliga styrkeförhållanden utöva betydande påverkan på lagstiftningens konkreta utformning. Arbetarklassen kan alltså påverka de former under vilka »den härskande klassens ideologi» realiseras till lag. Denna påverkan kan vara betydande, framförallt på det ideologiska planet. Lagen kan sålunda ge uttryck för långtgående ideologiska kompromisser.[84] Man kan alltså inte utgå från att det är möjligt att sätta likhetstecken mellan arbetsgivarideologin och »den officiella lagstiftningsideologin». Tvärtom, det använda ideologibegreppet förutsätter att det existerar åtminstone tre samhälleliga ideologier visavi kollektivavtalet: Arbetsgivarideologin, arbetstagarideologin och den officiella lagstiftningsideologin.

Rättsideologi och historia. Rättsideologin är hela tiden stadd i utveckling, den är inte statisk. En undersökning av en konkret rättsideologi bör alltså uppfatta fenomenet historiskt och inregistrera de förändringar, som rättsliga teorier, åsikter och idéer under-

---

82 Ang. statsformsbegreppet, se Allgemeine 1. 172 ff.

83 *Kerimow* 106 ff torde även ta sikte på detta faktum, förutom på vissa specifikt statliga allmänna funktioner, då han betonar att rätten ger uttryck för den härskande klassens *statliga* vilja.

84 Se *Sabó* 227.

går. Dessa förändringar kan ske på många olika sätt: nya åsikter och teorier uppstår, gamla teorier får nytt innehåll och ny betydelse.[85] Rättsideologin är alltså hela tiden »stadd i rörelse», ett faktum som bidrar till att den samhälleliga rättsideologin alltid i viss mån är diffus, man kan t.ex. inte uppskissera en ingående, exakt samhällelig arbetsgivarideologi om kollektivavtalet, men man kan peka på olika viktiga element och uppfattningar, som ingår i denna vid en viss tidpunkt.[86]

Rättsideologi och internationell påverkan. Kollektivavtalet är i högsta grad en internationell företeelse, som intimt hänger samman med det kapitalistiska produktionssättets genombrott och utveckling. Kapitalismens genombrott i Finland skedde relativt sent, sett från ett europeiskt perspektiv. Detta innebar att kollektivavtalet och teoribildningen kring detta delvis kunde importeras som »färdigvara». Rättsideologin är alltså internationellt betingad, känt är att den finländska rättsvetenskapen i stor utsträckning öst från utländska källor. Den samhälleliga rättsideologins internationella karaktär bör dock inte överdrivas. I allmänhet kan utländska läror nämligen adapteras i Finland endast under förutsättning att de passar in i finländska förhållanden, att de här fyller ett socialt behov. Dessutom kan utländsk ideologi, som adapteras, ofta ges nytt nationellt innehåll och få nya funktioner. En undersökning av samhällelig rättsideologi bör under alla omständigheter även beakta internationell påverkan.

Rättsideologins uttrycksformer. Rättsideologin kan granskas på olika abstraktionsnivåer. Man kan på en allmän nivå konstruera uppfattningar och teorier om kollektivavtalet, som sammanfattar samtliga rättsliga funktioner såsom lagstiftning, lagtillämpning och rättsteori. På en dylik allmän nivå innefattar alltså rättsideologibegreppet samtliga olika slag av rättsideologiska uppfattningar, det utgör en syntes av dessa. Vid en konkret granskning av uppfattningar rörande en enskild rättsnorm, som reglerar kollektivavtalet, eller rörande rättstillämpning i en viss fråga kan man skilja

---

85 *Nasarenko* 20.

86 Till detta bidrar även det faktum att den samhälleliga rättsideologin kommer till uttryck via enskilda individer.

mellan olika slag av uppfattningar, mellan rättsideologins olika uttrycksformer. Eftersom olika uttrycksformer för den samhälleliga rättsideologin visavi t.ex. en konkret rättsnorm kan ha ett varierande innehåll eller betona olika innehållsmässiga element är det skäl att här presentera de tre viktigaste uttrycksformerna (elementen) för den samhälleliga rättsideologin. Exemplet gäller här den rättsideologiska uppfattningen visavi en konkret rättsnorm. Här kan man skilja mellan:

1. *Uppfattningar om denna rättsnorm och de rättsförhållanden den eventuellt förmedlar.* Dessa uppfattningar kan vara ytterst olika till innehållet. De kan vara kritiska, positiva, deskriptiva etc. Bakgrunden till dessa uppfattningar, denna ideologi, kan vara av mångahanda slag. Här är det skäl att skilt nämna en faktor, som ovan tangerades: Rättsformen (normen) skapar eller främjar vissa illusoriska, skenbara uppfattningar om verkligheten. Utgående från *Rottleuthners* analys kan jag här skilja mellan fyra olika sätt på vilka *rättens illusoriska funktion* verkar: För det första rättfärdigar den lagenliga sociala förhållanden. För det andra är rätten ägnad att skapa en illusion om att vad lagen föreskriver även är verkligt. För det tredje gör lagarnas allmänna karaktär och deras parlamentariska tillkomstprocess att rättsnormerna moraliskt rättfärdigas. Det som stadgas i lag uppfattas som rätt och riktigt p.g.a. att det är lag. För det fjärde hävdar *Rottleuthner* att rättsnormerna är ägnade att skapa en vrång bild av rättsförhållandena i och med att man på normnivå överbetonar avtalsparternas viljeförklaring på bekostnad av deras sociala position etc.[87]
2. *Uppfattningar, som kommer till uttryck i den existerande rättsnormen.* Rättsnormerna innehåller, som ovan framgick alltid ett ideologiskt element, en ideologisk sida. De bygger alltid på vissa uppfattningar om verkligheten, om rättssystemet o.s.v. och i allmänhet har man vissa syften med uppkomsten av lagstiftningen. Dessa uppfattningar kan naturligtvis i hög grad avvika från uppfattningarna om lagen.
3. *Den uppfattning,* de ideologiska premisser, på vilka en lag eller en norm bygger, behöver ingalunda vara identisk

---

[87] *Rottleuthner,* Probleme der marxistischen Rechtstheorie 169.

med de ideologiska argument *varmed normen legitimeras.* Sålunda kan lagen motiveras och understödas med argument som är allmänt acceptabla trots att den bygger på premisser som avviker från detta och som inte är allmänt acceptabla. Man bör alltså skilja mellan legitimationsideologin, d.v.s. uppfattningar genom vilka en norm motiveras och försvaras och övriga uppfattningar om rättsnormen.

Ovannämnda distinktion kan även genomföras med avseende på rättstillämpning. Man kan skilja mellan uppfattningar om en viss tolkning, värderingar som en viss tolkning ger uttryck för samt legitimering eller justifiering av en viss tolkning.[88]

Mot ovanstående bakgrund är det inte uteslutet att det förekommer inre motsägelser inom en viss rättsideologi. Olika element i ideologin kan ge uttryck för skilda värdepremisser och inbördes vara oförenliga. En viss norm kan legitimeras med helt andra värderingar än den ger uttryck för. En inbördes konflikt mellan rättsideologin på olika abstraktionsnivåer är heller inte utesluten. I fall det t.ex. föreligger en diskrepans mellan ideologi och praxis, kan man tänka sig att ideologin på konkret nivå intar ett slags mellanställning mellan ideologin på abstrakt nivå och de värderingar praxis ger uttryck för.

2.6. UNDERSÖKNINGENS FRÅGESTÄLLNING

Denna avhandling strävar till att klarlägga kollektivavtalets anpassning till finländskt rättssystem efter år 1924. Kollektivavtalet avviker i flera avseenden från andra avtalstyper och då frågan om kollektivavtalets giltighet, kännetecken och vissa rättsföljder löstes lagstiftningsvägen år 1924 uppstod problemet om hur kollektivavtalet skulle uppfattas i förhållande till den övriga rättsordningen, d.v.s. hur kollektivavtalet kunde inlemmas i rättssystemet. I denna undersökning är jag dock inte intresserad av inlemnings- eller an-

---

88 Ang. justifieringsbegreppet, som det förefaller lämpligt att bruka uteslutande på rättstillämpningsnivå, se *Aarnio* 126 ff.

passningsprocessen i allmänhet utan av de rättsideologiska premisserna för denna process, en aspekt som *Vuorio* i hög grad lämnade utanför sin undersökning av hur kollektivavtalet kunde inplaceras i arbetsrättens normhierarki och som inte heller senare rönt särskilt stor uppmärksamhet.

Anpassningen av ett rättsinstitut till rättssystemet är ingen ensidig process. Samtidigt som rättssystemet utformar uppfattningen av det rättsinstitut som integreras i rättsordningen, blir också rättsordningen som helhet påverkad av detta institut — i större eller mindre utsträckning. Vid en undersökning av kollektivavtalets inlemmande i finländskt rättssystem kan man sålunda inte nöja sig med att undersöka hur kollektivavtalet uppstrukturerats och reglerats för att passa in i vårt rättssystem. Man måste även granska vilka förändringar rättssystemet, i detta fall framförallt den individuella arbetsrätten, genomgått som en följd av kollektivavtalets genombrott. I undersökningen blir jag alltså tvungen att ställa frågan under vilka former den individuella arbetsrättens (och det övriga rättssystemets) anpassning till kollektivavtalssystemet skett.

Undersökningen framskrider på tre olika plan, tre »nivåer». För att kunna granska de rättsideologiska premisserna för kollektivavtalets anpassning till finländsk arbetsrätt måste jag ha en allmän historisk-empirisk uppfattning om denna anpassningsprocess, om dess utveckling. På den första »nivån» granskar jag sålunda fortgående från ett allmänt historiskt perspektiv hur anpassningen skett. Vidare strävar jag, på den andra »nivån», till att klarlägga de ideologiska premisserna för denna anpassningsprocess. Här går jag till väga på följande sätt: Jag söker uppkonstruera de allmänna samhälleliga rättsideologierna visavi kollektivavtalet, utgående från den principiella syn på rättsideologibegreppet, som ovan presenterades. Därefter undersöker jag vilka rättsideologiska uppfattningar, som tillämpats då kollektivavtalet anpassats till rättssystemet och de uttrycksformer dessa tagit sig. På denna »nivå» behandlar jag skilt för sig den anpassningsprocess, som ägt rum på ett rättsteoretiskt plan, d.v.s. anpassningsprocessens konkreta uttrycksformer inom de s.k. allmänna lärorna om kollektivavtalet. Skilt för sig behandlar jag åter den anpassningsprocess, som ägt rum

inom lagstiftning, doktrin och praxis. Detta är en framställningsteknisk lösning, lagstiftningens utveckling påverkar naturligtvis de allmänna lärorna och vice versa. En empirisk klarläggning av anpassningsprocessens ideologiska premisser utgör alltså framställningens andra »nivå». På den tredje »nivån» evaluerar jag de ideologiska premisserna för lagstiftning, rättsteori och doktrin utgående från de samhälleliga rättsideologierna, d.v.s. min värdemåttstock. Analysen på denna »nivå» får i viss mån en spekulativ karaktär. Jag analyserar de resultat olika ideologiska premisser lett till, anlägger synpunkter på hur alternativa ideologiska premisser kan tänkas inverka på argumentationen m.m. Eftersom jag här inte endast evaluerar lagstiftning och allmänna läror utan även doktrin och viss mån praxis kommer en del av resonemangen på denna »nivå» att få en rättsdogmatisk prägel. Här är det därför än en gång skäl att understryka att jag icke på denna »nivå» tar ställning till några frågor av typ: Vad är gällande rätt? Jag behandlar endast det rättsideologiska elementet i argumentationen och kan t.ex. påpeka att en viss lösning förefaller bygga på rättsideologiska värderingar och argument, som avviker från premisserna för rådande samhälleliga rättsideologi, och att en tillämpning av nämnda premisser förefaller att ge argument för en alternativ lösning. Detta innebär dock inte att den sistnämnda lösningen nödvändigtvis är »riktig». Ett ställningstagande härtill förutsätter, förutom en analys av problemets rättsideologiska sida, även en ingående rättsdogmatisk helhetsbedömning. Utrymmet för denna avhandling tillåter inga dylika helhetsbedömningar.[89] Undersökningens primära målsättning visavi rättsdogmatiken kan sålunda betecknas som teoretisk, även om jag strävar till att komma med vissa »nya» synvinklar och argument i konkreta tolkningsfrågor. Undersökningens tredje »nivå» syftar till att evaluera olika rättsideologiska premisser utgående från den samhälleliga rättsideologin om kollektivavtalet.

Det teoretiska kunskapsintresset på undersökningens tredje

---

[89] Undersökningen strävar alltså som sagt inte till att avge några s.k. tolkningsrekommendationer. För att kunna evaluera de rättsideologiska premisserna för gällande rätt bör jag dock naturligtvis ha en uppfattning av hur denna ser ut. I detta avseende blir jag alltså tvungen att på traditionellt manér presentera gällande rätt.

»nivå» kan sägas gälla det inbördes förhållandet mellan samhällelig rättsideologi, lagstiftning och rättsdogmatik.[90] Jag konfronterar den samhälleliga rättsideologin med värdepremisserna för lagstiftning och rättsdogmatik samt undersöker det inbördes innehållsmässiga förhållandet mellan dessa, d.v.s. jag försöker klarlägga huruvida rättsdogmatiken tillämpar andra värderingar än lagstiftningen o.s.v. Rättspraxis och dess värdepremisser görs däremot inte inom ramen för denna undersökning till föremål för någon särskild analys, jag strävar inte t.ex. till att belysa förhållandet mellan de ideologiska premisserna för rättspraxis och rättsdogmatiken. En undersökning av rättsdogmatiken förutsätter dock även en analys av rättspraxis i de tolkningsfrågor, som behandlas. Detta innebär att rättspraxis och dess värdepremisser inte undersöks som separata forskningsobjekt genom någon täckande empirisk granskning, utan endast behandlas som centrala element i den rättsdogmatiska argumentationen och i samband med analys av doktrinen. Även denna begränsning dikteras av utrymmesskäl, en systematisk undersökning av förhållandet mellan det rättsideologiska elementet i doktrin och rättspraxis är ogenomförbar inom ramen för den allmänna frågeställningen och ett rimligt sidantal.

I slutavsnittet försöker jag sammanfatta analysen genom att i mån av möjlighet besvara vissa frågor, som i det följande uppställs:

1) Hur har kollektivavtalet historiskt anpassats till det finska rättssystemet, vilka har de allmänna anpassningsstrategierna varit?
2) Vilka ideologiska premisser har tillämpats vid denna anpassningsprocess, hur förhåller sig dess utgångspunkter i rättsideologiskt hänseende till de samhälleliga ideologierna om kollektivavtalet?
3) Vilken roll spelar det rättsideologiska elementet inom argumentationen i arbetsrättslig doktrin? Hur förhåller sig de värderingar den rättsdogmatiska rättsvetenskapen tillämpar till den samhälleliga rättsideologin och lagstiftningsideologin. För det fall att rättsdogmatikens värderingar i något hänseende avviker från nämnda premisser är det skäl att ställa en tilläggsfråga: Kan man konstatera något samband mellan denna avvikelse och lag-

---

90 Detta är en klassisk problemställning inom materialistisk rättsteori. Se t.ex. *Stučka* 116 ff.

positivismens (den analytiska rättsvetenskapens) rättsteoretiska och metodologiska utgångspunkter?

4) Hur konsekvent tillvaratar olika samhälleliga rättsideologier om kollektivavtalet olika parters omedelbara intressen på lagstiftnings- och rättstillämpningsnivå? Kommer intressena ofta i konflikt med ideologin och vilken är ideologins genomslagskraft då det uppstår en konflikt mellan de intressen och den ideologi man företräder?

5) Hur förhåller sig olika samhälleliga rättsideologier visavi kollektivavtalet till en utveckling av lagstiftningen? Ger dessa ideologier utrymme för reformer och hurudana kunde dessa i så fall vara?

Framställningen har strukturerats enligt följande: I kapitel 3 konstruerar jag min måttstock, d.v.s. jag uppskisserar de allmänna samhälleliga rättsideologierna visavi kollektivavtalet. I kapitel 4 granskar jag hur man i rättsteoretiskt hänseende anpassat kollektivavtalet till finländsk rättsvetenskap. I kapitel 5 undersöker jag kort kollektivavtalets anpassning till det icke arbetsrättsliga normsystemet. I kapitel 6, som kan betecknas som avhandlingens huvudavsnitt, undersöker jag hur man på konkret nivå anpassat kollektivavtalet till det arbetsrättsliga normsystemet. Anpassningsprocessen har som ovan framgått inte varit ensidig, i kapitel 7 undersöker jag hur arbetsrätten å sin sida anpassats till kollektivavtalet. Och i kapitel 8 sammanfattar jag undersökningens resultat genom att anlägga några synpunkter på de frågor, som ovan uppställdes.

2.7. NÅGRA AVGRÄNSNINGAR

Ovan framgick att denna avhandling behandlar tiden efter år 1924. Det är skäl att kort motivera denna avgränsning. År 1924 utgör historiskt en avgörande milstolpe i kollektivavtalets integrationsprocess. Då inlemmade den första finska kollektivavtalslagen med ett slag kollektivavtalet bland de legaldefinierade avtalstyperna. Före detta, under kollektivavtalets förlegislativa skede, skedde anpassningen på en teoretisk nivå, man diskuterade kollektivavtalets rättsliga giltighet, dess kännetecken m.m. Efter år 1924 blev prob-

lemen andra, diskussionen gällde nu tolkning av lagen, dess förhållande till rättssystemet i övrigt och till individualarbetsrätten. De förlegislativa problemen är inte av särskilt stort intresse med tanke på dagens arbetsrätt. De har även blivit grundligt belysta av *Axel Adlercreutz*.[91] Här behandlas de förlegislativa problemen därför endast i den utsträckning de är av betydelse vid en undersökning av efterlegislativa problem. Undersökningen koncentrerar sig alltså på att klarlägga de ideologiska premisserna för kollektivavtalets anpassning till finländskt rättssystem efter år 1924. Tidsbegränsningen har ett undantag. Då jag klarlägger den samhälleliga rättsideologin visavi kollektivavtalet kan jag ingalunda börja vid år 1924. Samhällsideologin utformas småningom och rötterna för samhällsideologierna anno 1924 bör sökas långt tidigare.

Kollektivavtalssystemet har utgjort en förebild för de tjänstekollektivavtalssystem, som under 1970-talet införts i vårt land. Eftersom tjänstekollektivavtalen (kollektivavtal vid offentlig anställning) sålunda har mycket gemensamt med kollektivavtalen och flera skäl talar för att i systematiskt hänseende hänföra dem till arbetsrätten är det skäl att här explicit konstatera att denna avhandling i fortsättningen inte befattar sig med dessa. Avgränsningen har sin orsak i det faktum att denna avhandling koncentrerar sig på rättsideologiska frågor. De rättsideologiska premisserna för tjänste- respektive kollektivavtalssystemet avviker nämligen i hög grad från varandra. Tjänsteförhållandet är ett subordinations- och statusförhållande, som uppstår genom en höghetsakt. Arbetsförhållandet är ett kontraktsförhållande, som ingås mellan två juridiskt jämlika parter. Även om dessa skillnader är större i teorin än i praktiken utvisar de att en granskning av de ideologiska premisserna för bägge systemen inom en och samma undersökning ter sig svårgenomförbar. De i och för sig intressanta rättsideologiska premisserna för tjänstekollektivavtalen lämnas alltså obehandlade.

De rättsideologiska premisserna för kollektivavtalets anpassning till finländskt rättssystem står inte *endast* att finna i den samhälleliga ideologin om kollektivavtalet. Denna samhälleliga rättsideologi utgör visserligen en central innehållsmässig påverkare, men vid

---

91 Se *Adlercreutz* 407 ff.

sidan härav kommer också ideologin visavi lagstiftning och rättsdogmatik att påverka anpassningsprocessen. Påståendet kan förtydligas. Systematiska uppfattningar i samhället om hur lagstiftning tekniskt bör utformas, om vilka principer, som bör tillämpas vid tolkning, d.v.s. det (rådande) juridiska tänkandet i samhället, kan utan tvekan betecknas som samhällelig rättsideologi. Det står klart att denna ideologi, som t.ex. utsäger vilka principer rättstillämpning bör följa/följer kan inverka på tyngden av olika argument och på rättsdogmatiska resultat. I denna undersökning föreligger inga möjligheter att undersöka hur premisserna för nämnda juridiska tänkande tillämpats i samband med kollektivavtalets anpassning till finländskt rättssystem. Undersökningen koncentrerar sig alltså på anpassningsprocessens specifikt arbetsrättsliga innehållsmässiga ideologiaspekt, medan de ideologiska premisserna för en rättsteoretisk »basisdoktrin» och kollektivavtalets anpassning härtill endast i förbigående tangeras. Detta innebär att undersökningen behandlar denna »basisdoktrin» som en känd konstant. Den problematiseras inte i framställningen.

Kollektivavtalets inlemmande i rättssystemet kan granskas på flera olika abstraktionsnivåer. Man kan på en allmän rättsteoretisk nivå granska hur kollektivavtalet anpassats till allmänna läror och principer om rättssystemet. Man kan t.ex. undersöka kollektivavtalets anpassning till dikotomin offentlig rätt/privaträtt och till olika teorier om rättsordningen och dess normer. För det andra kan man utföra granskningen på en specifik arbetsrättslig nivå. Man granskar hur olika konkreta kollektivavtalsrättsliga institut har anpassats till systemet. Och för det tredje kan man undersöka hur anpassningen sker på en konkret, praktisk nivå. Man kan undersöka vilket innehåll kollektivavtal i praktiken har och se hur de förhåller sig till lagstiftning och arbetsavtal, vilka ideologiska premisser enskilda kollektivavtalsstadganden ger uttryck för o.s.v. I denna undersökning blir jag av utrymmesskäl tvungen att begränsa mig till de två förstnämnda abstraktionsnivåerna. Framförallt koncentrerar jag framställningen till den andra. Den tredje nivån behandlas endast i förbigående då det är av nöden för övrig analys.

3. RÄTTS- OCH SAMHÄLLSIDEOLOGISKA UPPFATTNINGAR OM ARBETSFÖRHÅLLANDE OCH KOLLEKTIVAVTAL I FINLAND

3.1. INLEDNING

De samhälleliga förändringar, som skapade förutsättningar för kollektivavtalets uppkomst och utveckling, skedde delvis redan under 1800-talet. Också kollektivavtalets rättsideologiska rötter härstammar från detta sekel. Framställningen blir sålunda tvungen att kartlägga rättsideologiska uppfattningar från en relativt lång tidsperiod. Eftersom rättsideologin i högsta grad är ett historiskt fenomen har en kronologisk granskning tett sig ändamålsenlig. Jag har periodiserat den tid, som granskas, enligt följande: 1) Tiden fram till år 1896, 2) Åren 1896—1918, 3) Åren 1919—1944 och 4) Tiden efter år 1944.

Rättsideologigranskningen i detta kapitel rör sig på ett allmänt plan. Jag gör inga skarpa distinktioner mellan rättsideologins olika uttrycksformer, utan strävar till att presentera en allmän syntes av den samhälleliga rättsideologins samtliga uttrycksformer.[1] Framställningen har byggts upp så att arbetsgivar-, arbetstagar- och lagstiftningsideologin presenteras skilt för sig. Vidare har jag funnit det lämpligt att särskilt presentera analyser och ställningstaganden i vetenskap och samhällsdebatt. Dessa har nämligen ofta påverkat samtliga tre nämnda ideologier. Ställningstaganden av personer med uppenbar anknytning till arbetstagar- eller arbets-

[1] Se ovan 42 ff.

givarlägret behandlas dock i samband med arbetstagar- respektive arbetsgivarideologin.

Framställningen gör inga anspråk på att vara någon uttömmande idéhistorisk undersökning. Här är det endast fråga om att kartlägga vissa centrala drag i existerande rättsideologier och deras utveckling. Källmaterialet har begränsats med hänsyn till undersökningens målsättning. Tidningspress granskas endast sporadiskt, några omfattande undersökningar av arkivmaterial har inte företagits.

3.2. TIDEN FRAM TILL ÅR 1896

3.2.1. Internationell bakgrund — liberalismen

Den samhällsideologi, som småningom växte sig allt starkare i Finland under 1800-talet, hade sin teoretiska bakgrund i den klassiska liberalismen, i dess ekonomiska och samhälleliga teorier. Det är därför motiverat att inledningsvis kort presentera den klassiska liberalismens grundteser.

Det kapitalistiska produktionssättet förutsätter att ekonomin skiljs från politiken, medborgarsamhället från staten. Det uppåtstigande borgerskapets ledande filosofer *Hobbes, Locke, Montesqieu, Rosseau* och *Kant* fann den teoretiska basen för denna åtskillnad i samhällsfördraget. Även om olika filosofer gav begreppet skilda innehåll betecknade det för samtliga grunden för den organiserade staten. Medborgarna, d.v.s. enskilda, naturliga, egoistiska personer, bildar genom ett fördrag staten: »Var och en av oss överlämnar sin person till det allmänna och sina krafter under den allmänna viljans högsta ledning, och vi upptar varje medlem som en oskiljaktig del av det hela».[2] Enligt *Rousseau* erhåller människan medborgerlig frihet och rätt till den egendom han äger genom att ingå ett kontrakt. Han konstaterar att kontraktet inte ingås mellan samhälle och de styrande utan att dessa erhåller sin makt av folket,

---

[2] *Rousseau* 43 (övers. N.B.).

som också kan avsätta dem (folksuveränitet).[3] Parlamentet blir det centrala statsorganet i en stat, som bygger på frihet (för den egoistiska individen), bundenhet vid den lag statsmedborgaren varit med om att stifta och jämlikhet (som samhällsmedborgare). Frihetssfären definieras genom medborgerliga rättigheter (friheter) av vilka den privata äganderätten var viktigast. Genom privat äganderätt i förening med avtalsfrihet, näringsfrihet och rätt att fritt röra sig i staten skapades en privatautonom sfär för den enskilda medborgaren, inom vilken han kunde förverkliga sina ekonomiska strävanden. De liberala statsfilosoferna skapade sålunda modellen för den liberala rättsstaten: juridiskt fria och jämlika människor reglerar sina inbördes förhållanden genom fritt ingångna avtal. Detta gäller såväl politiska, ekonomiska som övriga frågor.[4] Arbetstid och äktenskap, affärsförhållanden och själva statsinstitutionen är alla resultat av kontrakt, som jämlika subjekt ingått.[5]

Statens lösgörande från medborgarsamhället kan framförallt härledas från den kapitalistiska varuproduktionen, från ekonomin. Den spirande kapitalismens ekonomiska profeter med *Adam Smith* i spetsen hävdade fri konkurrens och fritt utrymme för marknadskrafternas spel. Man ansåg att individernas egoistiska strävanden under dessa förhållanden leder till att det allmänna bästa uppfylls.[6] Statens uppgift var endast att skydda egendom och att se till att frivilligt ingångna avtal följdes. Staten och rätten uppfattades som yttre villkor för den ekonomiska verksamheten.[7]

I detta sammanhang är det inte möjligt att närmare penetrera liberalismens ideologi i allmänhet. Däremot är det skäl att kort granska vilka konsekvenser liberalismen hade för uppfattningarna om arbetsförhållande och kollektivavtal.

Kapitalismen »skapade» den fria arbetaren, som säljer sin arbetskraft genom ett fritt avtal. Ett känt Marx'citat uttrycker koncist hur den liberala ideologin tillämpades på arbetsförhållandet:

---

3 *Rousseau* 99 f.

4 *Kühnl* 35.

5 Ibid.

6 Se t.ex. *Robbins* 58 ff.

7 *Smith* 2.208 ff, *Herkner* 176 ff, *Robbins* 48 ff.

»Cirkulationen eller varubytet, innanför vars gränser köp och försäljning av arbetskraften äger rum, var i själva verket ett sannskyldigt Eden för de nedärvda mänskliga rättigheterna. Det som här endast och allenast härskar, är frihet, jämlikhet, egendom och Bentham. Frihet! ty köpare och säljare av en vara, t.ex. arbetskraft, handlar endast i enlighet med sin egen fria vilja. De ingår avtal såsom fria, juridiskt jämbördiga personer. Kontraktet är det slutresultat, vari deras viljor får ett gemensamt rättsuttryck. Jämlikhet! ty de träder i relation till varandra endast som varuägare och byter lika värden. Egendom! ty var och en bestämmer bara över sitt. Bentham! ty var och en av dem bägge har endast att ta vara på sig själv. Den enda makt, som sammanför de två parterna och ställer dem i relation till varandra, är deras egennytta, deras särskilda fördel, deras privatintresse. Och just emedan var och en bara tänker på sig själv och ingen på den andre, fullbordar de till följd av en tingens förutbestämda harmoni eller under en alltigenom slipad försyns beskärm endast ett verk till ömsesidig fördel, ett verk av samhällsnytta och samhällsintresse.»[8]

Liberalismen hävdade alltså avtalsfrihet mellan arbetstagare och arbetsgivare. Frågan är om denna avtalsfrihet uppfattades som enbart formell eller också som materiell. Ansåg företrädarna för den klassiska liberalismen att arbetstagare och arbetsgivare var två jämnstarka avtalsparter?

Frågan kan knappast besvaras entydigt. Det förefaller nämligen klart att t.ex. *Smith* och *Rousseau* var medvetna om att arbetsgivaren var den starkare avtalsparten.[9] *Smith* ställde sig inte negativ till statsingripanden på t.ex. utbildningens område, han uttalade direkt kritik mot lagstiftning, som kränkte arbetarnas rät-

---

8 *Marx* 152.

9 *Smith* 1.74 konstaterar: »It is not, however, difficult to foresee which of the two parties must, upon all ordinary occasions, have the advantage in the dispute, . .» och *Rousseau* 54 säger klart att han inte talar om jämlikhet vad gäller kraft och förstånd utan enbart om jämlikhet med stöd av avtal och laglig rätt. Och i en not anför han vidare: »I själva verket är lagarna alltid till nytta för dem, som har något, och till skada för dem, som inte har något; varav följer att den samhälleliga situationen är förmånlig för människorna endast då alla har någonting och ingen har för mycket» (övers. N.B.).

tigheter, och han uttalade sig för en förbättring av arbetarnas sociala ställning.[10] Dessa fakta har lett till, att han av *Herkner*[11] karaktäriseras som en reformatorisk liberal, och att *Blom*[12] talar om en spirande »socialstatstanke».

Den klassiska liberalismen såg dock inga möjligheter att avhjälpa den brist på avtalsbalans, som rådde mellan arbetsgivare och arbetstagare. Skyddslagstiftning, liksom överhuvudtaget all reglering av arbetsavtalets innehåll, förkastades med undantag för begränsning av barnarbete.[13] Och även om man inte alltid principiellt fördömde arbetstagares sammanslutningar, ansåg man det uteslutet att de kunde få till stånd några förbättringar i arbetstagarnas ställning.[14] Bruk av strejkvapnet ansågs vara förkastligt. Förutom att det innebar kontraktsbrott betonade man att det förorsakade såväl arbetsgivare som arbetstagare ekonomisk förlust.

Den klassiska liberalismens tidiga vetenskapliga teoretiker utgick alltså från att arbetarfrågan var ett socialt problem, från att den materiella jämlikheten mellan arbetsavtalsparterna var fiktiv. Man hade dock inget recept för hur arbetarfrågan skulle lösas utan man hävdade pessimistiskt att den materiella jämlikhetsfiktionen måste bevaras. Senare liberala teoretiker förnekade däremot i stor utsträckning att arbetarfrågan skulle ha varit ett socialt problem, man utgick ofta från att parterna också i materiellt hänseende var likställda och från att allmän harmoni uppstår i samhället, då staten underlåter att blanda sig i ekonomin. *Heckscher* uttrycker detta

---

10 Se *Smith* 1.74 f, 90 ff och *Smith* 2.282 ff.

11 *Herkner* 200.

12 *Blom* 21.

13 Se *Jahnsson,* Tutkimuksia 66 ff, *Robbins* 117 ff och av dessa anförd litteratur.

14 *Heckscher* 118. *Robbins* 126 konstaterar att »En djup oro och osäkerhet dominerar sålunda de senare klassiska nationalekonomernas arbeten när de ställs inför problemet arbetarnas sammanslutningar». Ett av argumenten mot sammanslutning gick ut på att det var omöjligt att förändra de ekonomiska lagbundenheter, som var orsaken till arbetarnas svaga ställning. Enligt makarna *Webb* var bl.a. läran om den s.k. lönefonden och *Malthus'* kända befolkningslära centrala nationalekonomiska konceptioner, som ansågs bevisa det lönlösa i facklig organisering. Se närmare *Webb & Webb,* Industrial Democracy 603 ff. Jfr. dock *Robbins* 126 not 76.

kärnfullt: »Det egendomliga var, att industrimännen förenade kravet på ett fritt arbetsavtal med anspråk på obligatorisk underkastelse av avtalets ena part, arbetarna».[15] Industrin företrädde en radikal liberalism, som snart också fick sina egna teoretiker. Den s.k. Manchesterliberalismen, som senare fick flera efterföljare bl.a. i Tyskland, utgör ett exempel på denna radikala liberalism.[16]

Den radikala liberalismens inflytande på lagstiftningen kom till synes i det faktum att man med hänvisning till principer om »arbetets frihet» och »avtalets helighet» motsatte sig en reglering av arbetsavtalets innehåll till förmån för arbetstagarna.[17] Till förmån för arbetsgivarna värnade man däremot lagstiftningsvägen om arbetsavtalets individualistiska karaktär. Historien ger många belägg för detta. Arbetare (liksom i vissa fall arbetsgivare) förbjöds att bilda koalitioner liksom att överhuvudtaget genom gemensam aktion försöka genomföra beslut om att blott arbeta mot viss lön (strejk) etc.[18] Exempel på dylik lagstiftning utgör loi Chapelier år 1791 i Frankrike och Combination Act år 1800 i England.[19] Också den allmänna preussiska Gewerbeordnung år 1845 kan räknas hit.[20] Denna lagstiftning, som småningom uppmjukades (i England redan år 1824) karaktäriserades av stränga straff samtidigt som straffrättsliga läror och principer tillämpades på arbetstagare, som försökte tillvarata sina intressen (konspiration, tvång, brott mot allmän ordning o.s.v.).[21]

Lagstiftningen utvecklades inte enbart i repressiv riktning under början av 1800-talet. Under denna tid tillkom nämligen också de första arbetarskyddslagarna.[22]

Sammanfattningsvis kan konstateras att begreppet klassisk liberalism innefattar varierande uppfattningar. Vidare är det skäl

---

15 *Heckscher* 119.

16 Se *Herkner* 178 ff och *Marx* 8 ff.

17 *Kaiser* 53.

18 *Adlercreutz* 31.

19 Se *Webb & Webb* 64 ff, *Adlercreutz* 38 ff, 55 ff.

20 Se *Kollektives Arbeitsrecht.* Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland 1.38 ff där de centrala stadgandena finns publicerade.

21 *Adlercreutz* 40 ff, 55 ff.

22 Se *Jahnsson,* Tutkimuksia 66 ff och av honom angiven litteratur.

att understryka att den klassiska liberalismens teoretiker i första hand befattade sig med annat än specifikt »arbetsrättsliga» frågor,[23] varför deras uppfattningar i detta avseende ofta är fragmentariska och parentetiska. Trots detta torde man grovt kunna uppskissera den klassiska liberalismens syn på arbetsförhållandet enligt följande:

— arbetsavtalets parter är fria och jämlika. Jämlikheten uppfattas ibland som enbart formell, ibland även som materiell.
— arbetsförhållandet uppfattas uteslutande som ett individuellt avtalsförhållande mellan två privata personer.
— staten får inte blanda sig i det fria arbetsavtalet. Däremot är det statens uppgift att genom bl.a. strafflagstiftning garantera att avtalen följs.
— arbetarskyddslagstiftning uppfattas som ett intrång i avtalsfriheten och man motsätter sig den. Undantag härvidlag utgör skydd av vissa specialgrupper (barn, kvinnor i gruvarbete etc.).[24]
— arbetstagarna är förbjudna att sammansluta sig (detta uppfattades ofta som en återgång till skråväsendets kollektivism). Och i fall man inte direkt förbjöd sammanslutning ansåg man den onyttig eller lönlös som medel till förbättrad ställning för arbetarna.
— strejk och andra kollektiva aktioner är otillåtna.
— kollektivavtalet aktualiseras av ovannämnda orsaker överhuvudtaget inte.

3.2.2. Uppkomsten av liberalistisk ideologi i Finland — kort granskning av vetenskap och samhällsdebatt

Antti Chydenius och *A. I. Arwidsson* brukar betecknas som den finländska liberalismens föregångsnamn under slutet av 1700- respektive början av 1800-talet.[25] Det dröjde dock till 1840-talet

---

23 *Webb & Webb*, Industrial Democracy 617.

24 *Robbins* 117.

25 Särskilt intressant är *Chydenius'* artikel om naturliga rättigheter för husbonde och tjänstefolk (*Chydenius, Antti* 321—359 (1778)). Här uppställer *Chydenius* tre frågor (326): Bör arbetare tvingas att ta årslega? Bör de tjäna mot en bestämd i lag fastställd lön? Bör tjänstehjonen fördelas mellan husbönderna genom lottning eller annat tvång? Han besvarar samtliga

innan en liberalistisk samhällssyn på allvar bredde ut sig i det autonoma Finland. År 1840 utkom *A. J. Chydenius'* skrift »Några tankar om maskinernas inflytande», vilken utgör ett konsekvent manifest för ekonomisk liberalism. Den baserar sig på *Adam Smiths* och *Jean-Charles-Leonard Simonde de Sismondis* tankar. *Chydenius* försvarar arbetets frihet men ställer sig positiv till begränsningar av barnarbete.[26] 1840-talets främsta finska företrädare för liberalismen var *J. V. Snellman.* Hans kända »Läran om staten» utkom år 1842.[27] Här noterar han skråväsendets historiska betydelse men konstaterar att »Skråinrättningarnes försvarare äro nu mer få, och dessas försvar har inrättningens egen inre upplösning betagit all kraft. Det är derföre intet tvifvel, att de öfverallt skola försvinna».[28] I kapitel 36, som *Snellman* rubricerat »Hvad som utgör roten till den högljudda fordran på arbetets frihet, och om de sannolika följderna av dess uppfyllande» anför han att »Jemnlikhet i välstånd, bildning, verksamhet och inflytande kan aldrig finnas; men det är också blott till *jemnlikhet i rättighet att vinna allt detta* som menniskorna sträfva.» (kurs. N. B.).[29] *Snellman* utgår från att näringsfriheten endast innebär rätt för varje individ att välja vilket yrke som helst och konstaterar att den ingalunda innebär att arbetet upphör att vara bundet av en laglig ordning.[30] Arbetet skall fortfarande regleras av ekonomiska — och polislagar för tryggande av allmän säkerhet.[31] *Snellman* ansåg inte att lagstiftning till skydd för arbetstagaren hade särskilt stora möjligheter att uppfylla sitt syftemål. Denna uppfattning motiverade han på följande sätt:

---

frågor nekande efter en grundlig analys. Se även t.ex. *Jahnsson,* Tutkimuksia 85 ff och där hänvisad litteratur (Chydenius) och *Mörne,* Historiska och litteraturhistoriska studier 1. 184, *Palmgren* 27 (Arwidsson).

26 *Chydenius* A. J. 45.

27 I detta verk representerar *Snellman* ännu inte någon konsekvent liberalism, bl.a. förordar han skyddstullar. Ang. *Snellman* och utvecklingen i hans ekonomiska tänkande, se *Jahnsson,* Tutkimuksia 278, 330 ff.

28 *Snellman* 185 f.

29 *Snellman* 191.

30 *Snellman* 193.

31 *Snellman* 193.

»Ty hvarje sådan lag måste lägga band på det enskilda aftalet angående egendom och således vida mer än näringstvånget inskränka individens frihet att förvärfva. Lagen kan och bör stadga, hvad som öfverhufvud får vara föremål för ett aftal, och hvilka personer, som kunna ingå ett lagligt aftal; till eganderättens skydd kan och bör han föreskrifva en bestämd form, hvarigenom aftalet kan göras gällande inför domstol. Men i de fall, då ett aftal öfverhufvud är tillåtet, böra äfven dess stipulationer öfverlemnas åt individens eget afgörande. Alla lagstadganden, som häruti inskränka individens frihet, göras äfven genom sakens natur onyttiga. . . Skulle lagen t.ex. föreskrifva, att egendomsherren blott vissa timmar på dagen får använda arbetarens tjenst, så måste derigenom dagspenningen nedsättas, och arbetaren blifva fattigare. Föreskrifves det, såsom man föreslagit, att egendomsherren bör sörja för de barns uppfostran, hvilkas föräldrar ingått äktenskap såsom hans tjenare, så är det klart, att han skall förafskeda hvarje arbetare, som vill ingå äktenskap, och återtaga honom sedan detta skett. Vill man fästa skyldigheten för honom att underhålla den orklösa arbetaren och hans familj vid en viss oafbruten tjenstetid, så undviker han henne genom tätare ombyte af arbetare. Fixeras af lagen en viss, bestämd dagspenning för ett visst yrke, så kan likväl arbetaren genom brist på arbete tvingas att nedsätta sina fordringar och åtnöja sig med hvad honom bjudes, då egendomsherren genom ackord för dagen kan undgå faran af en anklagelse från dennes sida. Hvilka lagstadganden som helst man än må föreslå, så kunna de alltid eluderas, då deras fullgörande beror på enskildt aftal, och hvarje inskränkning i dettas frihet synes derföre vara ändamålsvidrig.»[32]

Snellman dokumenterade sig år 1846 som en relativt konsekvent liberal genom en artikelserie i Saima där han argumenterade för näringsfriheten och upphävandet av skråförfattningar och laga försvar.[33] Frågan granskas dock främst utgående från näringslivets synpunkt, förhållandet arbetstagare-arbetsgivare kommenteras blott i förbigående.[34] *Snellmans* liberalism innebar aldrig att han skulle ha ställt sig negativ till all arbetarskyddslagstiftning. Detta framgår t.ex. av artikeln »Skildring av Engelska folkets tillstånd och seder i slutet av 17: e seklet», som publicerades i Litteraturbladet år 1855. Här ondgör han sig över barnarbete i England och applåderar det faktum att lagstiftaren utstakat begränsningar härför.[35]

I detta sammanhang är det inte möjligt att mer ingående under-

---

32 *Snellman* 194 f.

33 Se *Snellman,* Samlade arbeten IV. 290—314, där artikelserien finns samlad.

34 *Snellman,* Samlade arbeten IV i artikeln »Laga försvar och näringsfrihet» 291.

35 *Snellman,* Litteraturbladet 3/1855. 84.

söka den liberalism *Snellman* representerade. På basen av ovanstående och den omfattande finska Snellmanlitteraturen nöjer jag mig med att kort konstatera följande: *Snellman* utvecklades fr.o.m. 1830-talet till en allt mer hängiven och konsekvent företrädare för liberalistisk ideologi.[36] Han ansåg inte att det förelåg någon faktisk jämlikhet mellan arbetsavtalets parter, men genom lagstiftning kunde man enligt honom inte påverka detta faktum. Parterna måste alltså behandlas som om de vore jämnstarka.[37] Arbetarnas koalition som motvikt till kapitalets makt förekommer mig veterligen inte hos *Snellman* som recept för att motverka den faktiska bristen på jämlikhet mellan arbetsavtalets parter.[38] Staten hade däremot vissa sociala uppgifter med avseende på den fattigdom, som industrialismen oundvikligen förde med sig: *Snellman* krävde att värnlösa barn och arbetsoförmögna skulle tas om hand, arbetarklassen ges utbildning inom ramen för ett allmänt skolväsen etc.[39] Medlen för denna sociala verksamhet skulle uppbringas genom beskattning.

Under 1850-talet började liberalismen bli en allmänt accepterad ideologi i Finland, även om den ännu en tid får vänta på sitt legislativa genombrott.[40] Debatten kretsar bl.a. kring frågor om fattigvård, laga försvar och skråtvång. Bland 1850-talets liberalt inriktade författare kan nämnas namn som *Agathon Meurman, J. V. Rosen-*

---

36 Ang. *Snellmans* uppfattningar och åsikter på 1830-talet ger *Rein* 99 ff några glimtar. Som ekonomisk teoretiker uppträder *Snellman* först på 1840-talet, se *Jahnsson,* Tutkimuksia 239 ff.

37 *Snellman* hyste sålunda inga illusioner angående det kapitalistiska produktionssättets konsekvenser. Han anför att »den stora massan rusar blindt till sitt förderf, ty den ringare delen skall skörda näringsfrihetens fördelar.», *Snellman* 191.

38 Tvärtom hävdar *Snellman* år 1878 med hänvisning till utvecklingen i Tyskland, att kraftiga lagstiftningsåtgärder är av nöden för att förhindra massorna att hamna i händerna på socialistiska agitatorer. Se *Snellman,* Samlade arbeten VI. 484 ff samt *Teljo* 115 ff.

39 *Snellman* ansåg uppenbarligen ett folkskolan hade en viktig integrerande funktion. Han ville genom denna ge massorna de härskande samhällsklassernas intellektuella bildning för att undvika den fara, som hotar en fredlig existens och utveckling inom Europas kulturstater. Se *Snellman,* Samlade arbeten IV. 50.

40 *Jahnsson,* Tutkimuksia 339 f och *Mörne,* Historiska och litteraturhistoriska studier 1. 178 ff.

borg, A. W. Liljenstrand och *Robert Lagus.*[41] *Liljenstrand* doktorerade år 1853 med en historisk avhandling om lagstiftningen rörande näringar och allmänt välstånd, senare deltog han aktivt i den offentliga debatten.[42] *Rosenborg* doktorerade år 1857 med en avhandling om fattigdomen och fattigvården i Finland. Boken innehöll bl.a. en kritisk uppgörelse med rättsinstitutet laga försvar.[43]

År 1860 utkom *R. Frenckells* verk »Om det industriela arbetet i dess förhållande till nationalförmögenheten». Boken företräder konsekvent en extrem liberalism.

Frenckell är mot skråväsendet, vilket han betecknar som »ett hjernspöke, som i århundraden förmått skrämma regeringar och folk, och ännu går igen i skrockfulla länder».[44] Han är förbehållslöst för arbetets frihet, d.v.s. individens rättighet att välja det levnadsyrke han behagar, att fritt få bestämma över sina andliga och materiella förmögenheter, att använda dem enligt behag, att försörja sig med det arbete han föredrar och att sälja sina produkter var och till vem som helst. Allt detta förutsatt att han följer lagarna i det land i vilket han lever.

Konsekvenserna av arbetets frihet målas av *Frenckell* i allt annat än dystra färger. Resultatet betecknar han nämligen som en »underbar harmoni» där »det *personliga* intresset blir principen för det *allmänna* intresset», d.v.s. »Då hvar och en arbetar för sig sjelv, för egen vinning, utan tanke på andra, utan filantropi, arbetar han således för alla;».[45]

Också för arbetaren och de fattiga innebär arbetets frihet enligt *Frenckell* så gott som enbart fördelar. Den fria konkurrensen, som

---

41 *Wiik,* Folktribunen 1908. 202 nämner dessa namn, vilka torde vara relativt representativa. Ang. de tre sistnämnda, se även *Klami* 70 ff.

42 Av avhandlingen att döma förefaller det som om författaren var grundligt beläst i liberalistisk ekonomi. Se *Liljenstrand* 10 ff kap. »Om de National-ekonomiska grundsatsernas historiska och vetenskapliga utbildning». Ang. *Liljenstrand* och hans insats i finländsk debatt, se *Jahnsson,* Tutkimuksia 304, 324 ff.

43 *Rosenborg* 23 ff. *Snellman* publicerade år 1858 ett avsnitt ur avhandlingen i Litteraturbladet. Se härom *Jahnsson,* Tutkimuksia 302.

44 *Frenckell* 28.

45 *Frenckell* 17.

utgör en omedelbar följd av arbetets frihet, har nämligen »kullkastat alla de hinder, hvilka motsatte sig förbättringen af de fattigare klassernas belägenhet, och den skall realisera det billiga och väl försedda lif, som just utgör den allmänna välmågan».[46] *Frenckell* hävdar att det är obestridligt att maskinerna är till nytta för arbetaren och höjer hans materiella välbefinnande. Arbetslönen har ökat och mödan minskats.[47] Arbetaren befinner sig i en ytterst fördelaktig ställning jämfört med arbetsgivaren eftersom han vanligen får motta sin lön innan varan blivit fullständigt färdig och inte behöver påta sig den ekonomiska risken för att varan måste säljas med förlust.[48]

Alla de motargument, som anförts mot en skönmålning av det fria arbetets välsignelse, kullkastas av *Frenckell:* Om det fortfarande finns fattigdom så var det ännu värre förr i tiden och den ökade produktionen kommer säkerligen att skänka välmåga åt alla så fort den är tillräcklig härför.[49]

Eftersom *Frenckell* konsekvent vägrar att se några som helst negativa följder av det nya produktionssättet är det ganska naturligt att han ställer sig negativ till allt slag av skyddslagstiftning till arbetstagarnas förmån. Sålunda hävdar han att det engelska exemplet visat att filantropi och fattigvård endast har förkastliga konsekvenser.[50] *Frenckell* citerar även *Leon Faucher,* som uttalar sig mot kvinnoarbete i fabrikerna. Han konstaterar att många in-

---

46 *Frenckell* 84. Enligt *Frenckell* »bibehåller konkurransen alltid den *nödiga jemnvigten* emellan de båda parternas intressen. Och huru skulle den väl annat? Huru skulle den väl, såsom en direkt följd af arbetsfriheten, kunna gagna blott vissa klasser i samhället, till skada för de andra?» (78, kurs N.B.) Det är dock ingalunda endast på teoretisk nivå, som den fria konkurrensen för med sig lycka och välmåga. *Frenckell* vittnar nämligen om att »Konkurransen är en jemnlikhetslag,.. som utplånar alla konstgjorda ojemnheter inom de ekonomiska förhållandena och som, sedan ett halft sekel, skapat ett nytt välstånd och åstadkommit detsammas jemnare fördelning inom de skilda samhällsklasserna.» (83).

47 *Frenckell* 230.

48 *Frenckell* 149.

49 *Frenckell* 6, 216.

50 *Frenckell* 132.

vändningar kan riktas mot *Faucher* och att den anförda författaren mera uppträder »i egenskap af moralist än ekonomist».[51]

Sammanfattningsvis torde ovan refererade axplock från den finländska diskussionen vara tillräckliga för att utvisa att man bland den spirande liberalismens företrädare fann såväl representanter för en »extrem manchesterliberalism» *(Frenckell)* som anhängare av en mer försiktig »klassisk liberalism» *(Snellman)*. I sin syn på arbetsförhållandet följde de finländska liberalerna i stort sett sina internationella förebilder även om frågan, som så gott som helt saknade aktualitet i Finland, inte rönte särskilt stor uppmärksamhet.

3.2.3. Ideologisk nyorientering

1850-talet var en tid av snabb ekonomisk expansion i Europa.[52] På 1860-talet hårdnade kampen om hur resultaten av den ökade produktionen skulle fördelas mellan kapital och arbete. Arbetarrörelsen började bli en kraftfaktor att räkna med: Den engelska chartisträrelsen, som hade upplevt sin uppgång och sitt fall före 1850-talet, fortlevde i form av en fackligt inriktad »trade-union»-rörelse.[53] Den första internationalen grundades år 1864, pariskommunen uppstod år 1871.[54] I Tyskland inhöstade arbetarklassen en historisk valseger år 1877 då det socialdemokratiska partiet erhöll ca. en halv million röster.[55]

Också på ideologisk nivå sker förändringar. Liberalismen får vika för nya borgerliga teorier. Kända tyska företrädare för dessa nya teorier var de s.k. katedersocialisterna, som verkade inom »Verein für Sozialpolitik». Dessa medgav att arbetarrörelsens missnöje med rådande förhållanden till stor del var berättigat och upp-

---

51 *Frenckell* 138.

52 Se t.ex. *Abendroth* 34 ff.

53 Se *Webb & Webb* 180 ff, *Branting* I. 398 ff.

54 Se *Marx/Engels,* Valitut teokset 2. 5 ff, 158 ff, 180 ff, *Branting* I. 191 ff, 234 ff.

55 Se *Branting* II. 269 f, *Abendroth* 51.

skisserade ett reformprogram, som höll sig inom ramarna för det rådande kapitalistiska systemet.[56]

Det dröjde inte länge innan de nya teorierna »importerades» till Finland. Sålunda publicerades under 1870-talet flera tyskinspirerade artiklar kring »arbetarfrågan», trots att man vid denna tidpunkt hos oss ännu var sysselsatt med att genomföra näringsfriheten.[57]

Yrjö-Koskinens artikelserie »Työväenseikka» i Kirjallinen kuukauslehti är kanske det mest intressanta av de finska katedersocialistiska debattinläggen.[58] *Yrjö-Koskinen* nöjer sig nämligen inte med att referera ledande namn inom »Verein für Sozialpolitik» som *Roscher, Wagner* och *Schmoller* utan han strävar även i viss mån till att tillämpa dessa läror på finska förhållanden.[59] Han konstaterar att arbetarnas ställning hittills hos oss främst har aktualiserats i samband med frågor om fattigvård, tjänstehjonsförordningen och laga försvar. Däremot har de nya internationella tvistefrågorna om förhållandet mellan kapital och arbete, om dagsarbetets längd, om nattarbete i fabriker, om arbetarföreningar m.m. endast nått oss i form av diffusa rykten från fjärran länder. Men det är säkert att dessa tvister en dag blir aktuella också i vårt land och att de för med sig konflikter, vilka kanske inte går att undvika, men som det vore hälsosamt att lindra, hävdar *Yrjö-Koskinen.* Och han kritiserar liberalismen:

> »Denna ekonomiskt-vetenskapliga lag om den fria konkurrensen verkar utan tvivel i alla relationer mellan arbete och kapital som en allmän princip. Man bör dock uttrycka farhågor om det under alla förhållanden är hälsosamt för *samhället och människan* att denna lag får en oinskränkt och absolut makt. Man bör nämligen observera att den nämnda

---

56 Ang. Verein für Sozialpolitik och dess program, se *Lavonius,* JFT 1874. 199 ff, 293 ff, *Eräsaari/Rahkonen* 9 ff och *Eräsaari* särskilt 107 ff.

57 Se litteraturhänvisningar i *Eräsaari/Rahkonen* 41 f. Enligt *Eräsaari/Rahkonen* 42 kan *Granfelt, Yrjö-Koskinen, Lavonius* och *Rein* betecknas som ledande finländska »katedersocialister».

58 Artikeln finns i sin helhet publicerad i *Eräsaari/Rahkonen* 55—106, till vilken i det följande hänvisas.

59 Jfr. *Lavonius,* JFT 1874, som uteslutande refererar tyska författare.

lagen om fri konkurrens endast är en rå naturlag enligt vilken de ekonomiska krafterna, d.v.s. de egoistiska intressena, kämpar såsom naturkrafterna i naturen. Det är nog sant, att något slag av balans härvid uppstår, men det kan ske på samma sätt som i naturen, att den svagare kraften slås ned och förintas.»[60] (övers. NB).

Yrjö-Koskinen kritiserar den liberalistiska statsteorin enligt vilken staten endast utgör en garant för den fria konkurrensen. »Nattväktarstaten» är enligt honom ingen historisk stat, statens historiska uppgift är betydligt mer omfattande.[61] *Yrjö-Koskinen* uppfattar staten som ett uttryck för nationalandan; som sådan bör den främja folkets utveckling, inte endast ekonomiskt och materiellt utan även i andligt och sedligt hänseende. Samhället bör övervaka att de egoistiska intressena inte tillåts verka med en sådan kraft att de svagare går under eller samhällets framsteg försätts i fara. I en viss utsträckning och inom vissa gränser har staten alltså utan tvivel rätt att övervaka och reglera förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare.[62]

Yrjö-Koskinen berättar också i sin artikelserie nyheter från England där arbetare sluter sig samman och »iskevät työn» (strike the work), d.v.s. går i strejk. Han ställer sig inte särskilt positiv till dylika metoder utan konstaterar, att de förorsakar förluster såväl för arbetarna som för kapitalet. Viktigt är i varje fall enligt *Yrjö-Koskinen* att observera att arbetarna inte anser sin ställning tryggad under den fria konkurrensen utan kräver olika regler av staten för att skydda arbetet mot kapitalets tyranni.[63]

På en allmän abstrakt nivå är *Yrjö-Koskinen* alltså odelat för skyddslagstiftning till förmån för arbetarna. Då han kommer över till ett konkret plan blir han dock försiktig och konstaterar att »mångsidig erfarenhet och fullständig kännedom om förhållandena»

---

60 *Yrjö-Koskinen* 59 f.

61 *Yrjö-Koskinen* 60.

62 *Yrjö-Koskinen* 62.

63 *Yrjö-Koskinen* uttrycker sin förvåning över att kapitalet, som själv tidigare nyttjade statlig lagstiftning mot arbetarna, nu på det bestämdaste motsätter sig statens rätt att blanda sig i dessa frågor (62).

krävs för att lagstifta i arbetarfrågan.[64] För honom framstår i varje fall kravet på inrättande av fabriksinspektörer för övervakning av gällande normer som centralt.[65] Detta motiverar han med att många missförhållanden råder i fabrikerna. Än upprättar fabrikspatronen reglementen med vitesbestämmelser utan att något lagligt ämbetsverk har stadfäst dem, än används av arbetarna hopsamlade reservlager godtyckligt till andra ändamål, än används strafförfarande utan att lagliga former iakttas.[66] Också fabriksarbetarnas sedliga vård borde övervakas bättre än vad som i allmänhet är fallet. Man har inte kontrollerat att lagens bestämmelser om barnarbete och minderårigas nattarbete åtlyds; frågan är dock viktig inte endast med tanke på hälsovården utan också från sedlighetssynpunkt. Dessutom vore det kanske av behovet påkallat, att förbjuda nattarbete för kvinnor oberoende av ålder, vilket man gjort flerstädes utomlands.[67]

År 1878 publicerade *Th.Rein* sin artikel »Liberalism och socialism» i Kirjallinen kuukauslehti.[68] Artikeln innehåller en skarp kritik av liberalismen. Denna har, enligt *Rein,* samtidigt som den förverkligat friheten på det ekonomiska området och därigenom strävat att främja ökad rikedom, lämnat arbetaren, d.v.s. människan åt sitt öde. Han redogör ingående för teorin om den fria konkurrensen och avslutar sin utläggning med följande ord: »All rätt syftar till att skydda den svaga i förhållande till den starka. Genom att lagen i många avseenden binder den enskildes profithunger och på detta sätt *formellt* begränsar konkurrensfriheten gör den det verkligen möjligt för individerna att *tävla på lika villkor,* d.v.s. den möjliggör *i själva verket* den fria konkurrensen. Om lagen däremot som teorin kräver medger en till ytterlighet utsträckt konkurrens-

---

64 *Yrjö-Koskinen* 101.

65 *Yrjö-Koskinen* 101. Ett annat viktigt reformkrav är inrättandet av ett sparbanksväsen för att arbetarna skall kunna »höja sig till en bättre sedlig och ekonomisk nivå» (87).

66 *Yrjö-Koskinen* 100.

67 *Yrjö-Koskinen* 100.

68 Artikeln publicerades på finska under rubriken »Liberalismi ja socialismi». Den finns i sin helhet publicerad i *Eräsaari/Rahkonen* 107—135, till vilken i det följande hänvisas.

frihet så innebär detta i praktiken att den starka förtrycker den svaga, d.v.s. att konkurrensen i själva verket alltså är *begränsad.* Sådan är den fria konkurrensens dialektik.» (övers. NB).[69] Och *Rein* betecknar den totalt fria konkurrensen som ett tomt fantasifoster.[70]

Rein fortsatte år 1879 sitt resonemang i artikeln »En ny skola inom nationalekonomin.»[71] Också här får liberalismen sig påskrivet: »Villkoren i ett enskilt avtal — så säger t.ex. teorin — bestäms i det moderna samhället uteslutande av vardera partens fria vilja och bägge parter har lika stor makt att realisera sin vilja. Men om en hyresgäst ingår ett kontrakt med husvärden, i en tättbebyggd stad där hyrorna som vanligt skjuter i höjden, då måste denna hyresgäst antingen vara professor i smithiansk nationalekonomi eller åtminstone en drömmande beundrare av BASTIATs »ekonomistiska harmoni», för att verkligen tro att han är lika fri som sin kumpan vid uppgörandet av avtalet. Hans frihet ligger däri att han antingen får betala eller bli på gatan — i fall polisen går med på det senare.»[72] (övers. NB).

Föreliggande artikel innehåller även en relativt ingående presentation och kritik av socialismen. Slutligen följer en presentation av den nya nationalekonomiska riktningen, vilken av *Rein* betecknas som socialpolitisk.[73] Denna riktning godkänner enligt *Rein* i princip den privata äganderätten och det privata initiativet. Men staten (och kommunen) har flera centrala uppgifter: 1) genom

---

69 *Rein,* Liberalismi 130.

70 *Rein,* Liberalismi 130.

71 Artikeln publicerades på finska i Kirjallinen Kuukauslehti år 1879 under rubriken »Kansantalouden uusi oppikunta». Den finns i sin helhet publicerad i *Eräsaari/Rahkonen* 136—161, till vilken i det följande hänvisas.

72 *Rein,* Uusi oppikunta 139. Han polemiserar även på statsteoretisk nivå mot liberalismen och konstaterar att staten bör främja det allmänna goda men att detta ingalunda är summan av de privata intressena eftersom dessa står i konflikt med varandra. Då den privata profithungern får leda de enskildas verksamhet blir det beroende av slumpen i vad mån allmänna intressen främjas. Liberalismen utgår sålunda enligt *Rein* från att slumpen bättre kan ombesörja nationens ekonomi än systematisk mänsklig verksamhet. Se *Rein,* Uusi oppikunta 159.

73 *Rein,* Uusi oppikunta 144.

rättsordningen bör den skydda all ekonomi och skapa allmänna förutsättningar härför, 2) staten bör delvis hjälpa, organisera och vid behov även begränsa privatekonomin, 3) slutligen i vissa fall helt överta ekonomin d.v.s. idka produktionsverksamhet.[74] Den socialpolitiska riktningen finner det inte motiverat att staten direkt skulle bestämma arbetslönens storlek.[75] Däremot förordar den enligt *Rein* en lång rad andra reformer: Lagstiftning mot användning av barn i fabrikerna, lagstiftning för reglering av arbetsdagens normallängd för fullvuxna, omsorg om mödrar som nyss fött barn o.s.v. Dessutom kräver man undersökningar om arbetarklassens ställning samt en strängare övervakning av att gällande normer åtlydes. Hjälpkassor för sjuka och åldringar bör upprättas, liksom även förlikningsorgan för att avgöra tvister mellan arbetare och arbetsgivare.[76]

Det är uppenbart att *Rein* finner den socialpolitiska skolans uppfattningar »förnuftiga och riktiga». Trots detta ställer han sig skeptisk till att genomföra dessa reformer i Finland, där förhållandena är helt andra än i Tyskland. Han konstaterar endast att man hos oss borde fästa större uppmärksamhet vid dessa nya idéer och inte begå misstag i smithiansk anda, misstag, som man redan fått ångra utomlands.[77]

3.2.4. Arbetsgivaruppfattningar

Två år efter det *Yrjö-Koskinens* ovan relaterade artikelserie hade publicerats, alltså år 1876, hölls det Allmänna finska industriidkare-

---

74 *Rein,* Uusi oppikunta 145. Intensifierad statlig verksamhet på olika områden förutsätter enligt *Rein* att man ställer nya krav på lagstiftning och regering. Bl.a. allmän rösträtt utgör enligt honom ett oundvikligt villkor för att realisera den socialpolitiska riktningens program. Se närmare *Rein,* Uusi oppikunta 160.

75 Detta motiveras med att det riktiga beloppet är omöjligt att finna. Dessutom skulle dylik lönereglering vara en alltför våldsam metod, som i princip skulle inkräkta på de enskildas avtalsfrihet. Se *Rein,* Uusi oppikunta 154 f.

76 *Rein,* Uusi oppikunta 157.

77 *Rein,* Uusi oppikunta 158

mötet i Helsingfors. Deltagarförteckningen ger vid handen att mötet var ytterst representativt, en lång rad prominenta medborgare bevistade det.[78] Vid en kartläggning av rådande arbetsgivaruppfattningar anno 1876 utgör detta möte och här förda diskussioner sålunda en viktig källa.

Ordförande *L. Mechelin* höll inledningsanförandet. Han konstaterade att stora förändringar ägt rum och att mångt och mycket av det, som karaktäriserade den förflutna tidens industriella liv hade försvunnit. Arbetsfrihet och bytets frihet är nu även hos oss de stora grundsatser, vilka lagstiftningen på det ekonomiska området strävar att förverkliga, sade han.[79] Dessutom kunde han konstatera att ett nytt förslag till lag om näringsfrihet förelåg. Eftersom det rådande tillståndet kunde betecknas som ett övergångstillstånd och eftersom en återgång till skråväsendet vore en omöjlighet enligt *Mechelin,* tog han klart ställning för en konsekvent genomförd näringsfrihet.[80] Han fortsatte:

> »Men om vår näringslagstiftning håller på att utveckla sig i enahanda riktning som öfriga kulturstaters, så må vi ock taga vara på den erfarenhet, som annorstädes vunnits under den nya regimen. Månget allvarsamt gif akt! ljuder emot oss, när vi lyssna till hvad som föregår inom industriens härdar i en del af Europas mest betydande länder. Flerstädes råder en skarp fiendtlighet mellan arbetsgifvare och arbetare. De förra vägra att ingå på alla de senares fodringar, dessa inställa derför sitt arbete och söka så begå, att patronerne blifva utan alla arbetare. Delvis under påverkan af socialistisk och kommunistisk agitation, stundom måhända ock framkallande genom bristande förutseende eller öfverdrifven egoism hos arbetsgifvare, hafva dessa utbrott af trots och missnöje från arbetarens sida vållat svåra skador åt industrin och bragt betänkliga olyckor öfver båda parterne. Lyckligt vore i sanning, om här i tid kunde verkas för en sådan sakernas ordning, att den s. k. striden mellan kapitalet och arbetet förblefve främmande för det ekonomiska lifvet i vårt land. Denna strid framstår så mycket mera såsom ett ondt för samhället, som ju kapital och arbete naturligtvis måste samverka och vara solidariska i sina intressen...
>
> Flertalet af de frågor, som skola vid detta möte diskuteras, hänföra sig till den vigtiga samhällsuppgiften att egna omtanke åt de industriella arbetarnes andliga och materiella förkofran. — Orätt vore det att häri se en yttring af alltför mycken filantropi. Ty det är ju i sjelfva verket så, att arbetsgifvarenes eget intresse bjuder

78 Se Protokoll 1 f, där deltagarförteckning ingår.

79 Protokoll 5.

80 Protokoll 6.

dem att verka för sparsamhet, trefnad, stigande upplysning bland arbetarene. Jag betviflar att man skall kunna anföra något exempel på en industriel inrättning, som skulle lidit skada deraf, att vid densamma blifvit mångsidigt sörjdt för arbetarenes väl.»[81]

Mechelin konstaterade dock att de uppoffringar, som från arbetsgivares sida kunna göras till arbetarnas fördel ha sin gräns. Företaget bör gå med vinst, dess ändamål är icke »att vara en försörjningsanstalt, dess uppgift är att förkofra det deri använda kapitalet.». Och *Mechelin* riktar skarp kritik mot »Tillställarena af arbetarestrejker», vilka förbise de ekonomiska realiteterna och det faktum att arbetsgivaren snarare är arbetstagarens bundsförvant än motpart.[82]

Vid mötet behandlades sammanlagt 14 diskussionsfrågor. Flera av dem gällde näringsidkande och är inte av intresse i detta sammanhang (tullfrihet m.m.). Några frågor angick dock direkt förhållandet mellan näringsidkare och arbetare samt dess reglering; både frågeställningarna och svaren är intressanta:

Tredje frågan lydde: »Kunde en allmännare bestämning angående arbetstiden inom yrkena åstadkommas, i syfte att bereda arbetarene mera ledighet under aftontimmarne för att begagna sig af aftonskolor eller ega någon tid öfrig för familjelifvet och bildande nöjen?» Frågan bereddes i ett utskott som anförde:

»Utskottet har ej ansett sig böra föreslå någon allmännare bestämning angående arbetstiden inom yrkena, dels emedan någon klagan hitintills ej försports öfver den mycket olika arbetstid, som nu är rådande och betingas af yrkenas olika beskaffenhet, dels emedan en sådan bestämning äfven skulle framkalla en allmän rubbning af nu bestående förhållanden, som hos många yrken är beroende af årstiden.

Så mycket utskottet har sig bekant, har i de stora industriidkande länderna frågan om arbetstidens bestämmande i en lång följd af år redan varit omtvistad, utan att hafva ledt till annat, än ledsamma förvecklingar.

Utskottet får derföre föreslå:

1:o) att mötet anser en allmännare bestämning af arbetstiden inom yrkena icke vara af behofvet påkallad, utan tvertom anser, att denna sak bäst och lämpligast uppgöres genom öfverenskommelse emellan vederbörande och utan annans inblandning; samt

---

81 Protokoll 6 f.

82 Protokoll 7 f.

2:o) att mötet dock hos herrar principaler på det varmaste ville förorda att lärlingar, som sådant önska, må beredas tillfälle att besöka de för näringarne afsedda aftonskolorna, äfven om derföre några arbetstimmar i veckan måste uppoffras.»[83]

Vissa ströröster mot utskottets förslag förekom. Man ville bl.a. begränsa den dagliga arbetstiden till 13 timmar. Utskottets betänkande godkändes dock med överväldigande majoritet.[84]

Den fjärde och femte frågan gällde yrkesutbildning utomlands för arbetare och inrättande av praktiska fackutbildningsskolor för särskilda yrken.[85] Till dessa åtgärder ställde sig mötet i princip positivt, men man var något rädd för de kostnader de kunde föra med sig. Sålunda ville majoriteten ganska långt överlåta ansvaret för yrkesutbildningen åt kommunerna i enlighet med ett kommittébetänkande från tidigare.[86]

Den sjätte frågan lydde: »Böra så kallade arbets- eller betygböcker göras obligatoriska?».[87] Majoriteten svarade jakande på denna fråga. Företrädarna för motsatt uppfattning anförde en klart liberalistisk argumentation. Herr *Chydenius* ansåg att man vid behandling av denna fråga icke fick glömma bort att arbetaren är en medborgare i samhället, lika fri och berättigad till samma anspråk som alla andra. Alla andra kontrakt och överenskommelser

---

83 Protokoll 27 f.

84 Protokoll 28.

85 Protokoll 29, 37.

86 Protokoll 43.

87 Protokoll 13 ff. Arbets- eller betygsböcker innehöll en till tidsföljden oavbruten serie av betyg från arbetarens olika anställningsförhållanden från och med hans första inträde i tjänst. I boken uptecknades vidare arbetares lön, uppförande, möjliga förseelser o.s.v. Fråga var alltså om ytterst ingående, kontinuerliga »arbetsintyg».

I praktiken förekom olika slag av arbets- eller betygsböcker och begreppen var allt annat än entydiga. Enligt en i diskussionen framförd åsikt förstod man med arbetsbok sådant betyg, som utfärdades för arbetare; med betygsböcker förstod man intyg, som utgavs åt gesäller.

Själva diskussionen gällde huruvida dylika böcker borde göras obligatoriska, d.v.s. huruvida arbetsgivare fick avskeda arbetare utan att överlämna en sådan bok till honom och huruvida han hade rätt att anställa arbetare, som saknade bok.

görs fritt, utan att någon behöver visa upp några betyg. Varför skall arbetaren sättas i en särställning? För talaren föreföll det som om det riktigaste sättet att reglera förhållandet mellan arbetare och arbetsgivare vore att göra detsamma helt och hållet beroende på det fria ömsesidiga avtalet.[88]

Sjunde frågan lydde: »Huru bör barns och qvinnors arbete i fabriker och handtverk lämpligast regleras».[89] Utskottsbetänkandet som godkändes av mötet utan diskussion hade bl.a. följande innehåll:

> »..Det första villkoret för en välbehöflig och framgångsrik lagstiftning på detta område är derför att man eger noggrann kännedom om, i hvilken utsträckning, och under hvilka förhållanden barn användas till arbete i våra olika fabriker och handtverk. I detta afseende borde anskaffas uppgifter om antalet af arbetande barn och qvinnor vid hvarje industri, hvilken kontingent de olika åldersklasserna lemna, huru lång arbetstiden är under dagen eller natten, huru lång hvilotid som förunnas från pågående arbete, hvilka menliga inverkningar, som möjligen visat sig af ett eller annat slags arbete och af nattarbete. Äfven bör afseende fästas vid de allmänna sundhetsförhållandena inom och utom arbetslokalen, såsom t. ex. luftvexlingen, bostadens och födans beskaffenhet m. m. dylikt, och böra dessa sistnämnda upplysningar helst lemnas af läkare. Utrönas bör äfven, om barnen besöka skola, och huru många timmar som äro anslagna härtill. Derjemte borde det lemnas fabriksföreståndarena tillfälle, och de uppmanas att äfven i öfrigt meddela allt, som på frågans lösning kan hafva inflytande. Det synes nemligen utskottet riktigare, att dylika uppgifter anskaffas på förhand, och att man låter de olika intressena göra sig hörda, innan man skrider till uppgörande af reglor för desamma; arbetet blir derigenom mera helgjutet och fullständigt, än om dessa upplysningar skulle se dagen först efteråt i form af anmärkningar mot det redan färdiga lagförslaget.»[90]

Den nionde frågan gällde sjuk- och understödskassor, den tionde sjukhjälp och pensioner. Dessutom behandlades bl.a. livförsäkring av arbetare och frågan om arbetarbostäder. I dessa frågor gjordes inga koncisa ställningstaganden, noteras kan att majoriteten av mötesdeltagarna ansåg att deltagandet i sjuk- och understödskassor bör göras obligatoriskt för varje yrkesarbetare samt att yrkesidkare inte bör anses vara skade-ersättningsskyldig till arbetare såvida

---

88 Protokoll 17.

89 Protokoll 31.

90 Protokoll 34.

ej visas kan, att skadan uppkommit antingen genom yrkesidkares vållande eller genom hans uraktlåtenhet.[91]

Den socialliberala ideologi, som klart kom till uttryck vid ovan refererade industriidkarmöte år 1876, kom sedermera att utgöra den ideella grunden för den »wrightska» rörelsen, som grundades av *Viktor Julius von Wright* år 1883.[92] Borgerliga socialliberaler och näringsidkare stod såväl ideologiskt som faktiskt i ledningen för denna rörelse, som syftade till att förbättra arbetarnas ställning inom ramen för rådande produktionsförhållanden. Framförallt ville man ge arbetarna bildning och kunskap för att förhindra dem att falla i händerna på »första bästa agitator». Man strävade till att samla såväl arbetsgivare som arbetstagare inom samma organisation för att främja samförståndet mellan dessa och man ställde sig negativ till arbetarnas klassiska kampformer såsom strejk m.m. Hälften av styrelsen i t.ex. Helsingfors arbetarförening skulle bestå av arbetare eller arbetsledare. Den finländska arbetarrörelsen växte sedermera fram ur den »wrightska» rörelsen. Vid det laget hade dock *von Wright* och olika arbetsgivarrepresentanter redan övergivit rörelsen — deras organisationsverksamhet inriktade sig i det skedet på att skapa arbetsgivarorganisationer.[93]

---

91 Se Protokoll 47 ff, 53 ff och 43.

92 Den »wrightska» rörelsens ideologiska utgångspunkter kommer till uttryck i stadgarna för Helsingfors arbetarförening (Helsingin työväenyhdistys), som grundades av *von Wright*. Enligt § 2 verkar föreningen för att:

1) grunda en läsesal;
2) ordna föreläsningar, som ger nyttig fackkunskap;
3) ordna fritidsprogram, underhållning m.m...;
4) främja sparkassor, pensionskassor och sjukkassor samt övriga företag, som befrämjar arbetarnas utkomst;
5) idka arbetsförmedling;
6) i mån av möjlighet grunda en fond för införskaffning av en lägenhet åt föreningen;

Stadgarna finns återgivna i *Kari-Paasivuori I.* 129 f. (Här övers. och förkort. N.B.). Ang. den »wrightska» rörelsen, se *Soikkanen* 21 ff, *Mattila* 38 ff.

93 Se *Sjöberg* 13, som konstaterar att *von Wright* »redan år 1901 sökt anbana en allmän arbetsgivarsammanslutning i vårt land».

3.2.5. Lagstiftningsideologin

I det följande granskas de uppfattningar, som kom till uttryck i samband med lagstiftningsarbete fram till år 1896. Också här är framställningen fragmentarisk — min målsättning är att staka ut »de stora linjerna» mot bakgrund av ovanstående idéhistoriska kavalkad.

1868 års förordning angående handel och näringar bevarade vissa merkantilistiska (feodala) drag såsom gesällbrev, husbondevälde m.m. samtidigt som den innehöll klart liberala stadganden (fritt kontrakt på högst tre år) och vissa skyddsstadganden för barn, vilka närmast torde kunna karaktäriseras som socialliberala.[94] Dessa stadganden innebar dels att barn under 12 år endast med vederbörligt tillstånd fick användas i arbete i fabrik eller hantverk (§ 29) och i så fall högst sex timmar om dagen (§ 31) dels att person under 18 år fick användas i nattarbete endast med vederbörligt tillstånd.[95]

Skyddsstadgandena i förordningen var resultatet av en kompromiss. Senaten hade föreslagit totalförbud mot arbete för person under 12 år.[96] Ständerna förhöll sig till förslaget enligt följande: Adeln var splittrad och formulerade den kompromiss som senare godkändes, prästerskapet var för men godkände kompromissen, borgerskapet föreslog att 12-årsgränsen skulle slopas och bönderna var för adelns kompromissförslag.[97]

Diskussionen inom ständerna rörde sig inte i någon nämnvärd utsträckning på ett ideologiskt plan. Vissa liberalt förgade argu-

---

94 Något direkt samband med tidigare merkantila skyddsstadganden hade dessa knappast, åtminstone hävdades dylika uppfattningar inte i diskussionen, se *Jahnsson* 8 ff. 1868 års förordning utgjorde alltså ideologiskt sett en intressant »kompromiss».

95 Ang. den faktiska tillämpningen av dessa stadganden och om situationen före deras tillkomst se *Schybergson*, HTF 1974. 1 ff och *Snellman, G. R.* 124 ff.

96 Senatens plenumptk. 1866. 1670. *J. V. Snellman* föreslog i senaten att man ytterligare skulle föreskriva att minderårigas dagliga arbetstid skulle förläggas mellan klockan 6 och 20, se senatens plenumptk 1866. 1671.

97 Se *Mahkonens* referat LM 1973. 797 ff.

ment förekom dock. Sålunda hävdade *Edv. Bergh* i borgarståndet att skyddsstadgandet mot barnarbete utgjorde en »filantropisk efterapning av förhållandena i utlandet och att något behov av dylik reglering inte förkom hos oss».[98] Den ringa ideologiska diskussionen kan eventuellt tolkas på två sätt. Antingen ansåg man inte de aktuella lagstadgandena stå i strid med liberala principer eller så hade liberalismen som ideologi ännu inte helt slagit igenom bland lantdagsledamöterna.[99]

Förordningen om näringarne år 1879 kan betecknas som en relativt konsekvent manifestation för liberala principer vad gäller förhållandet mellan arbetare och arbetsgivare. Också här kan man dock spåra såväl merkantilistiska kvarlevor[100] som socialliberala skyddshänsyn.[101]

Förordningen om näringarne bereddes i en kommitté, som föreslog att frågan om barnarbete skulle göras »till föremål för en sär-

---

98 Borgarståndets ptk. Vp 1867 II. 1057.

99 Sannolikt inverkade bägge faktorer. Se *Jahnsson* 50, som konstaterar att de finländska liberalerna i allmänhet inte motsatte sig skyddsstadganden, som begränsade barnarbete. Se även *Tuominen*, Yhteiskunta. Yhteiskunnallisen korkeakoulun vuosikirja II. 195 f och av honom angiven litteratur.

100 Se t.ex. § 26 och § 44.2. Enligt den förra avgör förening bestående av näringsidkare (visserligen förstärkt med arbetarrepresentanter) tvister mellan yrkesidkare och arbetare. I den senare sägs att »Yrkesidkare är berättigad att genom polismyndighet eller Kejsarens Befallningshafvande få den, som aftal brutit, ofördröjligen i arbete inställd på dennes egen bekostnad.».

101 Stadgandena i förordningen från år 1868 undergick vissa förändringar och lydde nu:

> »Barn under tolf år får icke antagas till arbete i fabrik eller handtverk, der ej dess målsman med bevis af ortens läkare styrker, att sådant kan utan men för barnet tillåtas. Barn under femton år får icke hållas till yrkesarbete längre tid än åtta timmar om dagen med lämpliga mellanskof.
>
> Den, som ej fylt aderton år, får icke användas till arbete mellan klockan 9 om aftonen och klockan 5 på morgonen utan dess målsmans tillstånd och intyg af ortens läkare, att sådant kan ske utan skada för arbetarens helsa, i hvilket afseende sådan minderårig nattarbetare bör, minst en gång om året, underkastas läkarebesigtning.» (§ 33).

skild författning, på sätt jämväl i andra länder är fallet».[102] Detta krävde dock skilt utredningsarbete för vilket man föreslog upprättande av en särskild kommitté, vilket också skedde efter vissa mellanspel.[103]

Vid lantdagsbehandlingen ställde sig adeln och prästerskapet för totalförbud mot användning av barn under 12 år inom industrin. Borgerskapet och bönderna stödde senatens förslag, vilket även omfattats av Sammansatta Lag- och Ekonomieutskottet.[104] Ständernas olika inställning är såtillvida intressant att den utgör ett klart indicium på att den grupp, vars intressen lagstiftningen direkt inkräktade på motsatte sig densamma, medan adeln och prästerskapet hade en större förståelse för statens totalintresse.[105] Undantag inom dessa grupper utgjorde dock personer som själva var industriidkare.[106]

Såväl vid behandling av förordningen om näringarne som vid lantdagsbehandlingen av prosten *Grönbergs* petition år 1872, som innehöll förslag till åtgärder för förbud mot natt- och barnarbete, användes extremliberalistisk argumentering mot skyddslagstiftningen. *Alfred Kihlman,* som bl.a. yttrade följande i anslutning till *Grönbergs* motion, får här utgöra exempel:

> »Ifrågavarande petition är en petition om lag *emot* arbetet. Att arbeta har annars i allmänhet i verlden ansetts för någonting lofligt och godt. Särskilt i vår tid hafva fördomarna emot arbetet nödgats vika för den riktigare uppfattningen, enligt hvilken arbetet är hvarje menniskas ära i lika hög grad som lättjan är hvarje människas skam. Grundande sig på den allmänna moralens bud har man derföre stiftat lagar *för* arbetet, för dess utveckling, för arbetets frihet. Det är derföre jag känt mig frapperad af ett förslag till lag *emot* arbete...

---

102 Kom.bet. 1875:7. 26.

103 Kommittén tillsattes år 1883, se *Mahkonen,* LM 1973. 801. Som ovan framgått restes utredningskravet också år 1876 av prominenta industriidkare, se ovan 72.

104 Sammansatta Lag- och Ekonomiutskottets betänkande N:o 3, Lantdagen 1877—1878, II. 24.

105 Denna teori utgår från att adeln i första hand var tjänsteadel, som inte representerade lika direkta näringsidkarintressen som borgerskapet och bönderna (lantarbetsgivarna).

106 T.ex. *Kihlman* var styrelseordförande vid Tammerfors Linne och Jern Manufaktur Aktie-bolag (sedermera Tampella), *Kihlman* 20.

Man har brukat säga och det har blifvit antaget såsom en axiomatisk sanning att handel och näringar kunna florera endast genom *frihet*. Men jag hyser svåra dubier huruvida ifrågavarande lag kan anses höra till dem som befrämja friheten. Det synes som skulle den ingripa icke blott i meningsfriheten, utan ock i den enskilda menniskans personliga frihet, i en af hans heligaste rättigheter, rättigheten att arbeta. Denna lag kunde försvaras på något sätt, om fabriksarbetaren vore slaf eller tjenare, så att han af fabriksägaren kunde tvingas till nattarbete. Men nu är detta icke fallet. Ingen behöver arbeta om natten, om han icke sjelf frivilligt åtager sig sådant arbete. Men åtager han sig det, så gör han det utan tvifvel, emedan han anser sig gå ut dermed och deraf skörda fördel.»[107]

År 1884 publicerades kommittébetänkandet »Till Hans Kejserliga Majestät underdånigst från Komitén för uppgörande af lagförslag om minderåriges arbete i fabriker m.m.».[108] Betänkandet baserade sig på ett omfattande empiriskt och komparativt material. Betänkandets kalla fakta tog av allt att döma argumenten av den extrema liberalismen. Sålunda argumenteras varken i kommittébetänkandet eller senare i lantdagen för att lagstiftningen skulle strida mot liberalismens »heliga principer» eller »arbetets frihet».[109]

Fr.o.m. slutet av 1880-talet kan man hävda att den renodlade extrema liberalismen var så gott som död på lagstiftningsnivå i Finland. Lagstiftningsarbetet utgick liksom den rådande ideologin från olika socialliberala uppfattningar. Betecknande för denna socialliberalism var att arbetstagaren betecknades som en svagare part i arbetsavtalet, statens uppgift var att genom skyddslagstiftning skydda honom. Den principiella enigheten om detta innebar att lagstiftningstvisterna överfördes till ett konkret plan. Hur stort är skyddsbehovet, skall arbetsdagens maximala längd vara 8, 10 eller 12 timmar etc? Den principiella enigheten om arbetarskyddslagstiftningens funktion och nödvändighet kom alltså de facto inte att innebära någon enighet om lagstiftningens innehåll.

---

107 Prästeståndets ptk, Lantdagen 1872, I. 54 f.

108 Kom.bet. 1884: 7.

109 Vissa argument, som förefaller vara inspirerade av liberal ideologi, finner man dock. *Hallberg* talar t.ex. om var och ens rätt att bestämma över sin egen arbetskraft och om den allmänna opinionen då han föreslår 14 timmar i stället för 13 till daglig maximiarbetstid för barn. Se Vp 1888 III. Talousvaliokunnan mietintö N:o 14. 43 ff.

3.2.6. Sammanfattning — samhälleliga ideologier om arbetsförhållandet före år 1896

Före år 1896 torde man inte kunna hävda existensen av någon samhällelig arbetstagarideologi. Arbetarna hade ännu inte i någon större utsträckning framträtt självständigt i samhällsdebatten, än mindre formulerat sig egna program. Vissa fåtaliga arbetarframträdanden och uttalanden under 1890-talets början kan närmast betecknas som uttryck för individuellt medvetande, någon större samhällelig bärkraft torde idéerna inte ha haft. Då jag talar om samhällelig ideologi visavi arbetsförhållandet före år 1896 kan jag sålunda särskilja en arbetsgivarideologi, en lagstiftningsideologi och en intellektuell samhällsdebatt. Det föreligger inte särskilt stora innehållsmässiga differenser mellan dessa även om samhällsdebatten tidsmässigt förefaller att föregå lagstiftning och arbetsgivarideologin. Jag kan därför i det följande uppskissera de centrala dragen i ideologierna fram till år 1896 utan att skilt behöva redogöra för respektive ideologi.

Den finländska rättsideologin från mitten av 1800-talet fram till år 1896 torde kunna karaktäriseras som liberal, även om den finländska arbetsrättsliga lagstiftningen aldrig befann sig på ett »rent» liberalistiskt stadium.[110] Ovan framgick att man kan skilja mellan två liberala riktningar i Finland: Å ena sidan finner man en liberalism med vissa sociala drag, med rötter från *Snellman,* och å andra sidan en »extrem» liberalism, som främst torde ha haft stöd bland näringsidkare.[111] Under 1880- och början av 1890-talet vinner socialliberalismen småningom terräng och torde kunna betecknas som den dominerande samhällsideologin.[112]

Vad karaktäriserade dessa liberala uppfattningar, vilka var deras huvudteser visavi arbetsförhållandet? På basen av ovanstående granskning förefaller det möjligt att sammanfatta dessa ideologier i följande fyra punkter:

---

110 *Vuorio* 6.

111 Extremliberalerna organiserade sig år 1880 politiskt. Se *Tuominen,* Yhteiskunta. Yhteiskunnallisen korkeakoulun vuosikirja II. 198.

112 *Waris,* Suomalaisen kansanvallan kehitys 295.

1) Det centrala i ideologierna var att man uteslutande uppfattade arbetsförhållandet individualistiskt. Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare ansågs utgöra en personlig, individuell relation, som baserade sig på ett fritt avtal — ett avtal, som inte på något avgörande sätt ansågs skilja sig från andra bytesavtal. Arbetarkollektivet som aktionssubjekt gick inte att sammanjämka med denna individualistiska syn. Man motsatte sig strejker och andra kollektiva arbetaraktioner.

2) Ibland påstås att arbetsgivare och arbetstagare enligt liberal ideologi uppfattas som två jämnstarka parter, d.v.s. att avtalsbalans såväl i formellt som i materiellt hänseende anses råda dem emellan. Påståendet är utan tvivel överdrivet.

Företrädarna för den extrema liberalismen poängterade »arbetets frihet» och parternas jämlikhet. Härvid avsåg de något förmer än formell jämlikhet mellan parterna. De uppfattade nämligen denna frihet och jämlikhet som ett samhälleligt idealtillstånd, vilket ledde till ett optimalt tillvaratagande av allas väl, d.v.s. samhällsintresset. Också arbetarnas intressen tillgodosågs bäst på detta sätt. I allmänhet hävdade de extrema liberalerna inte explicit att arbetsgivare och arbetstagare var jämnstarka, utan de utgick endast från att staten och lagstiftaren måste behandla dem som om de vore det. Enligt deras uppfattning fanns det ingen möjlighet att inverka på styrkebalansen till arbetarens förmån, de ekonomiska lagarna, som i sista hand förorsakade arbetarens eventuella svårigheter, var orubbliga.

Socialliberalerna hävdade helt öppet att arbetstagaren var en svagare avtalspart i förhållande till arbetsgivaren. Den bristfälliga avtalsbalansen kunde dock avhjälpas genom social skyddslagstiftning. Denna skyddslagstiftning uppfattas dock av socialliberalerna som ett relativt marginellt fenomen. I det stora hela fungerar nämligen det fria avtalet enligt deras uppfattning väl och t.ex. lönebeloppets storlek och avtalets huvudsakliga innehåll bör bestämmas av den fria marknadsmekanismen. Skyddslagstiftningen gäller sålunda främst arbetarskydd, arbetstid och skydd mot olycksfall samt övervakning av denna lagstiftning.

3) Ett centralt tema i den liberalistiska ideologin utgör ett

långtgående förnekande av existensen av intressemotsättningar mellan arbetare och arbetsgivare. Medan den extrema liberalismen helt och hållet förnekar intressemotsättningar mellan parterna, tillstår socialliberalismen att arbetsgivaren ibland kan tillgodose sina intressen på ett sätt som går ut över arbetarens hälsa och säkerhet. Socialliberalismen anser dock inte denna intressemotsättning vara särskilt svår. Sålunda kan konflikterna lösas inom gemensamma organ eller genom statlig lagstiftning och kontroll. Socialliberalerna anser att arbetsgivare och arbetare väl kan (och bör) verka inom ramen för samma »fackförening», helt i enlighet med den »wrightska» rörelsens principer.

4) Statens roll visavi det individuella förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare uppfattades i Finland helt i enlighet med den klassiska liberalismens läror. »Nattväktarstatens» uppgift var endast att garantera allmän säkerhet och »avtalens helgd», den skulle inte påverka arbetsavtalets innehåll, som hörde till den privatautonoma sfären. Vissa eftergifter i form av skyddslagstiftning kunde man dock göra till denna allmänna princip. Det är dock skäl att understryka att den finländska staten i praktiken aldrig varit en ren »nattväktarstat», även om det funnits en stark ideologisk opinion för att den borde ha varit det.

3.3. ÅREN 1896—1918

3.3.1. Internationell bakgrund — reformismen

Den engelska fackföreningsrörelsen hade år 1875 erhållit juridiska verksamhetsrättigheter (föreningsfrihet).[113] År 1883 hade man grundat »Fabian Society», Englands »motsvarighet» till »Verein für Sozialpolitik».[114] I ideologiskt hänseende var »Fabian Society» dock radikalare än »Verein», dess ideologiska utgångspunkter var

---

113 Se *Webb & Webb* 290 ff, *Branting* I. 430 f.

114 Ang. »Fabian Society» se t.ex. *Branting* I. 482 ff, *Cole* (särskilt 3—94) och *Wolfe* (särskilt 113 ff).

reformatoriskt socialistiska.[115] *Sidney* och *Beatrice Webb,* som ingående skildrade den engelska fackföreningsrörelsens utvecklingsskeden i den numera klassiska »History of Trade Unionism» (1894), utgjorde förgrundsgestalter inom »Fabian Society». De formulerade och utvecklade en pragmatisk ideologi (teori) för facklig verksamhet och målsättning i sin monumentala »Industrial Democracy», som utkom år 1897. Här torde allmänna principer för kollektivavtalsverksamhet för första gången ha formulerats och här försöker författarna länka in fackföreningsrörelsen, dess kollektiva aktioner, i visionen av en fungerande statlig, politisk demokrati.

I Tyskland hade det på 1880-talet i längden visat sig vara ohållbart att bemöta arbetarklassen och dess krav med så gott som enbart öppen repression. År 1890 återfick det tyska arbetarpartiet sina offentliga verksamhetsmöjligheter och de s.k. socialistlagarna förnyades inte mera. Samtidigt började en ny ideologisk syn på arbetsmarknadsfrågor vinna gehör bland det tyska borgerskapet. Den av *Lujo Brentano* lanserade ideologin, vilken tillerkände fackföreningsrörelsen en stor betydelse och strävade till att kanalisera arbetarrörelsens krav till ett avtalssystem, lett och reglerat av statsmakten, slog igenom.[116] Tidigare teorier och ideologier, som t.ex. den av *Schmoller* och *Wagner* representerade individualismen och socialliberalismen, blev ohjälpligt föråldrade. Och det dröjde inte länge förrän de nya teorierna fick sina förespråkare också i Finland.

Makarna *Webb* brukar klassificeras som socialistiska reformatorer, *Brentano* som en borgerlig reformator. Trots detta överensstämmer de uppfattningar och teorier dessa företrädde visavi fackföreningsverksamheten och arbetsförhållandena i frapperande hög grad.[117] Helt kort kan här konstateras att den nya ideologin utgick

---

115 *Eräsaari* 151 f belyser förhållandet mellan »Fabian Society» och »Verein für Sozialpolitik».

116 *Brentanos* huvudverk, i vilka denna teori presenteras, är främst Arbeitergilden der Gegenwart I—II (1871—72) och Das Arbeitsverhältnis gemäss dem heutigen Recht (1877). Se *Herkner* 214 ff och *Eräsaari* 145 ff.

117 Såväl makarna *Webbs* som *Brentanos* teoribildning byggde på ingående studier i den engelska fackföreningsrörelsens historia och makarna *Webb* hänvisar i flera sammanhang direkt till *Brentanos* undersökningar.

från att den enskilde arbetaren var en klart svagare part i förhållande till arbetsgivaren. Denna brist på avtalsbalans i arbetsavtalet kan i viss mån upphjälpas genom lagstiftning till förmån för arbetaren, men dylik lagstiftning är ingalunda tillräcklig för att skapa avtalsbalans eller ens huvudmedlet härför. Avtalsbalansen uppstår, och här finns en väsentlig skillnad mellan socialliberalerna[118] å ena sidan, *Brentano* och makarna *Webb* å den andra, genom att arbetarna sluter sig samman till fackliga koalitioner och med hjälp av strejker och andra kollektiva aktioner driver igenom sina berättigade krav. Denna nya ideologi innebar alltså att arbetarna själva, genom sin egen aktiva verksamhet, kunde förbättra sin ställning och att arbetsförhållandet inte mera uteslutande uppfattades som en individuell relation. Arbetarkollektivet blir ett relevant och legitimt aktionssubjekt.

3.3.2. Nya idéer introduceras i Finland

I slutet av 1800-talet stötte den socialliberala, rådande samhällssynen också i Finland på nya fenomen: arbetarföreningarna (arbetarna som ett kollektiv) och strejken. Sporadiska strejker hade visserligen förekommit tidigare, men systematiska strejkaktioner torde ha varit en ny företeelse.[119] Dessa nya fenomen passade illa ihop med den socialliberala ideologin, som utgick från att arbetsavtalet var ett fritt avtal mellan två atomiserade, enskilda individer.

I finländsk samhällsdebatt kan man under slutet av 1800-talet spåra en ny inställning till arbetarnas kollektiva aktioner, främst strejkerna; en inställning, som klart var inspirerad av de uppfattningar *Brentano* och makarna *Webb* representerade.

Wilhelm Chydenius var bland de första finländska teoretiker,

---

118 Här är det skäl att understryka att termen socialliberal i denna undersökning används i en något mer inskränkt betydelse än vad som ofta är fallet (t.ex. *Herkner* och *Eräsaari* karaktäriserar *Brentano* som »socialliberal»). Här avses med socialliberalism endast den socialt orienterade riktningen inom klassisk liberalism.

119 *Savola* 97.

som behandlade strejk-fenomenet. Han publicerade år 1889 en artikel »Om arbetslöner» i Finsk tidskrift. Artikeln baserade sig i stor utsträckning på *Brentanos* verk »Die Arbeitergilden» och utgör en föregångare till de idéer och uppfattningar, som på allvar började breda ut sig i Finland efter år 1896. *Chydenius* konstaterar att arbetsmarknaden skiljer sig från utbytet av övriga varor däri, att de som bjuda ut arbete är många, men deras kunder är få. Detta, att på arbetsmarknaden flera säljare på samma gång står inför en kund, gör deras ställning ofördelaktig så länge var och en handlar skilt för sig. Den enskilde arbetaren, som är böjd att vägra ta anställning för en erbjuden lön, måste alltid befara att en annan skall komma och ta platsen, medan han blir utan och svälter.[120] Och *Chydenius* fortsätter: »Helt annorlunda ställer sig saken, om arbetarne på förhand kommit öfverens och uppträda in corpore utan fruktan att den ene i afgörandets ögonblick skall underbjuda den andra... Här om någonsin gäller satsen: enighet ger styrka. Det är på associationens väg och endast på denna, som arbetarne hafva utsikt att förmå genomdrifva sina fordringar. Deras enda vapen är hotet om gemensam arbetsinställelse, strejk».[121]

Chydenius framställning bygger i hög utsträckning på engelska erfarenheter. Han refererar sålunda direkt till England när han konstaterar att »Arbetsinställelser kunna bestå däri, att arbetarne vägra att förnya ett redan utgånget kontrakt, och i så fall är den strejkande naturligtvis i sin goda rätt. Men de kunna ock vara och hafva tyvärr ofta varit förenade med kontraktsbrott.».[122]

Chydenius ställer sig alltså kritisk till strejker som innebär kontraktsbrott. Däremot fördömer han all moralistisk argumentation mot strejken som sådan och hävdar att det är »en smula löjligt att industriidkare, som själfva aldrig tveka att hänsynslöst med alla lagliga medel strypa sina konkurrenter och flerstädes sökt genom så kallade ringar monopolisera sin marknad, åberopa moralen och det allmänna bästa, då arbetarne följa deras exempel».[123]

---

120 *Chydenius,* FT 1889. 336.
121 *Chydenius,* FT 1889. 336.
122 *Chydenius,* FT 1889. 338.
123 *Chydenius,* FT 1889. 340.

Chydenius artikel från år 1889 höll sig på en relativt allmän nivå och byggde i stor utsträckning på utländska erfarenheter. Redan två år senare återkom han till ämnet i artikeln »Typografernas strejk och tariff».[124] *Chydenius* behandlade nu uteslutande inhemska händelser, d.v.s. den typografstrejk, som ägt rum ett år tidigare. Han redogör ingående för vad som hänt och visar stor principiell förståelse för strejkvapnets användning. I detta enskilda fall har dock arbetarna enligt hans uppfattning begått två misstag: För det första har man gjort sig skyldig till ett kontraktsbrott, vilket ej blott var »mycket tadelvärdt, utan äfven mycket oklokt».[125] »Ett annat misstag var typografföreningens sträfvan att åt tariffen gifva karaktären af ett rättsligt bindande arbetsaftal, liksom öfverhufvud den förmyndareroll, som föreningen trodde sig kunna spela . .».[126] *Chydenius'* arbetsmarknadspolitiska, juridiska och moraliska analys utmynnar i ett förslag om inrättandet av något slags skiljenämnd, för fredlig lösning av meningsskiljaktigheter i lönefrågor.[127]

Chydeniuś inställning till kollektivavtalet är intressant. Samtidigt som han erkänner nödvändigheten av arbetarkoalitioner och finner strejken vara ett berättigat kollektivt medel för arbetarna vägrar han — som jurist — att tillerkänna kollektivavtalet status av ett bindande rättsligt avtal. År 1901 höll *Chydenius* ett föredrag på Nylands Nation där denna uppfattning klart kommer till uttryck.[128] Här konstaterar han uttryckligen att strejkvapnet och strejkhotet gör »kontrahenterna till jämlikar».[129] Trots detta anser han inte att det avtal dessa jämlikar ingår har någon juridisk betydelse; ». . kollektivkontrakt är naturligtvis omöjliga, ty föreningen eger icke, och kan ej hafva, den makt öfver sina medlemmar att den förmådde svara för desses kontraktsbrott; rättsförhållandet måste vara individuellt».[130] Dessutom anser *Chydenius* att avtalet

---

124 *Chydenius,* FT 1891. 30—48.
125 *Chydenius,* FT 1891. 39.
126 *Chydenius,* FT 1891. 39.
127 *Chydenius,* FT 1891. 48.
128 *Chydenius,* Album utgifvet af nylänningar XI. 81 ff.
129 *Chydenius,* Album utgifvet af nylänningar XI. 86.
130 *Chydenius,* Album utgifvet af nylänningar XI. 86.

i och för sig är en tillräcklig orsak för parterna att rätta sig efter detsamma. *Chydenius* tänkande är dualistiskt. På ett faktiskt plan godkänner han kollektiva åtgärder, man på juridisk nivå lyckas han inte frigöra sig från individualismen. Kollektivavtalet ryms inte in i rättsordningen, sådan *Chydenius* uppfattar den.[131]

Debatten rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och den rättsliga regleringen härav kretsade i början av 1900-talet i hög grad kring Näringslagskommittèns betänkande och den här ingående s.k. strejkparagrafen.[132] *Chydenius* angrep betänkandet i hårda ordalag bl.a. på legalistiska grunder. Han konstaterade med hänvisning till principerna i den individuella arbetsrätten, att i fall den enskilda arbetaren har laglig rätt att lämna sitt arbete kan denna åtgärd inte bli olaglig genom att många arbetare samtidigt på basen av en inbördes överenskommelse gör bruk av denna rätt.[133]

Heikki Renvalls »Työvälipuheen vapaus ja Elinkeino-komitean työlakko-pykälä» är en logisk och stringent kritik av den s.k. strejkparagrafen.[134] *Renvalls* skrift uppskattades högt, såväl av arbetarrörelsen som av det frisinnade borgerskapet och man hänvisade till den i riksdagsdebatten ännu flera årtionden efter dess publicering.[135] Eftersom den kan betecknas som ett grundläggande ideo-

---

131 År 1907 hade *Chydenius* stiftat bekantskap med *Lotmars* och andra tyska författares försök att teoretiskt inlemma kollektivavtalet i gällande rättsordning. Han redogör för olika teorier kring kollektivavtalets rättsliga giltighet, men intar själv fortfarande ståndpunkten att »de kollektiva uppgörelserna icke ega rättslig giltighet.». Se närmare *Chydenius* 63 ff (cit. 74). För övrigt förefaller det som om *Chydenius* år 1907 åsiktsmässigt hade utvecklats i en konservativ riktning. Då hävdade han nämligen att lagstiftning som begränsar arbetsdagens längd är onödig eftersom »En myndig menniska är dock själf den, som bäst kan bedöma huru mycket hon tål arbeta.», *Chydenius,* Naturrätt och socialpolitik 22.

132 Kom.miet. 1899: 9. (§ 70). Se härom närmare nedan 91 f.

133 *Chydenius,* Album utgifvet af nylänningar XI. 90 f.

134 *Renvall* var *Brentanos* elev. I företalet till denna skrift nämner han att de uppfattningar han presenterar, baserar sig på prof. *Brentanos* verk och föreläsningar, som han varit i tillfälle att åhöra. Och *Renvall* konstaterar att han länge velat presentera dessa idéer för en finländsk publik, vilket alltså nu sker. Se *Renvall* 4.

135 Se t.ex. *Paasivuoris m.fl.* avvikande yttrande till Vp 1930 II. HE 35,

logiskt manifest för den »nya» synen på arbetsförhållandet, är det skäl att kort referera dess centrala innehåll:

Renvall inleder sin framställning med en historisk tillbakablick och en presentation av liberal ideologi. Och han konstaterar, att arbetaren numera i juridiskt hänseende är jämställd med arbetsgivaren. Principen är god, men *Renvall* frågar sig om denna princip överensstämmer med verkligheten, d.v.s. är arbetaren också de facto jämställd med arbetsgivaren, har han en lika stor möjlighet som arbetsgivaren att bevaka sina intressen vid utformning av arbetsavtalet? Och han besvarar frågan nekande. Arbetaren, som försäljare av arbetskraft, skiljer sig nämligen på flera relevanta sätt från försäljare av andra varor. Han måste bl.a. sälja sin vara för att uppehålla livhanken och kan inte använda den i spekulationssyfte. Han kan inte minska utbudet då efterfrågan minskar, vilket ägare av andra varor kan göra. Han är helt utelämnad åt konjunkturerna, han har ringa kunskap om marknaden etc. Arbetaren är den klart svagare av arbetsavtalsparterna.[136]

Staten har dock enligt *Renvall* insett att avtalsbalans inte råder mellan arbetsgivare och arbetare och ingripit genom skyddslagstiftning för att jämna ut förhållandet. Han konstaterar att dylik lagstiftning ingalunda innebär några avsteg från frihetsprincipen utan tvärtom är en naturlig konsekvens av en bättre och djupare insikt om arbetsavtalets natur. Det är dock ganska litet staten sist och slutligen kan göra i synnerhet då den arbetande befolkningens berättigade krav på inflytande då en lagstiftande riksdag utses inte tryggats, konstaterar *Renvall*.[137]

Det främsta medlet för upphjälpandet av arbetarnas svaga ställning är enligt *Renvall* sammanslutning. Genom att sammansluta sig kan arbetarna uppträda eniga gentemot arbetsgivaren och undvika de flesta av de faktorer som innebär att deras ställning är ofördelaktig. Sålunda kan arbetarna enligt *Renvall* vägra att sälja arbetskraft under en viss prisnivå, d.v.s. strejka. På detta sätt kan man dels förverkliga lönekrav, dels förhindra arbetsgivaren från att vid

---

Työväenasiainvaliokunnan lausunto N:o 1 och *Paasivuori* Vp 1930 ptk 431, 1060.

136 *Renvall* 19.

137 *Renvall* 19 f.

försämrade konjunkturer sänka lönerna.[138] Då organiseringsgraden är hög uppstår faktisk, verklig jämlikhet mellan arbetarna och arbetsgivaren. Så har enligt *Renvall* t.ex. skett i England där man i vissa branscher nått så långt att ingen, som står utanför fackföreningsrörelsen, överhuvudtaget vinner anställning i branschen.[139]

Renvall vänder sig också till arbetsgivarna. Han hävdar, att det ingalunda är ofördelaktigt för dessa, att erkänna arbetarna som jämbördig avtalspart. Utländska erfarenheter utvisar att en omfattande fackföreningsrörelse leder till fridfulla och stabila arbetsmarknadsrelationer. *Renvall* företräder alltså en optimistisk reformism. Och han riktar ett varningens ord till dem, som vill förbjuda fackföreningsrörelsen: Genom förbud skapar man endast grogrund för socialism och revolutionära läror. Då staten däremot håller sig strikt neutral förvandlas fackföreningsrörelsen till en effektiv motståndare av socialismen samtidigt som den ägnar sig åt att främja arbetarnas materiella och andliga väl.[140]

Renvall uttalar sin förundran över Näringslagskommitténs s.k. strejkparagraf, genom vilken strejken skulle kriminaliseras. Han konstaterar att strejken är ett lojalt och rättmätigt kampmedel. Arbetaren har lika stor rätt som alla andra varuägare, att låta bli att sälja sin produkt, då han inte finner det erbjudna priset tillfredsställande. Och han frågar varför man karaktäriserar strejken som ett tillstånd av tvång, fastän det verkliga tvångstillståndet ju föreligger då en enskild arbetstagare p.g.a. sin svaga ställning tvingas ingå arbetsavtal på de villkor arbetsgivaren dikterar (så som hittills varit fallet). Lagen är alltså orättvis, den skyddar mot den tvångssituation arbetsgivaren kan hamna i genom en strejk, men inte mot den tvångssituation i vilken en enskild arbetare befinner sig. Dessutom innebär en strejk inte endast svårigheter för arbetsgivaren. Arbetaren får försörjningssvårigheter m.m. och befinner sig ofta i en betydligt värre situation än arbetsgivaren.[141]

---

138 *Renvall* 23.
139 *Renvall* 24.
140 *Renvall* 26.
141 *Renvall* 32 f.

Renvall anför ingående kritik mot olika stadganden i kommittébetänkandet och poängterar att staten inte får försvaga den ena eller andra partens ställning. Ifrågavarande lagförslag står i bjärt kontrast mot denna princip, den innebär att staten tillvaratar arbetsgivarnas intressen gentemot arbetarna. T.o.m. vad gäller sammanslutningar har arbetsgivarna försatts i en bättre ställning än arbetstagarna, hävdar *Renvall.* Och han förundrar sig över att kommittén vill skydda arbetsvilliga personer vid strejk och frågar om arbetarna bett om ett dylikt skydd. Han tycker att man i stället kunde uppfylla något av de skyddskrav arbetarna själva formulerat. *Renvall* avslutar sin skrift med en sammanfattning av sina statsteoretiska teser: Staten får inte tjäna endast en viss klass intressen. Staten är en sedlig institution vars uppgift är att övervaka hela folkets harmoniska utveckling. Vad lönekampen ankommer är det statens uppgift att iaktta fullständig neutralitet.[142]

Den rätts- och samhällsvetenskapliga litteraturen ställer sig i början av 1900-talet genomgående positiv till arbetarnas föreningsverksamhet och bruk av strejkvapnet.[143] Argumentationen överensstämmer i det stora hela med de uppfattningar *Renvall* företräder, även om olika personer betonar skilda aspekter i frågan. Också bland den litteratur, som under dessa år översattes till finska, fanns flera verk, som ideologiskt reflekterade de nya internationella tankegångarna. Här kan nämnas *Herkners* »Die Arbeiterfrage»,[144] *Bernsteins* »Der Streik. Sein Wesen und Wirken.» och makarna *Webbs* »History of Trade Unionism».

Kollektivavtalet är så gott som okänt för de finländska teoretikerna, före år 1907 har jag inte funnit en enda finländsk framställ-

---

142 *Renvall* 45.

143 Bland debattinläggen från denna tid kan nämnas *Ehrnrooth,* samma, FT 1903, samma, FT 1906, *Renvall,* Valvoja 1906, *Serlachius,* LM 1904, *Sirola,* SosA 1906 (en välvillig recension av *Ehrnrooths* doktorsavhandling »Arbetsreglementena och deras rättsliga reglering»), *Ståhlberg,* Työriitain sovittaminen, *af Ursin* och samma SosA 1908.

144 *Herkners* verk utkom i finsk översättning år 1902, senare i en nyöversättning år 1909. *Herkner* var *Brentanos* elev och boken kom säkerligen att ge spridning år *Brentanos* centrala idéer i Finland. Inget av Brentanos egna verk torde ha översatts till finskan förrän på 1920-talet.

ning om kollektivavtalet. *Granfelt* torde ha varit den första, som i vårt land gjorde kollektivavtalet till föremål för en grundlig undersökning.[145] Han hävdar att arbetaren ensam är svag i förhållande till arbetsgivaren men att organisering och kollektivavtal medför jämlikhet mellan parterna. *Granfelt* poängterar att tariffavtalet begreppsenligt bygger på den kontraktsmässiga överenskommelsens grund och tycks utgå från, att det inte är nödvändigt, att särskilt ingående reglera detta avtal i lag. Han avslutar nämligen sin artikel, som publicerades år 1907, med följande ord:

> »Den betydelsefulla tanke, som alltid ligger i tariffaftalet, och i lagstiftarens åtgärd att för denna aftalsform bereda ett rättskydd, är att de mot hvarandra stående kontrahenterna i arbetsaftalet, arbetare och arbetsgifvare, ställas på en inbördes jämlik fot och föranledas till en gemensam förhandling, där hvardera sidans lika behjärtansvärda intressen ömsesides komma till sin rätt och med samma eftertryck kunna göra sig gällande. Särskilda meningar kunna råda om den olika grad af obligatoriskt bindande värkan som bör tilläggas de lagbud, genom hvilka detta nybildade rättsinstitut befordras. En gammal vishetsregel i vår rätt har emellertid varit att icke dekretera och reglementera, där den fria aftalsrätten, behörigen skyddad, synes kunna tillfredsställa det förefintliga behofvet.»[146]

På basen av ovan refererade axplock från den finländska rätts- och samhällsvetenskapliga diskussionen i början av detta sekel kan jag kort sammanfatta de centrala postulaten i den nya ideologin rörande arbetsförhållandena:

1. Man utgår från att en intressekonflikt existerar mellan arbetstagare och arbetsgivare. Denna konflikt, som ingalunda uppfattas som antagonistisk eller olöslig, innebär dock att lagstiftaren bör se till att »hvardera sidans intressen ömsesides komma till sin rätt».
2. Arbetsgivaren uppfattas som den klart starkare parten i relationen enskild arbetstagare — enskild arbetsgivare.
3. Lagstiftaren bör på individualnivå skydda den svagare parten, arbetstagaren. Dylik lagstiftning behövs, men är inte tillräcklig för att trygga arbetarnas intressen.

---

145 *Granfelts* 37 sidor långa artikel »Om tariffaftalet eller det s.k. kollektiva arbetsaftalet» utgjorde referat vid 1:sta allmänna juristmötet i Finland 1907. Samma år utkom *Chydenius* bok »Om arbetskontrakt enligt finsk rätt», som även behandlade »tariffaftalen» och som innehöll i JFT föregående år publicerade uppsatser.

146 *Granfelt* 37.

4. Genom organisering och kollektiva kampåtgärder kan arbetarna som ett kollektiv förbättra sin ställning. På denna kollektiva nivå kan arbetarna bli jämbördiga avtalsparter med arbetsgivaren.
5. Staten kan och bör vara neutral i förhållande till parterna på kollektiv nivå.

Ovan uppskisserade ideologi skiljer sig från den liberala (och den socialliberala) däri, att man inte uteslutande ser arbetsförhållandet som en individuell relation. Tvärtom, man accepterar sammanslutningar och kollektiva aktioner och hävdar, att den relevanta avtalsrelationen, inom vilken (något slag av) avtalsbalans förefinns, utgörs av förhållandet mellan arbetarkollektivet (föreningen) och arbetsgivaren (arbetsgivarföreningen). Kollektivet anses alltså utgöra ett avtalssubjekt och framför allt ett avtalssubjekt som kan jämställas med arbetsgivaren (arbetsgivarföreningen). Man uppfattar den kollektiva nivån som relevant i motsats till liberalismen som ansåg att individualnivån var central. Och man anser att ett fungerande tvåpartsförhållande, paritet, föreligger på kollektiv nivå. Detta faktum har föranlett mig att kalla den syn, som baserar sig på ovan uppskisserade fem postulat, för *paritetsideologin.*[147]

Åren 1909—1916 var paritetsideologin helt dominerande i den teoretiska debatten. Förutom ovan nämnda författare deltog personer såsom *Einar Böök, Jaakko Forsman, Onni Heinonkoski* och *Yrjö Jahnsson* i diskussionen.[148]

---

147 Begreppet *paritetsideologi* bör inte sammanblandas med termen *paritetsrepresentation,* som används av *Lindencrona* 1: »Med paritetsrepresentation avses således att aktieägare och arbetstagare har en lika stor representation. Det är däremot inte nödvändigt att de tillsätter 50 % av platserna i styrelsen var. Det är fortfarande fråga om paritetsrepresentation även om de båda grupperna vardera väljer mindre än 50 % av styrelsens ledamöter under förutsättning att de återstående ledamöterna direkt eller indirekt väljes av arbetstagare och aktieägare gemensamt. Däremot kan man inte tala om paritetsrepresentation om arbetstagare och aktieägare visserligen är lika starkt representerade men representanter också utses av en tredje grupp, t.ex. staten.» Det förefaller dock som om *Lindencronas* paritetsrepresentation implicit bygger på paritetsideologiska premisser.

148 Se *Böök,* Modern socialpolitik. 12 föredrag och uppsatser. 130 ff, *Forsman,* Modern socialpolitik. 12 föredrag och uppsatser. 173 ff, *Heinonkoski,* LM 1911. 251 ff och *Jahnsson,* YA 1910. 69 ff.

3.3.3. Lagstiftningsideologin

Reaktionen på arbetarnas strävan att själva förbättra sin ställning var hos oss densamma som i många andra länder: repressiv strafflagstiftning. I liberalismens namn försökte man lagstiftningsvägen stoppa arbetarnas kollektiva aktivitet. Sålunda antog den s.k. Näringslagskommittén, som under ordförandeskap av *Leo Mechelin* tillsatts för att revidera förordningen om näringarne från år 1879, en s.k. strejkparagraf i sitt betänkande, som färdigställdes år 1899.[149] Kommittén hävdade att uppsägning erbjöd en helt tillräcklig möjlighet för arbetstagaren att frigöra sig från ofördelaktiga arbetsavtalsvillkor. Enligt kommittén förelåg därför inga orsaker till strejkverksamhet och dylik kriminaliserades på olika sätt i lagförslaget § 70, d.v.s. strejkparagrafen.[150]

Näringslagskommitténs betänkande är inte intressant endast för att det avspeglar rådande inställning till strejken anno 1899. Betänkandet och debatten kring detsamma återspeglar också på ett dramatiskt sätt den ideologiska brytning, som försiggick inom finländsk arbetsrätt: I betänkandet finner man sålunda klart patriarkalistiska (merkantila) drag såsom begränsad rätt för arbetsgivare att bestraffa anställd, stadganden om gesällbrev m.m. och om hämtning av tredskande arbetare. Vidare bygger betänkandet på individualistiska principer. Man motsätter sig indirekt en fackföreningsrörelse, som består enbart av arbetare genom att i lagförslaget konstatera att antingen arbetsgivarna sinsemellan eller arbetstagare och arbetsgivare tillsammans har rätt att grunda fackföreningar. Och som sagt motsatte man sig klart strejken som kampmedel.[151] Den kritik, som riktades mot betänkandet, byggde åter på helt andra premisser, nämligen på paritetsideologin.[152]

Den samhälleliga utvecklingen löpte förbi Näringslagskommitténs betänkande, som aldrig blev lag. Storstrejken år 1905 förintade illusionen om att ett straffstadgande kunde stoppa arbetarrörelsens

---

149 Kom.miet. 1899: 9. 38 f (§ 70).

150 Se kom.miet. 1899: 9. 92 ff.

151 Se *Renvall* 39 ff.

152 Se ovan 85, 87 f.

strejkverksamhet. Företrädarna för en individualistisk syn på arbetsförhållandet sökte nu andra, kompletterande medel mot strejkverksamheten.

Yrkesfullmäktige kan uppfattas som ett individualistiskt alternativ till arbetarnas kollektiva aktivitet. Man ville samla såväl arbetstagare som arbetsgivare inom samma organ efter det att organisationsprincipen för den »wrightska»-rörelsen upphört att fungera och arbetsförhållandets parter organiserat sig var för sig. Redan i Näringslagskommitténs betänkande ingick vissa stadganden om yrkesfullmäktige. Senare gjorde man flera försök att stifta särskilda lagar i denna fråga, dock utan framgång.[153] Förslagen gick ut på att man i varje stad skulle välja ett paritetiskt sammansatt yrkesfullmäktige (hälften arbetsgivarrepresentanter, hälften arbetarrepresentanter och en opartisk ordförande), vars viktigaste uppgift var medling i arbetstvister.[154] Andra på fullmäktige ankommande uppgifter var stadfästande av arbetsreglementen, insamlande av statistiska uppgifter, rätt till initiativ för främjande av näringsverksamhet eller arbetsförhållanden m.m. Några särskilt omfattande befogenheter hade fullmäktige inte i de förslag, som behandlades. Det utgjorde närmast ett rådgivande, statligt sakkunnigorgan. Med hänsyn härtill och med beaktande av att yrkesfullmäktige av mången uppfattades som ett alternativ till och motdrag mot arbetarrörelsens självständiga organisering bör det enligt min uppfattning rättsideologiskt karaktäriseras som ett »sociallibeRalt» påfund, även om det till sin sammansättning var »paritetiskt».

Lagberedningens förslag till lag om arbetsaftal, som är daterat den 14. 4. 1908, utgör det första finländska lagförslag, som bygger på en relativt konsekvent paritetsideologi. Detta är ingalunda överraskande. I den tremannagrupp, som utarbetade förslaget, medverkade såväl *Granfelt* som *Renvall*. *Ehrnrooth* deltog dessutom vid den slutliga utformningen av förslaget.[155]

---

153 Se Vp 1908 II, Eduskuntaesitysmietintö N:o 8 och Vp 1913, Eduskuntaesitysmietintö N:o 2.

154 Se Vp 1913, Työväenasiain valiokunnan mietintö N:o 1. 5 ff.

155 LBF 1908: 1. 25. Förslagets ideologiska premisser kan även för-

I detta sammanhang måste jag inskränka mig till att understryka några intressanta drag i lagberedningens förslag: Arbetsavtalet uppfattades som ett civilrättsligt (obligationsrättsligt) avtal. Enligt förslaget skulle lagen även omfatta tjänstehjonsavtal. Lagberedningen hävdade relativt bestämt att strafflagstiftning och repressiva straffstadganden inte bör ingå i arbetsavtalslagen t.ex. för att stävja brott mot arbetsavtalet. Detta motiverade man bl.a. utgående från arbetsavtalets privaträttsliga karaktär.[156] Arbetstagaren konstateras i förslaget vara den klart svagare avtalsparten, lagstiftningen bör tillvarata hans intressen och »balansera rätten jämnt».[157] Samma målsättning tjänar erkännandet av strejk- och koalitionsrätten.[158] Lagberedningen föreslår att ett skilt kapitel »Om tariffaftal» skall intas i lagen.[159] Dessa tariffavtal uppfattades som »rena civila aftal», vilket deras »kontraktsnatur såsom sådan» betingade.[160] Också tillerkännande av rättsverkningar åt kollektivavtalet motiverades med skyddshänsyn, däremot ansåg man att föreningen som sådan inte kunde ingå kollektivavtal utan endast i egenskap av befullmäktigad representant för sina medlemmar. I enlighet med detta skulle varje arbetare och arbetsgivare ha en möjlighet att frigöra sig från ett kollektivavtal han inte ville godkänna.[161] Fredsplikten var oreglerad i lagförslaget, däremot kunde arbetare som begår kontraktsbrott ådömas skadestånd.[162]

Ovanstående exempel på de uppfattningar, som dominerade lagstiftningsarbetet åren 1896—1918 i Finland, är tillräckliga för att utvisa att situationen var splittrad. Å ena sidan förelåg klart paritetsideologiska förslag och paritetsideologisk argumentation nyttjades, å andra sidan behandlades lagförslag, som närmast byggde på en individualistisk syn på arbetsförhållandena. Också i lagstift-

---

kläras utgående från dess internationella förebilder, vilka klart framgår ur förslaget. Se även *Aurejärvi* 65 not 21.

156 LBF 1908:1. 78.

157 LBF 1908:1. 27.

158 LBF 1908:1. 19 (§ 65, 66).

159 LBF 1908:1. 15 ff (kap V).

160 LBF.1908:1. 212, 218.

161 LBF 1908:1. 16 (§ 53.2).

162 LBF 1908:1. 19 (§ 64).

ningsdebatten återspeglades denna splittrade situation. Paritetsideologiska och individualistiska argument användes jämsides och flera lagstiftningsdispyter gällde implicit dessa ideologiska utgångspunkter.[163]

3.3.4. Arbetstagarideologin

1. *Internationell bakgrund — marxismen.* Den marxistiska teorin har allt sedan början av 1900-talet i mindre eller större grad influerat den finländska arbetarrörelsen. Det är därför skäl att här inledningsvis helt kort presentera den marxistiska teorins utgångspunkter och uppfattningar om arbetsförhållandet. I detta sammanhang måste framställningen av utrymmesskäl bli schematisk. Jag nöjer mig med att kort referera några grundläggande utgångspunkter från *Marx'* »Kapitalet», varefter jag försöker peka på de ideologiska skiljelinjerna mellan å ena sidan marxismen och å andra sidan paritetsideologin.

Undersökningsobjektet för *Marx* i »Kapitalet» är det kapitalistiska produktionssättet.[164] Enligt *Marx* kännetecknas den kapitalistiska produktionen bl.a. av att arbetstagarna skilts från produktionsmedlen och att deras arbetskraft förvandlats till en vara som de saluför på marknaden.[165] Denna arbetskraft förbrukas i den kapitalistiska arbetsprocessen, som har dubbel karaktär. Å ena sidan är det fråga om skapandet av konkreta nyttigheter, bruksvärden, d.v.s. konkret arbete, å andra sidan om abstrakt arbete, d.v.s. förbrukning av arbetskraft i allmänhet. Arbetsgivaren förbrukar den arbetskraft, han köpt, i arbetsprocessen. Samtidigt uppstår en produkt, som inte endast har ett bruksvärde utan också

---

163 Ett exempel härpå utgör den diskussion som fördes kring ett lagförslag rörande lagstiftning om arbetsreglementen år 1908. Man tvistade om arbetsreglementen skulle ges avtalsform eller om de skulle vara av arbetsgivaren ensidigt utfärdade bestämmelser. Se närmare Vp 1908 II. Työväenasiain valiokunnan mietintö N:o 3.

164 Se t.ex. *Kosonen,* Tiede & Edistys 1/1977. 31.

165 *Marx* 144 ff.

ett (bytes)värde. Produktionsprocessen är sålunda en värdeskapande process.[166]

Enligt *Marx'* värdelag bestäms värdet av varje vara »av den mängd arbete, som är nedlagd i dess bruksvärde, alltså av den arbetstid, som är samhälleligt nödvändig för dess produktion».[167] Samhälleligt nödvändig är den arbetstid, som krävs för framställning av en varuenhet under genomsnittliga samhälleliga produktionsbetingelser i en given produktionsgren, d.v.s. med genomsnittlig teknisk nivå, genomsnittlig skicklighetsgrad hos producenterna och genomsnittlig arbetsintensitet. I enlighet med värdelagen utgörs arbetskraftens värde av den samhälleligt nödvändiga arbetstid, som är nedlagd i den mängd varor arbetskraftens ägare, arbetaren, måste konsumera för att nästa period åter kunna utföra sitt arbete. Arbetskraftens värde utgörs således av kostnaderna för arbetarens och hans familjs såväl fysiologiskt som historiskt och socialt betingade reproduktion.[168]

Den kapitalistiska produktionsprocessen är inte endast värdeskapande utan även värdeökande. Genom att förbruka den köpta arbetskraften i produktionsprocessen på så sätt att arbetaren inte endast arbetar den nödvändiga arbetstiden, under vilken han skapar det värde, som behövs för att reproducera hans arbetskraft, utan också merarbetstiden, uppstår mervärde. D.v.s. »Om värdebildningsprocessen varar endast till den punkt, då det värde, som kapitalet betalade för arbetskraften är ersatt, så är den en enkel värdebildningsprocess. Men om den fortgår utöver denna punkt blir den värdeökande».[169]

Enligt *Marx* utmärks den kapitalistiska produktionsprocessen av att den utgör en enhet av arbetsprocess och värdeökande process.[170] Den utmärks också av att den är en särskild form av varuproduktion, som sker för marknaden och som är meningslös om den inte inbringar profit, d.v.s. realiserar mervärde.[171] Värde-

---

166 *Marx* 161.
167 *Marx* 161.
168 *Marx* 147 ff.
169 *Marx* 168.
170 *Marx* 170.
171 *Marx* 130 ff.

ökningen utgör därför det objektiva innehållet i penningens cirkulation som kapital, d.v.s. pengar investeras i produktionen för att avkasta mera pengar. Kapitalets rörelse har inga gränser, den kapitalistiska arbetsprocessen blir underställd värdeökningsprocessen och ett medel härför.[172] Produktion av mervärde eller jakten efter profit är sålunda enligt *Marx* den absoluta lagen för kapitalistisk produktion. Strävan att maximera profiten kan dock realiseras på olika sätt.[173]

Marx konstaterar att arbetsprocessen uppvisar två säregna fenomen då arbetskraften förbrukas av kapitalisten. För det första övervakar kapitalisten att arbetet utförs på rätt sätt och att produktionsmedlen blir ändamålsenligt utnyttjade, d.v.s. »Arbetaren arbetar under kontroll av den kapitalist, som äger hans arbetskraft».[174] Och »För det andra: produkten är kapitalistens egendom, inte den omedelbare producentens, arbetarens».[175]

Mot bakgrunden av ovanstående fragmentariska och elementära presentation av vissa grundkategorier hos *Marx* är det möjligt att karaktärisera begreppet lönearbete.

Formen för lönearbete är försäljning av arbetskraft genom avtal för viss tid. *Marx* konstaterar dock att denna form — bytesförhållandet mellan kapitalist och arbetare — inte har något med inne-

---

172 *Marx* 132 f anför: »Som medveten representant för denna rörelse blir penningägaren kapitalist. Hans person, eller snarare hans ficka, är penningens utgångs- och slutpunkt. Det objektiva innehållet i denna cirkulation — värdeökningen — är hans subjektiva avsikt, och blott i den mån hans enda motiv är att ständigt öka rikedomen, uppträder han som kapitalist eller som personifierat kapital, begåvat med vilja och medvetande. Bruksvärdet kan därför aldrig betraktas som kapitalistens omedelbara mål, inte heller den enstaka vinsten, utan endast den oavbrutet inströmmande profiten.».

173 Antingen kan arbetsdagen förlängas, varvid även merarbetstiden förlängs, eller arbetsproduktiviteten eller arbetsintensiteten höjas, vilket leder till en minskning av den nödvändiga arbetstiden och till ökad merarbetstid. Vidare kan kapitalisten tillskansa sig extra mervärde genom att höja produktiviteten och sänka det individuella värdet på sina varor jämfört med det genomsnittliga värdet på samma varor, som tillverkas i branschen. Se närmare *Marx* 271 ff, 443 ff.

174 *Marx* 160.

175 *Marx* 160.

hållet att göra, endast mystifierar det.[176] Åtminstone följande företeelser kännetecknar kapitalistiskt lönearbete:

— arbetsprodukten tillfaller kapitalisten, inte arbetaren;
— lönen utgör betalning endast för den nödvändiga arbetstiden, medan merarbetstiden blir obetald. Kapitalisten tillägnar sig sålunda gratis merprodukten, vilket innebär att »själva byteshandeln har blivit en illusion»;[177]
— *Marx* konstaterar att arbetaren »ser ut att vara fri, för att han ständigt byter arbetsköpare, och emedan rättsordningen upprätthåller den fiktionen att han ingår en frivillig överenskommelse».[178] I praktiken är dock arbetaren tvungen att försälja arbetskraft för sitt uppehälle, även om han inte tillhör kapitalisten och denna inte kan tvinga honom utföra arbete. Det kapitalistiska samhällets lagar tvingar honom att oupphörligt sälja sin arbetskraft. *Marx* säger: »Arbetaren lämnar kapitalisten till vilken han hyrt sig själv så snart han vill det och kapitalisten avskedar honom då han vill, då han inte mera behöver honom eller då han inte är till nytta. Arbetaren, vars enda utkomst är försäljning av arbetskraft, kan dock inte avvärja hela *klassen av köpare, d.v.s. kapitalistklassen* utan att själv upphöra att existera. Han tillhör inte en enda enskild kapitalist, utan *hela kapitalistklassen.*»;[179]
— den kapitalistiska produktionsprocessen sker i utvidgad skala, vilket innebär att kapitalisten i allmänhet inte konsumerar hela mervärdet för personligt bruk, utan han använder det som kapital. På detta sätt ackumulerar arbetarklassens obetalda arbete allt mera och mera kapital åt kapitalisten.[180] Eller som *Marx* uttrycker det: »Äganderätten till tidigare utfört obetalt arbete verkar vara den enda betingelsen för rätten att tillägna sig levande obetalt arbete i ständigt stigande skala».[181]

Sammanfattningsvis kan konstateras att innehållet i arbetskraftsförsäljningen, lönearbetet, är att »kapitalisten ständigt använder

176 *Marx* 513.
177 *Marx* 513.
178 *Marx* 504.
179 *Marx*, Valitut teokset 1. 135 f (övers. NB).
180 Se närmare *Marx* 509 ff.
181 *Marx* 512.

en del av de arbetsprodukter, som han oupphörligen tillägnar sig utan vederlag, till att skaffa sig herravälde över en ständigt ökande mängd levande arbete».[182] Detta innebär, såsom *Wagner* konstaterar, att lönearbetsförhållandet kännetecknas av två företeelser:[183]

1) *Utsugning,* d.v.s. kapitalisten tillägnar sig merprodukten gratis.

2) *Herravälde,* vilket dels kommer till uttryck inom arbetsprocessen genom att arbetsgivaren, kapitalisten, kontrollerar och leder arbetet, dels genom att arbetet på samhällelig nivå är underställt kapitalet och dess värdeökningsprocess; arbetarklassen är underställd kapitalistklassen.

Inom kapitalistiska produktionsförhållanden kan man särskilja två sociala huvudgrupper, klasser: Å ena sidan arbetare, som säljer sin arbetskraft och som inte äger produktionsmedel och å andra sidan innehavare av produktionsmedel, kapitalister. Detta förutsatt att man betraktar varuproduktionen som en samhällelig process, stadd i oupphörlig rörelse.[184] Ovannämnda klasser har motsatta antagonistiska intressen. Kapitalisterna köper arbetskraft för att främja värdeökningsprocessen, d.v.s. för att erhålla maximal profit. Arbetarklassens objektiva intresse åter är att avskaffa kapitalförhållandet, d.v.s. att frigöra sig från kapitalets herravälde. Det är skäl att observera att en formell identitet mellan arbetar- och kapitalistklassens intressen föreligger. Det ligger i samtligas intresse att byte av arbetskraft mot lön kommer till stånd, d.v.s. att arbete utförs. Denna intresseidentitet är dock endast formell, till innehållet är intressena antagonistiska.[185]

Inom den marxistiska teorin understryker man att arbetskraftens värde inte är detsamma som arbetskraftens pris, d.v.s. lönen. Arbetskraftens värde undergår hela tiden förändringar. Å ena sidan

---

182 *Marx* 513.

183 *Wagner* 116 ff.

184 *Marx* 515 f.

185 Se *Marx,* Valitut teokset 1. 143, där *Marx* bl.a. konstaterar att »Påståendet om att kapital och arbete har gemensamma intressen innebär i själva verket endast att kapital och arbete är två sidor av samma förhållande. Den ena förutsätter den andra på samma sätt som ockraren och slösaren förutsätter varandra.» (övers. NB).

leder ökad produktivitet till att dess värde sjunker, å andra sidan ställer den tekniska utvecklingen allt högre krav på arbetskraften samtidigt som den samhälleliga behovsnivån också i övrigt stiger. Detta åter är ägnat att höja arbetskraftens värde. De förändringar som arbetskraftens värde undergår avspeglas dock inte automatiskt i arbetslönerna. Lönerna kan i betydande utsträckning avvika från arbetskraftens värde. Arbetsgivarna strävar att tvinga ner lönenivån under detta värde, medan arbetarklassen strävar till att höja lönerna. Lönernas slutliga utformning sker i en klasskampsprocess där bl.a. förhållandet mellan tillgång och efterfrågan har stor betydelse för slutresultatet.

I det följande försöker jag utgående från ovan uppskisserade marxistiska konceptioner redogöra för den marxistiska synen på kollektivavtalet och därtill anslutna fenomen. Det har i detta sammanhang inte varit möjligt, att i större utsträckning härleda och motivera de marxistiska uppfattningarna utgående från ovannämnda premisser utan åsikterna måste i stort sett tas som givna. Föreliggande framställning är disponerad på samma sätt som sammanfattningen av den finländska paritetsideologins innehåll under början av 1900-talet ovan.

1) Marxismen utgår från att det råder en antagonistisk konflikt mellan kapital och arbete. Kollektivavtal och/eller sociallagstiftning kan inte avskaffa eller lindra denna objektiva konflikt utan utgör endast ett resultat av en klasskamp. Detta resultat kan skapa nya möjligheter för arbetarklassen att föra klasskampen vidare. Detta sker under förhållanden av allt skarpare motsättningar mellan arbetare och kapital, motsättningar som kan upphävas endast genom att hela kapitalförhållandet avskaffas.

2) Marxismen utgår från att arbetstagaren är en klart svagare avtalspart i förhållande till arbetsgivaren, varför den förra bör skyddas genom lagstiftning. Denna uppfattning delar den marxistiska teorin med paritetsideologin. Orsaken till skyddslagstiftningens tillkomst förklaras dock på olika sätt. Medan paritetsideologin betonar statens roll som utjämnande skyddsfaktor och bl.a. anför allmänt humana bevekelsegrunder för skyddslagstiftningen utgår den marxistiska teorin från politiska och ekonomiska förklaringsmodeller. Skyddslagstiftningen uppfattas som ett resultat av ar-

betarklassens mer eller mindre organiserade kamp. Denna kamp tvingar staten att anta s.k. skyddslagstiftning. Det klassiska exemplet på detta utgör kampen för en förkortad arbetsdag, som kom till uttryck i arbetarrörelsens internationella paroll om en åtta timmars arbetsdag. Arbetarnas kamp skulle dock inte ha varit framgångsrik i fall det inte förelegat objektiva ekonomiska förutsättningar för skyddslagstiftningen. Den marxistiska teorin utgår från att dessa förutsättningar fanns i det faktum att arbetarnas reproduktionsbehov betingade en dylik lagstiftning. Man anser alltså, att staten blev tvungen att utfärda skyddslagstiftning till förmån för arbetarna för att enskilda kapitalister i sin profitjakt inte på kort tid skulle slita ut arbetskraften genom att t.ex. förlänga arbetstiden i orimliga proportioner.[186] Dylik lagstiftning innebar en utjämning av konkurrensvillkorena, arbetsgivarna förhindrades från att konkurrera sinsemellan på ett sätt som i ödesdiger utsträckning tärde på arbetskraften. Skyddslagstiftningen hade även sin bakgrund i det faktum att den tekniska utvecklingen ställde nya krav på arbetskraftens kvalifikationer, det låg sålunda också i kapitalistklassens intresse att förbjuda barnarbete och ordna grundutbildning för arbetarklassens barn.

3) Sammanslutningen, koalitionen uppfattas inom den marxistiska teorin som ett viktigt medel för arbetarklassen att förbättra sin ställning med. *Marx* konstaterade att koalitionen har en tvåfaldig funktion. Å ena sidan upphäver den en inbördes konkurrens mellan arbetarna och å andra sidan skapar den möjligheter till en samfälld konkurrens med kapitalisterna.[187]

Enligt den marxistiska teorin ligger bakgrunden till betydelsen av sammanslutningen i det faktum, att värdelagen och lönelagen ingalunda förverkligas automatiskt i det kapitalistiska samhället.[188] Värdelagen realiseras i konkurrensen, medan lönelagen realiseras i en politisk och ekonomisk klasskamp. *Engels* betonade att fackföreningarna härvid är av stor betydelse. Han konstaterade att

---

186 *Marx* 356.

187 *Marx,* Ammattiyhdistysliikkeestä 72.

188 Detta är överhuvudtaget enligt marxistisk uppfattning karaktäristiskt för de ekonomiska lagbundenheterna i det kapitalistiska samhället. Se t.ex. *Vygodski* 101 och *Lemnitz* 74 ff.

fackföreningsrörelsen ingalunda försätter lönelagen ur funktion. Tvärtom, tack vare fackföreningarna förverkligas denna lag, fackföreningsrörelsen kan bl.a. genom strejk tvinga kapitalisterna att erlägga fullt marknadsvärde för arbetskraften.[189]

Den marxistiska teorin delar alltså paritetsideologins uppfattning om att sammanslutning stärker och förbättrar arbetarklassens ställning. Någon styrkebalans mellan klasserna eller mellan kollektivavtalets parter kan däremot inte uppstå enligt marxistisk uppfattning. I det kapitalistiska samhället härskar de ekonomiska lagbundenheterna för detta produktionssätt. Kapitalets rörelse underkuvar oundvikligen arbetet.[190] Kapitalistklassen härskar i detta samhälle, arbetarklassen är och förblir i underläge.[191]

Enligt marxistisk teori är arbetarklassen underställd kapitalet. Man utgår dock inte mekaniskt från att styrkeförhållandet mellan klasserna skulle vara statiskt. Detta styrkeförhållande kan tvärtom i hög grad variera inom ramen för kapitalistklassens styrkedominans. Marxismen skiljer mellan styrkeförhållandet på olika nivåer. Sålunda kan man tala om styrkeförhållandet mellan klasserna som helhet, om styrkeförhållandet mellan två konkreta förbund eller om styrkeförhållandet på en viss arbetsplats. Styrkeförhållandena på olika nivåer kan variera även om de naturligtvis ömsesidigt, dialektiskt påverkar varandra.

Det rättsliga erkännandet av kollektivavtalets rättskraft och rätten för arbetarna att vidta kampåtgärd uppfattas av marxismen som ett resultat av den organiserade arbetarklassens kamp, ett resultat som den kapitalistiska staten blivit tvungen ett fastställa i lagstiftning. Inte endast lagstiftningen utan även kollektivavtalet tillkommer i en klasskampsprocess. Kollektivavtalets innehåll, dess konkreta utformning, beror sålunda på styrkeförhållandet mellan klasserna som helhet och mellan parterna. Kollektivavtalet fastställer ett resultat av en klasskampsprocess, ett resultat som återspeglar nämnda styrkeförhållanden.

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att den marxistiska

---

189 *Engels,* Ammattiyhdistysliikkeestä 193.

190 Ang. kapitalets makt och dess olika aspekter, se *Keizerov* 102.

191 Se *Engels* 219 ff.

ideologin utgår från att arbetarnas organisering, uppkomsten av en fackföreningsrörelse, innebär en förändring av styrkeförhållandet mellan klasserna till arbetarklassens fördel. Någon styrkebalans uppstår dock inte som en följd härav, endast ett erkännande av fackföreningsrörelsen som avtalspart.

4) Enligt marxistisk teori kan den kapitalistiska staten (och rätten) inte vara neutral i konflikten mellan arbete och kapital. Det är endast på det borgerliga samhällets yta som staten ser ut att vara en neutral medlare, i verkligheten är staten den härskande klassens politiska organisation. Staten tillvaratar alltså kapitalistklassens intressen och förtrycker och håller arbetarklassen i styr. Denna statsverksamhet, som är mångfacetterad och som enligt marxistiska teoretiker inte får uppfattas mekaniskt, tar sig olika uttrycksformer under skilda historiska epoker. I detta sammanhang är det inte möjligt att penetrera frågan, jag nöjer mig med en hänvisning till *Marx* och *Engels* och vidare utvecklingen av deras statsteori.[192]

Sammanfattning: Mot bakgrund av ovanstående kan jag konstatera att divergensen mellan *Marx'* teori och den paritetsideologi som man företrädde i Finland under början av 1900-talet i första hand kan härledas från olika utgångspunkter i två viktiga frågor.[193]

Den ena är statsuppfattningen. Här torde skillnaden mellan de två teorierna vara klar. Den paritetsideologiska neutrala medlarstaten, som »står över» de bägge parterna, befinner sig i bjärt kontrast mot den marxistiska staten, som utgör den härskande klassens politiska organisation.

Den andra centrala skillnaden ligger däri, att marxismen uppfattar motsättningen mellan kapital och arbete som antagonistisk och ser fackföreningsrörelsen som en begränsare av kapitalets inflytande och som en klasskampsorganisation. Facket är en organisation för demokratisk kontroll,[194] som ändrar styrkeförhållandet

---

192 Se *Lenin* 16 ff och av honom angivna hänvisningar till *Marx* och *Engels* samt Allgemeine 1. 154 ff.

193 I detta sammanhang är det inte möjligt att gå in på det inbördes förhållandet mellan paritetsideologi och marxism. Historiskt sett förefaller det dock klart att paritetsideologin hämtat intryck från *Marx'* läror.

194 Ang. det marxistiska begreppet demokratisk kontroll, se *Lenin,* Valitut teokset 7. 185 ff och *Lilja* 1 ff.

mellan klasserna och skapar nya förutsättningar för klasskampen. Paritetsideologin däremot utgår från att konflikten mellan kapital och arbete kan lösas inom ramen för kapitalistiska produktionsförhållanden och regleras genom lagstiftning. Den utgår från att det är möjligt att skapa en fungerande balans mellan kollektivavtalets parter inom ramen för ett samarbete där fackföreningsrörelsen frivilligt medverkar enligt »gemensamma spelregler». Paritetsideologin ser alltså fackföreningsrörelsen, kollektivavtalet och strejken som medel genom vilka balans och rättvisa kan uppstå på arbetsmarknaden. Paritetsideologin utgår från att innehållet i ovannämnda institut är social gemenskap och konfliktreglering inom ramen för gemensamma statliga institutioner. Marxismen åter ger nämnda institut ett annat innehåll. Klasskamp och demokratisk kontroll karaktäriserar enligt denna uppfattning på ett objektivt sätt deras samhälleliga innehåll och styrkeförhållandet utgör den avgörande faktorn för klasskampens konkreta utformning.

Divergenserna mellan marxistisk teori och paritetsideologi får dock inte undanskymma det faktum att dessa har flera gemensamma utgångspunkter. Sålunda uppfattar bägge arbetstagaren som den klart svagare avtalsparten på individuell nivå (enskilt arbetsförhållande), bägge ser arbetarnas organisering och kollektivavtalet som betydelsefulla medel genom vilka arbetstagarna kan förbättra sin ställning. Strejken uppfattas av bägge ideologier som ett i princip legitimt kampmedel.[195]

2. *Finländsk arbetstagarideologi.* Efter arbetarrörelsens frammarsch kring sekelskiftet börjar också dess representanter definiera uppfattningar och målsättningar med avseende på arbetsförhållandet och härtill anslutna frågor. Arbetarrörelsens teoretiker behandlade dock i första hand strejker, strejkbrytare, arbetarskydd, organisering och allmänna samhälleliga frågor, medan man i ringa

---

195 Strejkrättens bakgrund, historia och funktion uppfattas olika av dessa ideologier. Sålunda uppfattar marxismen t.ex. strejkrätten som en av arbetarklassen i klasskampen erövrad rättighet, vilken kapitalisterna tvingats erkänna. Inom paritetsideologin uppfattas strejkrätten åter som en demokratisk, till spelreglerna hörande rättighet, som staten erkänt arbetarna för att skapa balans på arbetsmarknaden.

grad problematiserade kollektivavtalet.[196] Inte heller i arbetarrörelsens program eller fackliga målsättningar finner man några explicita krav på kollektivavtal.[197] Arbetarrörelsens fackliga och samhälleliga kamp gällde olika krav: lön, arbetstid (förkortad arbetsdag), arbetarskydd m.m. Det främsta medlet för att förverkliga dessa krav var strejken. Då man helt eller delvis lyckats genomdriva vissa krav fäste man till en början inte särskilt stort avseende vid *formen* för fastställande av uppnådda villkor, d.v.s. tariffer, ordningsregler, reglementen eller arbetsavtal m.m.

Efter år 1908 då arbetsgivarna hade organiserat sig och begynt sin motoffensiv mot arbetarrörelsen för försämring av arbetsvillkor under rådande lågkonjunktur började arbetarpressen publicera artiklar i vilka man betonade kollektivavtalets betydelse.[198] Men frågan om kollektivavtalet formulerades fortfarande praktiskt. Kravet på kollektivavtalsreglering var förknippat med vissa konkreta innehållsmässiga strävanden. Kollektivavtalet sågs som ett medel för uppnående av bättre villkor och som en garant för

---

196 Sålunda innehåller t.ex. *Sosialistinen aikakauslehti,* som var arbetarrörelsens ledande teoretiska organ under de år den utkom (1906—1908), inte en enda artikel där man skulle ha behandlat kollektivavtalet. Detta berodde inte på tidskriftens allmänna linje, rättspolitiska inlägg publicerade man i övrigt ofta.

197 Finlands Landsorganisations stadgar från år 1912 innehåller en utförlig målsättningsparagraf och ingående reglering av förfarandet vid strejker. Kollektivavtalet omnämns inte med ett enda ord. Stadgarna finns tryckta i *Kari-Paasivuori* I. 634—642. Vid Landsorganisationskongressen år 1909 behandlades kollektivavtalen (työsopimus), men man drog här endast upp vissa allmänna riktlinjer för hur de skulle utformas i fall man ingick dem. Se närmare *Kari-Paasivuori* I. 517 och *Louhikko* 205.

198 Som exempel på ingående och teoretiskt intressanta tidningsartiklar kan nämnas: *Kansan Lehti* 10. 4., 13. 4. och 24. 4. 1912. Työehtosopimuksen välttämättömyys I,II,III, *Kansan Lehti* 9. 7. 1912. Työehtosopimuksista. Onko niistä hyötyä työväestölle, *Kansan Lehti* 20. 8. 1912. Lainsäädännön tarpeellisuus työehtosopimusten alalla, *Sosialisti* 12. 12. och 17. 12. 1913. Mikä merkitys on työtariffiliitteellä työväenliikkeeseen I,II. Jfr. Suomen Ammattijärjestö 1908. 83 ff där fackföreningsrörelsens utlåtande med anledning av LBF 1908 finns publicerat. Här intar man ännu en negativ hållning till lagreglering av kollektivavtalet.

dessa villkors bestånd.[199] Kollektivavtalet uppfattades inte längre endast som en redovisningsmetod bland andra för att fastställa arbetsvillkorena, utan som en för arbetarrörelsen speciellt fördelaktig regleringsform, vilken man strävade att uppnå. Man ställde sig efter hand allt mer positiv till en eventuell lagreglering av kollektivavtalet.[200]

De artiklar, som publicerades i arbetarrörelsens tidningspress åren 1910—1916 kring kollektivavtalet är intressanta från ideologisk synpunkt. Å ena sidan är de klart influerade av en allmän marxistisk samhällssyn och begreppsapparat. Å andra sidan är de ofta klart påverkade av de finländska paritetsideologerna (Renvall m.fl.). Paritetsideologins genomslagskraft var naturlig. De uppfattningar den företrädde var ju fördelaktiga för arbetarklassen i den historiska situation, som rådde. I detta sammanhang är det varken möjligt eller nödvändigt att penetrera olika nyanser i de uppfattningar om kollektivavtalet, som rådde inom arbetarrörelsen fram till år 1917. Däremot är det skäl att ge ett exempel på den argumentation man förde. *Haapalainens* bok »Työehtosopimuksesta ja teollisuusperustuslaillisuudesta», som utgör en utarbetad version av en artikelserie i tidningen »Eteenpäin» från år 1914,[201] torde i detta avseende kunna betecknas som representativ. Boken utgör nämligen något av en syntes av de uppfattningar, som hävdats i debatten.

Haapalainen presenterar paritetsideologins huvudteser: Arbetsavtalsfriheten är en falsk illusion för arbetarna. Då dessa varseblivit detta faktum har de slutit sig samman för att driva gemensamma intressen. Kollektivt kan arbetarna tvinga arbetsgivarna att godkänna särskilda avtal om arbetsförhållandena (kollektivav-

---

199 Detta poängteras i mindre eller större grad i samtliga i föregående not nämnda artiklar.

200 Varierande och oklar rättspraxis drev fram kraven på lagreglering av kollektivavtalet, se *Laaksovirta, Työmies* 5. 8. 1912 och *Kansan Lehti* 20. 8. 1912.

201 *Haapalainens* artikelserie publicerades i 10 avsnitt i tidningen *Eteenpäin* under signaturen E.H. Den allmänna rubriken för hela serien var Työtariffikysymyksiä och de olika avsnitten ingick i tidningen 30. 11., 2. 12., 3. 12., 4. 12., 7. 12., 9. 12., 12. 12., 15. 12., 17. 12. och 18. 12. 1914.

tal). Enligt *Haapalainen* innebär detta en historisk övergång från envälde till »industriell konstitutionalism».[202] Denna innebär att arbetarna blir jämställda med arbetsgivarna vid slutandet av arbetsavtal. Däremot innebär den inte att arbetarna vore jämställda med arbetsgivarna i ekonomiskt och samhälleligt hänseende. Den jämlikhet som den »industriella konstitutionalismen» för med sig innebär enligt *Haapalainen* följande:[203]

1) arbetsgivaren erkänner arbetarna som förhandlingspartner och tolererar arbetarnas föreningsrätt,
2) resultatet av förhandlingarna beror på styrkeförhållandet mellan parterna, ej på »obegränsat godtycke»,
3) bägge parter är lika kompetenta att ingå avtal,
4) avtalet binder såväl arbetsgivar- som arbetstagarföreningen,
5) bägge parter garanterar arbetsfredens bestånd så länge kollektivavtalet är i kraft,
6) konflikten mellan parterna gäller inte mera avtalsidén utan avtalets innehåll.

Haapalainen ser många fördelar med kollektivavtalssystemet. För arbetarna innebär det förutom jämlikhet vid slutandet av avtal även fullständig föreningsfrihet, starkare fackföreningar och fackföreningsfonder. Arbetsgivaren får förutom arbetsfred även säkerhet om att konkurrenterna inte kan verka under gynnsammare lönevillkor än han själv.[204]

I ideologiskt hänseende torde *Haapalainen* kunna betecknas som en paritetsideolog.[205] Han talar varmt för olika slag av förlikningsdomstolar och tycks utgå från att staten är neutral i förhållande till arbetsmarknadsparterna.[206] Hans påstående om att kollektivavtalsparterna är »jämlika vid avtalets ingående» ligger nära paritetsideologins avtalsbalans. Å andra sidan kan man eventuellt spåra

---

202 *Haapalainen* 5.

203 *Haapalainen* 6 ff (numrering N.B.).

204 *Haapalainen* 74, 78.

205 Jfr. dock *Haapalainen,* Työväenjärjestöt 60, där han hävdar entydigt »marxistiska» resonemang.

206 *Haapalainen* 49 ff.

en viss marxistisk influens hos *Haapalainen*. Han poängterar att arbetarna endast uppfattar kollektivavtalet som en mer utvecklad form av arbetsavtalet och som en första seger på vägen mot arbetarskydd.[207] Och han hävdar att arbetsgivaren alltid är den starkare avtalsparten. Hans samhälleliga ställning, hans kapital, utbildning och kännedom om marknaden gör att arbetarna alltid är svagare.[208]

3.3.5. Arbetsgivarideologin

I början av 1900-talet var arbetsgivarnas inställning till arbetarklassens organisering ofta negativ, men ingreppen på föreningsrätten antog inte lika omfattande proportioner som på många håll utomlands i motsvarande skede av arbetarrörelsens utveckling.[209] Föreningsrättskränkningar, som ofta ledde till hårda strejkkamper, förekom dock på många håll. Arbetsgivarnas åtgärder fördömdes av en relativt enstämmig borgerlig press,[210] vilket åtminstone delvis torde ha berott på Finlands dåvarande konstitutionella ställning (kampen mot förryskningspolitiken). Det faktum att den borgerliga tidningspressen fördömde föreningsrättskränkningar, stiftandet av 1906 års lag om föreningsfrihet samt arbetarklassens nya styrkeposition (såväl politiskt som fackligt) utgjorde bidragande orsaker till att öppna angrepp på organisationsrätten torde ha varit sällsynta åren 1906—1917. Då arbetsgivarna under denna tid dessutom var fullt sysselsatta med att själva organisera sig är det förståeligt att opinionen mot arbetarnas rätt att sammansluta sig inte gjorde sig gällande inom den samhälleliga arbetsgivarideologin.[211]

De första strejkerna ägde rum redan innan arbetarrörelsens uppkomst.[212] Arbetsgivarna ställde sig från början negativa till

---

[207] *Haapalainen* 74.

[208] *Haapalainen* 6, 67.

[209] *Mattila* 180. Se även *Louhikko* 97 f.

[210] *Mattila* 183, *Stenius* 79 ger exempel på den borgerliga pressens inställning.

[211] Däremot fanns det naturligtvis enskilda arbetsgivare, som med alla medel motarbetade organisationssträvandena.

[212] Se t.ex. *Jutikkala* 439 f.

användningen av strejkvapnet. Vilka var argumenten mot arbetarnas strejkverksamhet, vilken ideologi brukade arbetsgivarna?

Före år 1918 förefaller arbetsgivarna sällan ha angripit strejken på ett abstrakt plan »i allmänhet» utan man angrep arbetstagarnas förfarande i konkreta situationer. Man betecknade detta som överilat, brottsligt och helt ansvarslöst.[213] Framlagda krav karaktäriserades som obefogade, orealistiska etc. På basen av dessa enskilda fall kunde man generalisera och hävda att strejkerna i allmänhet var obefogade och användes för lättvindigt.[214] Däremot hävdade man sällan att strejkerna helt och hållet borde förbjudas, trots att man angrep strejkande arbetare i häftiga ordalag: Tidningen Työnantaja konstaterade år 1909 att strejkande arbetare bör betraktas som icke existerande.[215]

Arbetsgivarnas anti-strejkideologi under början av 1900-talet kan eventuellt betecknas som defensiv eller indirekt, vilket var en relativt naturlig följd av att man såväl samhälleligt som fackligt intog ett slags försvarsposition i det pågående sociala brytningsskedet. Med en defensiv eller indirekt anti-strejkideologi avser jag det faktum att man i allmänhet inte angrep eller ifrågasatt själva strejkinstitutet (såsom liberalismen). I stället legitimerade man hårda motåtgärder mot strejker genom att hänvisa till »arbetets frihet» och »arbetsgivarens konstitutionella rättigheter». Dylik argumentation brukades vid inkallandet av utländsk arbets-

---

213 Se *Killinen* 22,25 och *Luoma* 19,30.

214 Se *Killinen* 38, där ett upprop från år 1902 för organisering av metallbranschens arbetsgivare finns avtryckt. Här anförs bl.a.: »Vi nödgas tyvärr konstatera att arbetareorganisationerna för närvarande föra en lättsinnig, hänsynslöst egoistisk kamp mot de andra produktionsfaktorerna: förläggare och kapital... Vi måste tillochmed i vissa fall stämpla denna kamp såsom lagstridig och brottslig sålänge arbetarene med misshandel och tvång nödga arbetare av annan mening till handlande i den riktning de organiserades ledare behaga bestämma. Redan det faktum att arbetarene framkommit med anspråk på att få bestämma prisen å styckarbete, ävensom fordra en minimilön, beräknad efter vissa års arbete i branschen, men oberoende av prestationsförmågan, berättigar oss att kalla arbetarenes fordringar obetänksamma och hänsynslösa för att använda ett lindrigt uttryck».

215 *Työnantaja* 1909. 85.

kraft för att bryta strejker. Detta förfarande var ganska allmänt åren 1906—1914 och ledde i flera fall till framgångar för arbetsgivarna i hårda utnötningskamper.[216] Vidare legitimerades lockout, avskedandet av »aktiva» arbetare, bildandet av arbetsgivares sammanslutningar m.m. med arbetarnas strejk. Strejken torde framförallt ha uppfattats som ett farligt angrepp på arbetsgivarens rättighet att oinskränkt »leda arbetet». Sålunda motiverar man i flera fall en hård arbetsgivarlinje med att frågan gäller arbetsgivares principiella rättigheter.[217] Sammanfattningsvis gick alltså arbetsgivarideologin vad strejken beträffar ut på att försvara och bevara arbetsgivarens intressen och rättigheter. Man strävade till att visa nödvändigheten av att »slå värn om arbetets frihet».[218]

Åren 1905—1907 fick många branscher sina första kollektivavtal. Arbetsgivarna överrumplades i viss mån av den organiserade arbetarrörelsens krav och blev tvungna att ingå kollektivavtal.[219] Under lågkonjunkturen efter dessa år inledde de nyorganiserade arbetsgivarna en systematisk motoffensiv mot kollektivavtalet. Kampen fördes på ett praktiskt plan, inte på ett ideologiskt. Sålunda motiverar bageriarbetsgivarna år 1912 sin avoga inställning till kollektivavtal med att »vi arbetsgivare icke kunna godkänna arbetsavtal i någon annan form än direkt mellan våra egna arbetare

---

216 Se *Stenius* 331 ff.

217 Se *B-n,E.* 17 och *Luoma* 33 f.

218 Ett kanske icke särskilt representativt exempel på att arbetsgivarna kände sin ställning hotad utgör skrädderiarbetarnas strejk i Vasa våren 1909. Arbetsgivarna deklarerade att denna strejk var betydelsefull eftersom den var den första inom denna bransch där arbetsgivarna »helt hade beslutat att frigöra sig från socialismens bojor». Skrädderimästare Pohjonen åter konstaterade att de som är för arbetets frihet och mot socialism måste förena sig i kampen mot den allians, som ingåtts mellan den judiska nationaliteten, de socialistiska arbetarna och massproducerande industri. Arbetsgivarna deklarerade även i samband med strejken att de hädanefter endast kommer att anställa oorganiserade arbetstagare. Se närmare *Stenius* 53 ff och av honom anförd litteratur.

219 *Louhikko* 238. Också arbetsgivarna själva delade denna uppfattning, se AFC:s utlåtande 28. 2. 1922 med anledning av lagberedningens förslag till lag om kollektivavtal. Teollisuuslehti 1922. 63 f.

och oss...».[220] Från ideologisk synpunkt sett uppfattade man antagligen främst arbetsgivarens rätt till oinskränkt ledning av arbetet såsom hotad, vilket dikterade motståndet mot kollektivavtalet. I praktiken berodde arbetstvisterna 1908—1912 i många fall på att arbetsgivaren under rådande lågkonjunktur ville försämra arbetsvillkorena, medan arbetstagarna inte ville ingå kollektivavtal på försämrade villkor.[221]

Sammanfattning: Under föreliggande tidsperiod raserades grunden för den tidigare individualistiska synen på arbetsförhållandet, d.v.s. en liberal eller socialliberal ideologi var inte mera gångbar efter det att arbetarklassen blivit en reell kraftfaktor i finländsk politik. Å andra sidan stod de nya ideologierna, paritetsideologin (och marxismen), i en klar konflikt med arbetsgivarnas intressen och maktposition — åtminstone på kort sikt. I detta läge höll man fast vid den gamla individualistiska synen på arbetsförhållandet. Man gav den dock delvis ett nytt innehåll. Liberalismen övergavs och man företräder nu en praktisk, pragmatisk patriarkalism. Överhuvudtaget undvek man i påfallande hög grad teoretiska, vetenskapliga resonemang, utan man hänvisade direkt till arbetsgivarnas intressen och rättigheter.

Arbetsgivarna förefaller under denna tid hålla fast vid statsneutralitetskravet, även om vissa tendenser till att kräva statsintervention till förmån för arbetsgivarna klart kan spåras.[222] Också här gjorde sig alltså en pragmatisk linje gällande, statsintervention till förmån för arbetstagare motsatte man sig, medan man krävde lagstiftning till stöd för egna intressen.

---

220 Kertomus Suomen leipurityöntekijäin liiton toiminnasta vuonna 1912.10 f.

221 *Killinen* 60 ff. Argumenten mot kollektivavtalen var relativt intetsägande. Man hänvisade till dåliga erfarenheter (*Luoma* 38), till att den ena parten inte kan kräva avtal då den andra ej vill (se *Työnantaja* 1909.85) etc. Se även *Työnantaja* 1908. 183 ff, *Sjöberg* 29 ff och *Emeleus,* FT 1912. 399 ff.

222 Sålunda ville några arbetsgivarna närstående lantdagsledamöter (*Töttö* 43 betecknar dem som »yttersta höger») i samband med behandling av s.k. yrkesfullmäktige inrätta ett statligt förlikningsfullmäktige, som skulle ges befogenhet bl.a. att förbjuda strejk och lockout. Se närmare Vp 1911. Edusk.esitys N:o 33. 64.

Slutligen är det skäl att understryka att arbetsgivarideologin var allt annat än klar och entydig i det ideologiska brytningsskede, som ägde rum under början av 1900-talet. Tvärtom var förhållandet mellan paritetsideologi, socialliberala ideer och arbetsgivarnas olika uppfattningar ofta i praktiken diffust. Detta förhållande återspeglas även t.ex. i det faktum att metallarbetsgivarförbundets första heltidsanställda ombudsman var en ledande paritetsideolog, nämligen *Leo Ehrnrooth*.[223]

3.3.6. Kort sammanfattning

Under tidsperioden 1896—1918 sker en ideologisk nyorientering. Tidigare liberala uppfattningar får träda tillbaka och nya ideologier utkristalliseras småningom. Visavi synen på arbetsförhållandet och därtill anknutna fenomen sker en ideologisk tredelning:

1) Arbetsgivarideologin representerar en *individualistisk* syn på förhållandet arbetsgivare och arbetstagare. Till formen motsvarar denna uppfattning ganska långt den socialliberala ideologin, men den har fått ett nytt samhälleligt innehåll och en ny legitimationsgrund i den förändrade samhällssituationen.

2) *Paritetsideologin* företräds av det frisinnade borgerskapet och samhällsvetenskapen. Vidare påverkade den i hög grad arbetarrörelsen, även om det är svårt att säga i vilken utsträckning man använde denna ideologi (som ju hade en viss genomslagskraft på borgerligt håll) som legitimationsideologi till stöd för olika konkreta krav och i vilken utsträckning man verkligen accepterade vissa paritetsideologiska konceptioner.[224]

---

[223] *Ehrnrooth,* Från ett skiftesrikt liv 167 konstaterar att han först befarade att hans »socialpolitiska inställning måhända kunde visa sig hinderlig i arbetet, men därvidlag fick han lugnande försäkringar från arbetsgivarhåll» varför han accepterade tjänsten. Också den första fast anställda ombudsmannen vid Allmänna finska arbetsgivareförbundet *Emeleus* FT 1912. 397 ff gör sig till tolk för åsikter, som eventuellt kan tolkas som »paritetsideologiska», även om han i första hand endast refererar kollektivavtalspraxis.

[224] Ett konkret exempel kan klargöra vad jag avser: Vid lantdagen

3) *Marxismen* influerade klart arbetarrörelsen. Den förekom dock inte i »ren form» som samhällelig rättsideologi.

3.4. ÅREN 1919—1944

Den föreliggande tidsperioden är i flera avseenden heterogen. Den omfattar de första åren efter inbördeskriget då det självständiga Finland sökte sin identitet, depressionen och Lappo-rörelsen under början av 1930-talet, högkonjunktur och s.k. rödmylleregering i slutet av 1930-talet och dessutom krigsåren i samband med det II världskriget. I arbetsmarknadspolitiskt hänseende uppvisar dessa år dock vissa gemensamma drag, som gör att en enhetlig periodisering här förefaller ändamålsenlig.

3.4.1. Lagstiftning och samhällsvetenskap

Början av 1920-talet innebar ett intensivt arbetsrättsligt lagstiftningsarbete och framförallt ett legislativt genombrott för paritetsideologin. Det var i första hand det liberala borgerskapet och dess partipolitiska representant, framstegspartiet, som från regeringsställning drev igenom denna »paritetslagstiftning».[225] Partiet representerade en relativt försonlig borgerlig reformlinje, som betonade

---

år 1913 behandlades en socialdemokratisk hemställningsmotion av *Huotari m.fl.* vari krävdes åtgärder för att förhindra att arbetsgivare under pågående arbetskonflikt erhåller stöd av staten. Motionen motiverades bl.a. med att staten borde uppträda neutralt vid arbetstvister. I ideologiskt hänseende kan motionen sägas representera en paritetsideologisk statsneutralitetskonception. Härav kan man dock inte dra någon slutsats om motionärernas ideologiska utgångspunkter. Antingen hyser de paritetsideologiska uppfattningar och anser att staten kan och bör vara neutral eller så hyser de marxistiska åsikter enligt vilka staten kan vara neutral endast på »samhällets ytnivå», men *legitimerar* sin hemställningsmotion med en paritetsideologisk konception, som de vet har ett omfattande understöd. Se närmare Vp 1913. Työväenasianvaliokunnan mietintö N:o 6.

[225] *Suomen työväenliikkeen historia* 140.

enandet av befolkningen efter händelserna år 1917—18. Man ville skapa en »modern» arbetslagstiftning och därigenom ordnade, fredliga arbetsmarknadsförhållanden och minskade klassmotsättningar. Lagstiftningen fick dock som känt i detta avseende begränsade verkningar.

Riksdagen behandlade redan år 1919 ett par motioner, som innehöll förslag till lag om arbetsavtal och som i stor utsträckning baserade sig på lagberedningens förslag från år 1908.[226] Ett år senare var en regeringsproposition rörande lag om arbetskonflikter uppe till behandling.[227] Lagförslaget innebar en skyldighet för part, som vidtog stridsåtgärd, att anmäla härom för av statsrådet tillsatt förlikningsman minst fem dagar i förväg. Förlikningsman var berättigad att interimistiskt förbjuda arbetsinställelse (högst fem dagar mot parts vilja), som till omfattning eller art var sådan att den kunde skada allmänt intresse. Vidare gav propositionen statsrådet befogenhet att tillsätta obligatorisk skiljedomstol för avgörande av arbetstvister inom vissa branscher. Skiljedomen var tvingande för bägge parter, fråga var om s.k. tvångsförlikning. Såväl detta lagförslag som arbetsavtalsmotionerna byggde mer eller mindre konsekvent på paritetsideologiska premisser, men ingen av dem ledde till lagstiftning.

Lagen om arbetsavtal (1. 6. 1922/141) stiftades år 1922. Stadgandena om kollektivavtal utelämnades från denna lag. I övrigt kan lagens främsta syftemål mot bakgrund av dåvarande samhällsförhållanden sägas ha varit att skydda arbetstagarna, att trygga deras rättsliga ställning. Detta kommer till synes i många av lagens stadganden: Arbetsavtal fick enligt lagen ingås på högst tre år, uppsägningstiden var högst sex månader. Vidare tryggades arbetstagares rättighet till semester, till lön minst en gång i månaden, till arbetsintyg vid arbetsförhållandets upphörande och hans föreningsrätt. Arbetsgivares kvittningsrätt på lönen begränsades, likaså sanktionerades brott mot lagens olika föreskrifter. Arbetsavtalslagen byggde alltså på paritetsideologiska konceptioner (skyddsprincipen).

---

226 Se Vp 1919, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 10, Eduskuntaesitysmietintö N:o 13.

227 Vp 1920, HE N:o 18.

Arbetsgivarna närstående riksdagsmän angrep den med individualistiska argument,[228] medan vänstern angrep den för att paritetsideologin inte genomförts konsekvent.[229] Lag om arbetsreglementen (1. 6. 1922/142), som stiftades samtidigt med arbetsavtalslagen, kan däremot i ideologiskt hänseende betecknas som ett avsteg från den allmänna rättspolitiska linjen inom arbetsrätten på 1920-talet. Den byggde varken på skydds- eller avtalsprincipen utan på ensidig arbetsgivarkompetens i förening med laglighetskontroll.[230] Lagen stadgade nämligen att arbetsgivaren ensam fick kompetens att utarbeta arbetsreglementena, arbetstagarna skulle endast höras innan de stadfästes av statlig myndighet. Lag om arbetsreglementen utgick även från en *formell avtalsfrihetskonception.* Reglementena trädde sålunda i kraft först då de tillkännagivits på arbetsplatsen och den här tillämpliga uppsägningstiden löpt ut. Reglementet kunde därför aldrig tillämpas på en enskild arbetstagare mot hans vilja, han kunde alltid i princip säga upp sig före arbetsreglementet trädde i kraft.

Lag om kollektivavtal (22. 3. 1924/88), som med ett par undantag

---

228 *Palmgren* (AFC-direktör 1918—1936) konstaterade i sitt avvikande yttrande till Vp 1921, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 5. 15 att han på det bestämdaste motsatt sig att vissa lagstadganden till skydd för arbetaren gjorts absoluta. *Palmgren* hävdade att detta »fullständigt står i strid mot den rättsuppfattning för vilken domarregeln 'överenskommelse bryter lag' utgör ett uttryck». (övers. NB).

229 *Paasivuori* m.fl. konstaterade i sitt avvikande yttrande till Vp 1921, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 5. 18 att utskottets lagförslag »inte på alla punkter ens i princip ger arbetstagare samma rättigheter som arbetsgivare, för att inte tala om det att man i lagförslaget i tillräcklig utsträckning skulle skydda arbetstagaren, som i allmänhet är den svagare avtalsparten.» (övers. NB).

230 Enligt lagen (§ 4—5) skulle arbetsreglementena bl.a. innehålla bestämmelser om anställning, arbetstid, lön, uppsägning, eventuell prövotid m.m. I samband med lagens tillkomst ställdes krav på att reglementen inte skulle upprättas ensidigt, utan genom avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare, se Vp 1921, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 6, som bygger på avtalsprincipen, och *Halmes* m.fl. avvikande yttrande till detta betänkande 7, som klart bygger på paritetsideologiska premisser. Jfr. även not 163 ovan.

motsvarar gällande KollavtL, och lag om medling i kollektiva arbetstvister (21. 3. 1925/117)[231] byggde på följande implicita och explicita premisser: Statsneutralitet i förhållande till parterna, som formellt likställdes, principiellt erkännande av strejkrätten och föreningsrätten (förening gavs laglig rätt att representera arbetstagare), långtgående partsautonomi, statsintervention baserad på frivillighet, tvångsförlikning infördes alltså inte, och en klar uppfattning om att en enskild arbetstagare är svagare än arbetsgivaren och att dessa inte kan jämställas i lagstiftningen. Det paritetsideologiska inflytandet på nämnda lagar är sålunda uppenbart.

Den inflammerade politiska situationen i början av 1930-talet med ekonomisk depression, Lapporörelsens frammarsch och Landsorganisationens upplösning samt fackföreningsrörelsens splittring avspeglade sig även på det legislativa planet. Lagstiftningen på 1930-talet kan inte entydigt klassificeras som paritetsideologisk. Visserligen kan man peka på enskilda lagar och lagstadganden, som klart baserade sig på paritetsideologi: Exempel på dylika utgör lag om riksomfattande arbetslöshetskassor (23. 3. 1934/125), som i vissa avseenden likställde strejk och lockout med uttrycklig hänvisning till statsneutralitetskonceptionen,[232] och lag om arbetstagares semester (21. 4. 1939/110), som var en typisk skyddslag till förmån för den svagare parten i arbetsförhållandet. Å andra sidan kan den år 1931 stiftade lagen om skyddande av arbetsfred (6. 2. 1931/62) av flera skäl betecknas som individualistisk. Den kriminaliserade enskilda arbetares strejkbeteende (eller åtgärder i samband med strejker), d.v.s. reagerade på kollektiva aktioner med den individualistiska rättsordningens medel. Den var klart repressiv och byggde vidare på näringslagskommitténs traditioner från år 1899. Dessutom byggde lagen på ett formellt likställande av arbetsgivare och arbetstagare på ett individuellt plan, utan att man frågade sig om det

---

231 Dessa lagar innebar närmast ett principiellt ställningstagande för kollektivavtal, medling i arbetstvister och härtill anslutna arbetsmarknadspolitiska förfaringssätt. Däremot innebar lagarnas utformning inte något försök att lagstiftningsvägen tvinga eller ens försöka förmå arbetsgivarna att ändra sin arbetsmarknadspolitiska linje.

232 Vp 1931, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 2.3.

förelåg några faktiska olikheter mellan parterna och av dem vidtagna i lagen kriminaliserade åtgärder.[233]

Inom samhällsdebatten hade frågan om förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare en perifer ställning under 1920- och 1930-talet. På ett allmänt plan betonade man visserligen intressegemenskapen mellan arbetsförhållandets parter och polemiserade mot olika klassteorier men de stora ideologiska stridsfrågorna gällde nationalitet, språk m.m.[234]

Inom finländsk social- och rättsvetenskaplig teoribildning kring arbetsförhållandet på konkret nivå innehade paritetsideologin närapå en monopolställning åren 1919—1939.[235] Detta innebär naturligtvis inte att man skulle ha varit ense i detaljfrågor eller att man skulle ha betonat olika element i denna ideologi på samma sätt.[236]

---

233 Se Vp 1930 II, Lakivaliokunnan mietintö N:o 5. Se även *Sjöberg* 133 f som skriver att »Lagpropositionen i detta ämne (L om skyddande av arbetsfred — NB) hade i riksdagen undergått en viss förändring, vilken avsåg åstadkommande av ömsesidighet, i så måtto att åtgärder, vidtagna av arbetsgivare mot arbetstagare, även innefattades under de av lagen förbjudna handlingarna. Ehuru sådana åtgärder knappast torde förekommit inom verksamhetsområdet för våra arbetsgivarorganisationer, och ändringen sålunda icke var sakligt motiverad, fäste arbetsgivarna icke något större avseende vid densamma, då den i varje fall ej kunde stämplas som formellt oriktig, och enär lagen i sin helhet syntes väl ägnad att fylla det ändamål för vilket den stiftats». I riksdagsdebatten konstaterade *von Born,* Vp 1930 II.1052 att »hela lagförslaget är och förblir i hög grad motbjudande, och det är endast med största tvekan man som jurist kan förmå sig vara med därom». Han konstaterade att han trots allt kan gå med på denna lagstiftning bl.a. därför »att lagen uppställts reciprokt, så att den *i lika mån gäller båda parterna i arbetsförhållandet;*». (kurs. NB).

234 Ingående framställningar av borgerlig samhällsideologi under 1920- och 1930-talen ger *Klinge* 113—188 och *Alapuro* 88 ff. Här framgår såväl att »arbetarfrågan» inte i ideologiskt hänseende var central under dessa år som orsaker till detta fenomen.

235 Detta med en reservation för att teoretiker med uppenbar arbetsgivaranknytning och kommunister och socialister (syndikalister) främst i Sovjetunionen, men även i någon mån i Finland, hyste andra teoretiska uppfattningar.

236 T.ex. *Moring* och *Kivimäki* kan på allmän nivå karaktäriseras som »paritetsideologer» även om deras uppfattningar i vissa avseenden avviker från samtida teoretikers i individualistisk riktning. Se närmare *Moring* 6 ff och *Kivimäki* 45 ff.

I detta sammanhang förefaller det omotiverat att detaljgranska olika teoretiska uppfattningar. Någon märkbar inverkan på den faktiska arbetsmarknadspolitiken hade de ju inte. Jag nöjer mig därför med att konstatera att de idéer *Alexander Frey* gjorde sig till tolk för vid det elfte nordiska juristmötet i Stockholm år 1919 ganska långt präglar uppfattningarna under denna tid.[237] Författare som *Lehtinen,*[238] *Mannio,*[239] *Kotonen,*[240] *Kuusi*[241] och *Willgren*[242] betonar alla i större eller mindre utsträckning liknande arbetsmarknadspolitiska konceptioner, vilka eventuellt schematiskt kan sammanfattas på följande sätt:

För det första betonade man paritetsideologiska grundkonceptioner. Man hävdade sålunda att bristande avtalsbalans rådde på det individuella planet och att arbetaren hade ett klart behov av skydd, som han kunde få dels genom skyddslagstiftning, dels genom organisering. Man poängterade vikten av att staten förhöll sig neutral i konflikten mellan arbetsgivar- och arbetstagarföreningar, men man föredrog en mer »aktiv» neutralitetspolitik än arbetsgivarna. Detta innebar att staten skulle gå in och medla i arbetstvister, skapa institutionella ramar för konfliktlösning och överhuvudtaget »spelregler» för och förtroendefulla relationer på arbetsmarknaden.[243] Den »aktiva» statsneutraliteten motiverades med en stark betoning av det allmänna intresset.[244] Medan man alltså tidigare ofta avvägt arbetsgivares och arbetstagares intressen mot varandra börjar man nu betona det allmänna intresset (av arbetsfred m.m.) vid sidan

---

237 Se *Frey,* Förhandlingarna å det elfte nordiska juristmötet i Stockholm 1919, 117.

238 Se *Lehtinen,* SocT 1929. 151—163 och SocT 1935. 75—89.

239 *Mannios* uppfattningar kommer bl.a. till uttryck i kom.miet. 1931: 6. Som kommitté-ordförande kom han ensam att svara för betänkandets slutliga utformning eftersom kommitténs bägge övriga medlemmar reserverade sig mot det.

240 *Kotonen,* SocT 1924. 899—904.

241 *Kuusi* I. 182 ff.

242 *Willgren* 56.

243 Åtminstone *Kotonen, Lehtinen* och *Mannio* verkade under längre tider inom statsbyråkratin, vilket delvis kan förklara att de ville tilldela staten en viktig roll i arbetsmarknadspolitiken.

244 Så redan kom.miet. 1920: 1. 10 f.

av partsintressena. Här återspeglas antagligen den allmänna borgerliga statsuppfattningen från dessa år inom paritetsideologin. Staten tilldelades ju under dessa år en viktig roll som en nationen sammanhållande kraft, staten och samhället identifierades.[245] Kravet på »en stark stat» ingick åtminstone implicit i borgerskapets ideologi.[246]

För det andra börjar man allt mera betona kollektivavtalssystemets funktion som arbetsfredssystem. Man förklarade att ekvivalenten i kollektivavtalet på arbetsgivarens sida var skyldighet att iaktta avtalets villkor medan »arbetarne *en masse* är förbundna att inte störa arbetsfreden genom någon massaktion».[247]

För det tredje ställde man sig beklagande om än förstående till arbetsgivarnas rådande arbetsmarknadspolitiska praxis, d.v.s. arbetsgivarnas »hårda linje». Man beklagade kollektivavtalets ringa användning och beklagade även bruket av strejkbrytargarden vid lösning av konflikter.[248] Man konstaterade att det förelåg en klar skillnad mellan den i lagstiftning dokumenterade officiella uppfattningen om hur arbetsmarknadspolitiken borde skötas och det faktiska förhållandet. Och man företrädde den officiella ideologin, vilken man relaterade i olika skriftliga framställningar.

3.4.2. Arbetsgivarideologin

Mellankrigstidens arbetsmarknadspolitik och arbetsgivarideologi är intimt förknippade med varandra. Dessa kan förstås endast mot bakgrund av inbördeskriget och den allmänna samhällsideologin under denna tidsperiod.[249] I det följande är det inte möjligt att ingående analysera bakgrunden till arbetsgivarideologin, utan jag nöjer mig med att kort försöka uppskissera arbetsgivarsynen på arbetsförhållandet och därtill anknutna fenomen.

---

245 *Klinge* 151.

246 Se *Klinge* 142 f, 151 och *Alapuro* 146.

247 *Frey,* Förhandlingarna å det elfte nordiska juristmötet i Stockholm 1919. 126.

248 Se t.ex. *Kuusi* I. 200 ff och *Lehtinen,* SocT 1935. 87.

249 Se ovan i not 234 nämnd litteratur.

Föreningsrätten. Också efter år 1918 torde direkta arbetsgivarangrepp på föreningsrätten »som sådan» ha varit sällsynta. Tvärtom torde arbetsgivarnas *principiella* inställning ha varit den som AFC år 1937 gav uttryck för i skriften »Varför icke kollektivavtal?» där man poängterar att det »med säkerhet inte finnes en enda (arbetsgivare NB), som skulle vilja motsätta sig arbetarnas rätt att bilda egna sammanslutningar».[250] I praktiken var föreningsrätten dock svårt urholkad eftersom den inte gällde kommunistiska eller därmed jämförbara organisationer.[251] Föreningsrättens faktiska begränsningar motiverades med en politisk, antikommunistisk ideologi.[252] Kommunisterna betecknades som kriminella landsförrädare, vilka utövade tvång och terror mot arbetsgivare och arbetskamrater. Rådande samhällsideologi, vilken var väl företrädd bland arbetsgivare, hävdade därför att den principiella föreningsfriheten inte kunde gälla den yttersta vänstern. Den faktiska föreningsfriheten inskränktes sålunda genom begränsningar i personellt hänseende. Och det förefaller som om man ofta inom arbetsgivarkretsar satte likhetstecken mellan facklig aktivitet och kommunism, vilket ledde till att föreningsfriheten ofta de facto var skenbar under denna epok.[253]

Strejk-frågan. Åren 1919—1944 fördjupades klart arbetsgivarnas redan från tidigare negativa inställning till bruk av strejkvapnet. Synen på strejken fick även vissa nya drag. Antikommunismen

---

250 *Varför icke kollektivavtal?* 7. *Salomaa,* Suuri Raha 12 ff hävdar att arbetsgivarna hade velat förbjuda arbetarnas fackliga organisationsverksamhet efter inbördeskriget, men att Finlands medlemskap i ILO, vars grundprincip var fri rätt för arbetare att sammansluta sig, innebar att man blev tvungen att avstå från förbudskravet. — Begränsningarna i föreningsrätten gavs även legislativ form i början av 1930-talet, bl.a. vid tillkomsten av de s.k. kommunistlagarna. Se närmare *Kastari* 188 ff, 214 ff.

251 Se t.ex. *Oittinen* 214 ff.

252 Flagranta exempel på publikationsverksamhet, som baserade sig på denna ideologi, utgör pseudonymen *Asiantuntija,* Kommunismi ja Suomen Ammattijärjestö och *Haarla,* Taistelu työehtosopimuksista.

253 *Louhikko* 239, *Oittinen* 218 ff och *Suomen työväenliikkeen historia* 140.

blev en integrerad del av anti-strejkideologin. Sålunda betecknade arbetsgivarna i allmänhet strejkerna som resultat av kommunistisk sammansvärjning och uppvigling.[254] Vidare motiverades en negativ inställning till strejken med en patriarkalisk syn på arbetsförhållandet. Man hävdade att strejkerna var onödiga eftersom ansvarskännande arbetsgivare tillmötesgår arbetstagarnas krav då detta ekonomiskt är möjligt.[255] Resonemanget innebar alltså att den i allmänhet omtänksamma arbetsgivaren gör allt vad han kan för sina anställda, varför strejken riktar sig mot arbetsgivares och arbetstagares gemensamma intressen, d.v.s. ökad produktion och ökat välstånd för folket som helhet. Argumentationen harmonierade väl med den allmänna samhällsideologins förnekande av förekomsten av klasser och betoning av samhällelig intressegemenskap och allmänt samhällsintresse. Efter att strejkerna i allmänhet stämplats som ett resultat av kommunistisk verksamhet och som politiska gick det lätt att legitimera arbetsgivarnas motåtgärder: Lockouter, »svarta listor» och uppsägning från arbetarbostäder.[256] Strejkbrytarimporten kom endast i enstaka fall till användning efter inbördeskriget, den ersattes med Exportfred, d.v.s. organiserade strejkbrytargarden.[257]

Kollektivavtalet. Efter 1918 kopplades även kampanjen mot kollektivavtalet ihop med antikommunismen.[258] Helt lyckades

---

254 Se t.ex. *Asiantuntija* 75, *Haarla* 50 och *Luoma* 57.

255 *Asiantuntija* 75.

256 Se närmare *Luoma* 58, *Louhikko* 238 ff, *Knoellinger* 118 ff, *Sjöberg* 105 ff, *Salomaa,* Suuri Raha 75 ff och *Suomen työväenliikkeen historia* 140.

257 Ang. strejkbrytarorganisationen se *Koivisto* 31 ff och *Salomaa,* Suuri Raha 39 ff. *Koivisto* 33 konstaterar att Exportfred, vars ledare *Pihkala* deklarerade att man endast bryter »politiska» strejker, gav detta begrepp en ytterst extensiv innebörd. Sålunda uppfattades ofta ett lönekrav, som översteg vad arbetsgivaren ansåg skäligt, som politiskt. Exportfred var dock inte särskilt effektiv inom branscher med yrkesutbildad arbetskraft. T.ex. inom byggnadsbranschen måste man därför ty sig till andra åtgärder, se *Similä—Kyrenius* 90 ff och *Knoellinger* 118.

258 Ett huvudargument mot kollektivavtalsverksamheten var sålunda att fackföreningsrörelsen leddes av kommunisterna. Argumentet var av legitimerande karaktär. Arbetsgivarna intensifierade nämligen sin kampanj

arbetsgivarna inte få kollektivavtalsverksamheten att upphöra även om man bedrev en intensiv »upplysningskampanj» i frågan.[259] Tyngdpunkten i argumentationen mot kollektivavtalet gällde hela tiden fackföreningsrörelsens »politiska karaktär», men resonemanget blev något mer nyanserat under slutet av 1930-talet, då det kommunistiska inflytandet i fackföreningsrörelsen var relativt litet och socialdemokraterna intagit regeringsställning.[260]

Statsuppfattningen. Arbetsgivarnas inställning till statsintervention på arbetsmarknaden var klart negativ under föreliggande tidsperiod. Motståndet mot all lagreglering av arbetsförhållandena på kollektiv nivå utgjorde en allmän ledstjärna för denna inställning.

Arbetsgivarna motsatte sig år 1920 med framgång ett regeringsförslag till lag om medling i arbetstvister, som skulle ha gett statsmakten tvångsförlikningsbefogenheter.[261] AFC motsatte sig också stiftandet av kollektivavtalslagen, som tillkom år 1924.[262] I ett utlåtande till socialministeriet ställde sig AFC principiellt negativ till en legislativ reglering av denna avtalsform.[263] Argumentationen är patriarkalisk och individualistisk. AFC hävdar att det personella

---

mot kollektivavtalet på 1930-talet, då kommunisternas inflytande i det nygrundade FFC var obetydligt.

259 Se *Sjöberg* 184 ff. Ang. en något »mjukare» hållning till kollektivavtalet, se *Similä—Kyrenius* 80 ff och ang. en positiv arbetsgivarinställning till kollektivavtalet *Keto* 67 ff.

260 Se *Sjöberg* 186 f.

261 Stadgandena om tvångsförlikning stötte på motstånd såväl bland »arbetarrepresentanter» som bland »arbetsgivarrepresentanter» i riksdagen. Arbetsgivarna gjorde härvid en total omsvängning i sin inställning till statsingrepp vid arbetstvister. I kom.bet 1920: 1, som utgjorde bas för regeringspropositionen (Vp 1920, HE N:o 18), stödde nämligen »arbetsgivarrepresentanterna» tvångsförlikningen. Regeringspropositionen hade sålunda år 1920 utformats helt i enlighet med arbetsgivarnas tidigare önskemål och minister *Joukahainen* uttryckte sin förvåning över »arbetsgivarrepresentanternas» inställning i riksdagen. Se Vp 1920 ptk II. 1595.

262 Se Vp 1923, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 2, där *Thuneberg* i ett avvikande yttrande ville förkasta förslaget till lag om kollektivavtal eftersom »det inte för med sig något gott eller främjar det fria näringslivet».

263 Se *Teollisuuslehti* 5/1922. 64.

förhållande, som borde råda mellan arbetsgivare och arbetstagare, så gott som helt försvinner då fackföreningen med sina förtroendemän träder emellan och bestyr om löne- och andra villkor. Detta länder, enligt AFC, bägge parter till förfång.[264] AFC ansåg det även viktigt, att man i lagen skulle inta ett absolut stadgande, som garanterade arbetsgivaren rätt att leda och fördela arbetet, att avskeda arbetstagare då detta är av nöden samt rätt att ingå arbetsavtal med vem han behagar. Detta i fall lagen trots allt kommer till. Lagförslagets § 11, enligt vilket fackföreningen har rätt att representera även oorganiserade arbetstagare, fördöms av AFC. Detta stadgande står i strid med varje individs rättighet och skyldighet att själv fatta beslut i egna ärenden, hävdar man.[265] AFC motsatte sig år 1924 stiftandet av lag om medling i kollektiva arbetstvister.[266] Inte heller tillkomsten av denna lag lyckades man förhindra, däremot lyckades man undvika stadganden om obligatorisk skiljedom.[267] På samma linje befann man sig år 1931 då AFC:s representant i

---

264 *Teollisuuslehti* 5/1922. 64.

265 *Teollisuuslehti* 5/1922. 67. Samma påstående återfinns även i en artikelserie i Hbl år 1923 (27. 1. 1923.II), där man också i övrigt företräder samma synpunkter som arbetsgivarna.

266 *Luoma* 70 f. Han var inte heller tillfreds med förlikningsmännens tidigare verksamhet: »Inom arbetsgivarekretsar har man framförallt anmärkt, att dessa förlikningsmän i allmänhet totalt saknat kännedom om de praktiska arbetsförhållandena. Vid uppkomna lönekonflikter kunna de förty ej bedöma ens rimligheten av arbetarenas fordringar, varför de oftast tillämpat sin av arbetarena välkända strategi: kyrkan mitt i byn. Genom att i motsvarande mån höja sina pretentioner, har det vid många arbetskonflikter kommit därhän, att förlikningsmannen omedvetet kommit att direkt fungera såsom arbetarenas talman och ej såsom en opartisk ledare av förhandlingarna. En annan anmärkning av betydligt större bärvidd som försports är den, att förlikningsmannens brist på kännedom i samhälleliga frågor åtminstone tidigare lett därhän, att de i några fall kunnat omfatta och understöda de strejkandes fordran på avskedande av dem, som under strejkens gång varit i arbete».

267 Jfr. ovan not 261. Lagen om medling i kollektiva arbetstvister från år 1925 byggde sålunda helt på frivillig medling och förlikningsmannen hade små befogenheter. Lagen betecknades därför i riksdagen som en »papperslag», *Pitkänens* avvikande yttrande, Vp 1924, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 3.

Arbetstvistkommittén *Emil Sarlin* i sitt avvikande yttrande till kommittébetänkandet poängterade att all medling och alla förhandlingar bör vara beroende av parternas fria vilja.[268] Statsmakten skulle alltså inte ha några befogenheter vid medlingsverksamheten. Arbetsmarknadspolitiken föredrog arbetsgivarna att själva sköta.

Ovan relaterade inställning innebar dock inte att arbetsgivarna ställde sig principiellt negativa till all sociallagstiftning. Sålunda godkändes t.ex. semesterlagen år 1938 utan att arbetsgivarna gjorde några principiella invändningar.[269] Skyddslagstiftning accepterades i princip, däremot tvistade man om dess konkreta utformning. Också till lagen om arbetsfred ställde sig arbetsgivarna, som ovan framgått, positiva.[270]

Sammanfattningsvis förefaller det möjligt att spåra en viss inkonsekvens i arbetsgivarnas statsideologi. Å ena sidan återspeglar sig det allmänna samhällsideologiska kravet på en »stark stat» hos arbetsgivarna i den positiva inställningen till lagen om arbetsfred och i kravet på lagstiftning mot strejker på 1930-talet.[271] Å andra sidan ställde man sig negativ till all reglering av arbetsförhållandet, som på något sätt innebar att arbetsgivares beteende reglerades. Denna konsekventa inställning påminner rentav om den liberala ideologins statsuppfattning. Man använde t.o.m. risken för att arbetsgivarna skulle bli utsatta för »undantagslagstiftning eller administrativa tvångsåtgärder» som ett viktigt argument mot hela kollektivavtalssystemet.[272]

Ovan relaterade ideologiska »inkonsekvens» kan eventuellt tolkas på följande sätt: Frågan om statens roll upplevdes inte i och för sig som central av arbetsgivarna, utan man bedömde statsingrepp in casu utgående från vem de riktade sig mot och vems intressen man

---

268 Kom.bet. 1931: 6. 40.

269 AFC riktade visserligen skarp kritik mot enskilda stadganden i lagförslaget, men enligt *Sjöberg* 159 ansåg arbetsgivarnas ledning att läget var moget för en revision av semesterlagstiftningen. Se Vp 1938, HE N:o 52.

270 Se ovan not 233.

271 En regeringsproposition med förslag till vissa begränsningar i strejkrätten utarbetades i medlet av 1930-talet, *Louhikko*, SAK, kymmenen vuotta 24 och *Salomaa* Suuri Raha 142 f, men avgavs aldrig.

272 *Sjöberg* 186 f.

ansåg att de tjänade. Och eftersom man motsatte sig kollektivavtalssystemet motsatte man sig all lagstiftning, som reglerade kollektiva arbetsmarknadsrelationer.

Sammanfattning. Arbetsgivarideologin åren 1919—1944 bygger inte på någon klart definierbar eller utvecklad helhetsteori. Arbetsgivarna sysslade i första hand med realpolitik utgående från sin överlägsna styrkeposition. Lockouter, »svarta listor» och strejkbrytargarden utgör karaktäristiska element för den vålds- och diktatpolitik, som arbetsgivarna bedrev.[273]

Även om den faktiska arbetsgivarpolitiken primärt var »praktisk» och inte »ideologisk» står det klart att denna politik byggde på vissa mer eller mindre klart definierade samhällsuppfattningar. Utgående från *Kühnls* definition på fascistisk ideologi [274] kan dessa uppfattningar eventuellt sammanfattningsvis karaktäriseras som en patriarkalisk konservatism med vissa fascistiska drag. De fascistiska drag jag här syftar på är en militant antikommunism, en syndabocksfilosofi där så gott som alla arbetsmarknadsproblem anses förorsakade av kommunister [275] och en stark tilltro till auktoritära och hårda företagsledningsmetoder.

Innehållet i den patriarkaliska konservatism, som var rådande ideologi bland finländska arbetsgivare under 1920—30-talen, kan karaktäriseras på följande sätt:

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare uppfattades som en personlig, individuell relation. Man motsatte sig alla kollektiva handlingar (strejk och kollektivavtal), även om man inte i princip motsatte sig föreningsfriheten. Förhållandet mellan

---

[273] Se t.ex. *Oittinen* 218 f, *Koivisto* 42 och *Knoellinger* 116 ff.

[274] *Kühnl* 99 f skiljer mellan sex olika ideologiska grundmotiv i den fascistiska ideologin. Han betonar att det är deras inbördes växelverkan, som skapar de specifika dragen och effektiviteten hos denna ideologi. De sex grundmotiven är: En samfundsideologi som leder till nationalism, en auktoritetsideologi som förutsätter auktoritära ledare, en egendomsideologi som kulminerar i militant antikommunism, vissa paroller som riktar sig mot storkapitalet, en syndabocksfilosofi, som ger ett objekt, skyldigt till all världslig misär, och mot vilken aggression kan kanaliseras samt slutligen en militaristisk ideologi.

[275] *Klinge* 70 f dokumenterar sambandet mellan antikommunismen och det i Finland florerande rysshatet.

arbetsgivare och arbetstagare uppfattades som en relation mellan två olika starka parter, åtminstone bestred man i allmänhet inte att arbetstagaren var en svagare part på individuell nivå.[276] Den bristande avtalsbalansen skulle dock inte avhjälpas genom organisationer och kollektivavtal. Tvärtom, den skulle avhjälpas genom arbetsgivares frivilliga omsorg om den svagare parten, genom patriarkalisk hjälp med bostad m.m.[277] Arbetsgivarens sociala omvårdnad om sina arbetstagare torde även ha ansetts vara viktig för att understryka den intressegemenskap man hävdade att rådde mellan arbetsavtalets parter. På detta sätt ansåg man eventuellt även kunna stävja arbetarnas emottaglighet för kommunistisk propaganda, som vissa arbetare utövade och som många obildade arbetare lätt föll offer för.[278]

Antikommunismen var ett utmärkande drag för den patriarkaliska konservatismen. Arbetarmissnöje avfärdades som kommunistpropaganda samtidigt som arbetarnas demokratiska rättigheter inskränktes under antikommunistiska paroller.

Statsuppfattningen präglas av två sinsemellan i viss mån motstridiga åsikter. *Den ena* utgår från att all statsinblandning i de kollektiva arbetsförhållandena är oförenlig med arbetsgivarens intressen. Man kräver sålunda statsneutralitet, men i motsats till paritetsideologerna en passiv statsneutralitet. All statsintervention uppfattas som förkastlig på denna nivå, vilket uppenbarligen bör ses mot bakgrund av arbetsgivarnas styrkeposition: Lagstiftningen uppfattades som ett försök att ändra styrkeförhållandet till arbetarnas förmån. *Den andra* uppfattningen ansluter sig till konceptionen om den »starka staten». På denna nivå kunde man godkänna sociallagstiftning och kriminalisering av strejker. Man accepterade alltså statsingrepp på en individuell nivå medan man motsatte sig dem på en kollektiv. Arbetsgivarideologin byggde fortfarande på den individualistiska traditionen från liberalismen.

Avslutningsvis är det skäl att understryka att den patriarkaliska

---

276 *Wilskman* 7 konstaterar explicit i en av AFC publicerad skrift att arbetstagaren är en svagare avtalspart.

277 Se *Kuusi* II. 928, *Oittinen* 268 ff och *Knoellinger* 120.

278 *Luoma* 75, *Knoellinger* 120.

konservatismen ingalunda var helt entydig och att ovanstående schematiska skiss är behäftad med undantag. Som exempel kan nämnas, att arbetsgivarna under ifrågavarande tidsperiod ivrigt medverkade i ILO, som byggde på en reformistisk paritetsideologi.[279] Under slutet av ifrågavarande tidsperiod sker även en klar attitydförändring, som betingas av det II världskrigets händelser. Denna attitydförändring manifesteras i den kända »Januariförlovningen».[280]

3.4.3. Arbetstagarideologin

Den politiska arbetarrörelsen splittrades efter inbördeskriget upp i två rörelser, socialdemokrater och kommunister. Den fackliga arbetarrörelsen bevarade däremot sin organisatoriska enhet under 1920-talet. Denna enhet upphörde dock i och med att den fackliga landsorganisationen år 1930 upplöstes och att socialdemokraterna grundade FFC. Socialdemokraterna dominerade även fackföreningsrörelsen under hela 1930-talet trots att kommunistpartiet år 1933 uppmanade medlemmar och sympatisörer att ansluta sig till FFC.[281]

Den politiska tudelningen av arbetarrörelsen manifesterar och befäster även ideologiska skillnader, vilka på ett allmänt ideologiskt plan kommer till uttryck i differensen mellan en reformistisk respektive revolutionär ideologi. Också i uppfattningarna om arbetsförhållandet kommer dessa ideologiska skillnader till synes även om uppfattningarna ingalunda direkt följer några partigränser. Detta innebär att man inte under mellankrigstiden kan finna någon monolitisk samhällelig arbetstagarideologi om arbetsförhållandet utan man måste särskilja mellan åtminstone två olika åsiktsriktningar inom arbetarrörelsen. Innan jag går in på en konkret granskning av dessa är det dock skäl att understryka några allmänna drag hos arbetstagarideologin under ifrågavarande tidsperiod.

Mellankrigstidens arbetstagarideologi präglas av en ringa dis-

---

279 Se *Sjöberg* 78 f.

280 Se *Waris*, K.-A. Fagerholm, Mies ja työkenttä 161 ff.

281 Se *Hyvönen* 239 f.

kussion, av få undersökningar eller utläggningar om arbetsförhållandet och därtill anslutna faktorer. Bakgrunden till detta faktum är mångfacetterad: Det ideologiska läget inom finländsk arbetarrörelse var relativt kaotiskt efter inbördeskriget;[282] arbetarrörelsen saknade i stor utsträckning utbildade teoretiker och ideologer, någon »vänsterintelligentia» av större omfattning existerade inte; rådande arbetsmarknadspraxis med konsekvent motstånd mot kollektivavtalet från arbetsgivarnas sida innebar att avtalen inte upplevdes som särskilt aktuella. Vidare är det skäl att understryka att arbetarrörelsen befann sig i en klar samhällelig defensiv position vilket ledde till att man ofta t.ex. på parlamentsnivå strävade att bilda gemensam front med det liberala borgerskapet mot högern. Detta åter innebar att man hävdade (opportuna) paritetsideologiska konceptioner, vilka dock ofta kan ha haft legitimerande karaktär. Då man drev arbetstagarnas intressen tydde man sig till argument man trodde skulle »gå hem».

Arbetarrörelsens uppfattningar visavi arbetsförhållandet uppstod och utvecklades till stor del inom fackföreningsrörelsen. Här ägde samarbete och växelverkan mellan representanter för olika ideologier rum åtminstone under 1920-talet. Det är därför skäl att kort granska fackföreningsrörelsens syn på kollektivavtalet.

Under början av 1920-talet ställde sig majoriteten inom fackföreningsrörelsen relativt kritisk till ingåendet av kollektivavtal, även om man inte principiellt motsatte sig detta.[283] Den negativa attityden var delvis betingad av ideologiska faktorer. Den revolutionära delen av fackföreningsrörelsen såg kollektivavtalet som ett uttryck för klassamarbete och betonade att man inte bör ingå avtal, som binder arbetarnas händer i klasskampen, även om man i vissa situationer ansåg det motiverat att sluta avtal.[284] Fackföreningsrörelsens inställning hade dock även sina praktiska bevekel-

---

282 *Suomen työväenliikkeen historia* 141.

283 Frågan behandlades på landsorganisationens kongress såväl år 1920 som 1924. Ang. besluten vid dessa kongresser och deras bakgrund, se *Hakalehto* 240 ff.

284 Se *Lumivuokko*, Kommunisti 73 f. Det är svårt att bedöma i vilken utsträckning den syndikalistiska arbetarrörelsens traditionellt restriktiva hållning till kollektivavtalet påverkade opinionen i Finland. Framförallt

segrunder. Den snabba inflationen i början av 1920-talet innebar att långtida kollektivavtal kunde vara ofördelaktiga för arbetarna.[285] Sammanfattningsvis kan alltså konstateras att arbetarrörelsen med en viss tvekan i princip godkände kollektivavtalet, avtalets innehåll var dock avgörande för inställningen i enskilda fall.

Arbetarrörelsens inställning till kollektivavtalet blev småningom mer och mer positiv under 1920-talet. Samma grundinställning var dock rådande under hela denna tidsperiod: Frågan ställdes praktiskt och avtalets innehåll var avgörande för inställningen i enskilda fall. FFC godkände vid sitt konstituerande möte ett principiellt, positivt ställningstagande till kollektivavtalet.[286] FFC konstaterade dock i ett utlåtande till »Työläisliitto», att det avgörande inte är ingåendet av avtal, utan avtalets innehåll.[287] Under början av 1930-talet riktades kritik mot den även inom FFC förekommande uppfattningen att slutandet av kollektivavtal i och för sig vore en seger för arbetarrörelsen oberoende av vilka ekonomiska fördelar avtalet för med sig.[288] En granskning av fackföreningsrörelsens kongressprotokoll från denna tid förefaller även utvisa att kollektivavtalsfrågan inte uppfattades som särskilt central, åtminstone fram till slutet av 1930-talet.[289]

---

via amerika-emigranter och -resenärer torde dock en viss influens ha gjort sig gällande — både före och efter år 1918.

285 *Knoellinger* 100, *Suomen työväenliikkeen historia* 140.

286 *Louhikko* 216.

287 *Kunnas* 74.

288 Se t.ex. *Suomen muurarien liiton seitsemännen edustajakokouksen pöytäkirja* 1934, Esitykset 17 ff.

289 Jfr. dock *Savola* 130, som med hänvisning till FFC:s årsbok 1931 hävdar att *kollektivavtalsförfarandet var det centrala målet för FFC från och med dess grundande* (kurs. N.B.). *Savola* överdriver uppenbarligen kollektivavtalsfrågans betydelse för FFC i början av 1930-talet. Vid FFC:s konstituerande möte var kravet på kollektivavtalsreglering sålunda endast ett bland många andra krav och det behandlades helt i förbigående, se SAK:n perustavan kokouksen pöytäkirja 112. I FFC:s årsbok, som *Savola* explicit hänvisar till, behandlas frågan om förlikning i arbetstvister i ett utlåtande till socialministeriet. Här beklagar man i allmänna ordalag det faktum att arbetsgivarna inte erkänner kollektivavtalsprincipen men upphöjer ingalunda kollektivavtalsreglering till FFC:s centrala mål. Se närmare SAK:n vuosikirja 1931. 47.

Under slutet av 1930-talet började man inom FFC mer eller mindre målmedvetet upphöja ingåendet av kollektivavtal till ett centralt mål i och för sig. FFC:s kongress år 1937 godkände ett trepunktsprogram rörande kollektivavtalet vars huvudinnehåll var följande:[290] 1) Kampen för att uppnå arbetsförhållanden, som är reglerade med hjälp av kollektivavtal, bör intensifieras och då en strejk rörande denna fråga utbryter bör hela FFC:s styrka mobiliseras till stöd för denna. 2) Kollektivavtal bör fås till stånd med stat och kommun. 3) I ovan nämnt syfte bör man sträva till att stärka arbetarrepresentationen i vissa statliga och kommunala instanser. Motiveringarna för kollektivavtalet var följande: Man hävdade att det var till gagn för hela samhället att reglera arbetsförhållandena med kollektivavtal. Kollektivavtalssystemet såg man även som ett uttryck för demokrati och man konstaterade att frågan i sista hand är beroende av styrkeförhållandena på arbetsmarknaden.[291] Inom de branscher där man ingått kollektivavtal har arbetarnas organisationsprocent i allmänhet varit hög. År 1940 gick byggnadsarbetarförbundets avdelning N:o 13 i sin motion till FFC:s kongress ännu längre då man konstaterade att den allra viktigaste principiella frågan för de fackliga organisationerna är att få till stånd kollektivavtal.[292] För denna sak borde FFC vara beredd till generalstrejk. Denna linje vann dock inte understöd vid kongressen även om man i princip gav avdelningen rätt i de synpunkter den framfört. Kongressen beslöt endast förnya sitt ställningstagande från år 1937.[293]

I enlighet med ovan använd terminologi kan de två samhälleliga arbetstagarideologierna under mellankrigstiden betecknas som *paritetsideologi* och *marxism*. Eftersom allmänna karaktäristika för dessa ideologier presenterats ovan nöjer jag mig här med några korta kommentarer.

---

290 Se Esitys N:o 17, SAK:n II varsinainen edustajakokous 1937. Pöytäkirja 95 ff och Työjärjestys, kokousssäännöt ja esitykset 28 ff.

291 Se i föreg. not nämnd Esitys N:o 17. 29 f och *Härmä*, Työväenkalenteri 1938. 149 ff.

292 Se Esitys N:o 25, SAK:n III varsinainen edustajakokous 1940. Työjärjestys ja esitykset 54.

293 SAK:n III varsinaisen edustajakokouksen pöytäkirja 204 ff.

Paritetsideologin stöddes i första hand av den reformistiska riktningen inom arbetarrörelsen. Man krävde statsneutralitet i förhållande till arbetsmarknadsparterna och fördömde t.ex. L om tryggande av arbetsfred för att den stod i strid mot denna princip.[294] Statsuppfattningen explicerades dock sällan. Inställningen till lagreglering av kollektivavtalet överensstämde även ganska långt med de uppfattningar som de borgerliga paritetsideologerna företrädde. Tidningen Suomen Sosialidemokraatti tydde sig sålunda t.ex. till *A(nton) K(otonen)* då man i en artikelserie redogjorde för de teoretiska utgångspunkterna till lagberedningens förslag.[295] Också fackföreningsrörelsens restriktiva kollektivavtalspolitik rönte en viss kritik från ledande socialdemokratiskt håll. Åtminstone *Paasivuori* levererade dylik.[296] Han tog även ingående ställning till regeringens proposition till lag om kollektivavtal och kritiserade den för att den innehöll stadganden, som i högre grad tillvaratog arbetsgivares än arbetstagares fördel.[297] Han ville tillsätta ett paritetiskt sammansatt organ med kompetens att häva kollektiv-

---

294 Se ovan not 224 där jag försökt belysa det faktum att ett dylikt krav i ideologiskt hänseende är svårtolkat.

295 *K(otonen), A(nton)* i tidningen Suomen Sosialidemokraatti 9. 1., 10. 1. och 11. 1. 1922. *Kotonen* kom med flera intressanta påståenden. Han hävdade att ungefärlig faktisk jämlikhet förelåg mellan arbetsgivare och arbetare vid ingående av arbetsavtal så länge näringsidkande endast skedde i form av hantverk och hemindustri. Senare rubbades dock enligt *Kotonen* avtalsbalansen genom fabriksindustrins uppkomst. Kollektivavtalet innebar enligt *Kotonen*, att den enskilda arbetsgivaren blev nästan lika underordnad arbetarföreningen som den oorganiserade arbetaren tidigare varit i förhållande till arbetsgivaren, vilket ledde till att också arbetsgivaren måste organisera sig. Han konstaterar även att relativt långvariga kollektivavtal länder arbetsgivaren till fördel och betonar överhuvudtaget kollektivavtalets funktion som fredsavtal.

296 Se *Paasivuoris* artikel i Kansan Lehti 1924 (V delar) under rubriken »Työehtosopimuskysymys», speciellt del V.

297 *Paasivuoris* m.fl. avvikande yttrande till Vp 1923, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 2.5. Ang. *Paasivuori* som »paritetsideolog», se även de stadganden han m.fl. föreslår att borde intas i kollektivavtalslagen, nämnda avvikande yttrande 5 ff och *Paasivuoris* avvikande yttrande till kom.bet. 1931: 6.40.

avtalet och ansåg det olämpligt att anförtro domstolsväsendet en dylik uppgift.[298] Han motsatte sig att föreningen skulle svara för medlemmarnas avtalsbrott, d.v.s. övervakningsplikten, och ville att parterna skulle åläggas normal civilrättslig skadeståndsskyldighet i stället för plikt vid kontraktsbrott.[299]

Den *marxistiska ideologin* stöddes främst av det illegala kommunistpartiet men också inom det socialdemokratiska partiet förekom marxistiska uppfattningar. Den politik som fördes i Finland under mellankrigstiden var inte ägnad att rubba den marxistiska statsuppfattningen. Däremot vållade inställningen till kollektivavtalet större problem.

Efter inbördeskriget bedömde Komintern (den kommunistiska internationalen) det världspolitiska läget som revolutionärt, man väntade sig att händelserna i Ryssland skulle leda till en serie socialistiska revolutioner i Europa. Också det nygrundade finska kommunistpartiet utgick från detta och från att en snar revolution var att vänta även i Finland.

Den allmänpolitiska situationsbedömningen år 1919 avspeglade sig också i FKP:s inställning till fackföreningsrörelsen och ingåendet av kollektivavtal. Man ställde sig negativ till fackföreningsverksamhet liksom även till parlamentarismen. Dessa ansågs i det rådande läget endast kunna förstärka kapitalismen, den kapitalism, som man definitivt gick in för att avskaffa.[300]

Redan år 1920—1921 omvärderade man situationen. Revolutionen var inte längre frågan för dagen, man inriktade sig på en långsiktig politik. Medverkan i fackföreningsrörelsen rekommenderades åter för kommunistpartiets medlemmar och man ställde sig inte mera helt negativt till slutandet av kollektivavtal även om man ingalunda förbehållslöst gick in för avtalspraxis utan betonade en in casu bedömning av avtalets innehåll, betydelse m.m. *Lumivuokko* ger en

---

298 *Paasivuori,* Kansan Lehti 1. 3. 1924, Työehtosopimuskysymys III.

299 *Paasivuoris* m.fl. avvikande yttrande till Vp 1923, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 2. 5 ff och *Paasivuoris* artikelserie i Kansan Lehti (avsnitt II, III och IV).

300 Se t.ex. *Lumivuokko* 26 ff.

relativt god bild av den kommunistiska inställningen till kollektivavtalsfrågan år 1921. Han konstaterar att kollektivavtalstarifferna begränsar kapitalisternas envälde.[301] De har dock den nackdelen att de binder arbetarna vid arbetsfreden. Enligt *Lumivuokko* bedömer en kommunist kollektivavtalets betydelse utgående från arbetarnas klasskamp. Långvariga avtal är från klasskampssynpunkt förkastliga.[302] Och *Lumivuokkos* analys utmynnar i följande:

> »Fastän en kommunist motsätter sig ett bindande av arbetarnas kampfrihet och visar hur utvecklingen har raserat grunderna för den tidigare tariffpolitiken så förutsätter detta ingalunda att man absolut och enspårigt behöver motsätta sig alla och alla slag av kollektivavtal och tariffer. Om fråga t.ex. är om en tariff, genom vilken man endast reglerar arbets- och lönevillkor — utan att dessvidare binda parterna — så bör man förhålla sig härtill på ett helt annat sätt än till ett avtal på viss tid. Ty reglerade arbetsförhållanden är i allmänhet betydligt bättre för arbetarna än en situation där endast arbetsgivarens eller chefens godtycke råder. Inställningen är dock en annan då fråga är om kollektivavtal som binder klasskampsfriheten. Också ett dylikt avtal kan i nödfall godkännas, men det ingås inte med den avsikten, att det skulle följas längre än nödvändigt. All slags avtalshelgd är främmande för den revolutionära kampen.» (övers. N.B.).[303]

Under slutet av 1920-talet och under 1930-talet ställde sig den marxistiskt orienterade delen av arbetarrörelsen allt mer positiv till ingåendet av kollektivavtal. Man kritiserade sålunda fackföreningsledningen på 1930-talet för att den inte med tillräckligt hårda medel tvingade arbetsgivarna att ingå avtal.[304] Det är dock svårt att få en klar bild av det underjordiska FKP:s inställning i denna fråga, som inte upplevdes som särskilt central. Tidskriften Soihtu, som torde kunna betecknas som den ledande legala marxistiska tidskriften på 1930-talet, behandlade inte heller kollektivavtalsfrågan. Detta var sist och slutligen ganska naturligt. P.g.a. arbetsgivarnas intensiva motstånd mot kollektivavtalen var dessa inte särskilt aktuella och för marxisterna torde avtalet i och för sig aldrig ha utgjort något centralt mål.

---

301 *Lumivuokko,* Kommunisti 68.

302 *Lumivuokko,* Kommunisti 69.

303 *Lumivuokko,* Kommunisti 74 f.

304 Se ovan i not 292 anförd motion.

3.4.4. Sammanfattning

Den ideologiska utvecklingen 1919—1944 uppvisar en klar kontinuitet i förhållande till ideologin före inbördeskriget:

1) En *individualistisk* syn på arbetsförhållandet representeras av arbetsgivarna och den politiska högern. Arbetsgivarideologin präglas under denna tid av en patriarkalisk konservatism, som också helt kommer att dominera arbetsmarknadsrelationerna.

2) *Paritetsideologin* företräds av liberalt borgerskap, samhällsvetenskap och reformistisk arbetarrörelse. Också lagstiftningen bygger i stor utsträckning på denna ideologi.

3) Den revolutionära arbetarrörelsen hävdar *marxistiska* uppfattningar.

3.5. TIDEN EFTER ÅR 1944

3.5.1. Allmänt

Den utveckling, som präglar arbetsmarknadspolitiken och arbetsrätten efter II världskriget och som kulminerat i inkomstpolitiken, kan något schematiskt hävdas vara kännetecknad av två drag. För det första har arbetsrättslig reglering i kvantitativt hänseende antagit allt större proportioner. Många tidigare helt onormerade frågor har gjorts till föremål för en rättslig reglering. Arbetsmarknadsorganisationernas avtalsverksamhet har stabiliserats och både i sakligt och personellt hänseende fått en allt större omfattning. För det andra har förhållandet mellan staten och arbetsmarknadsorganisationerna förändrats. Arbetsmarknadsorganisationerna har å ena sidan integrerats i statsmaskineriet genom att deras representanter intar platser i statsförvaltningen, i olika kommittéer, delegationer m.m. och genom att de fått officiell ställning som remissinstans vid lagstiftningsarbete och i vissa fall själva står för lagberedningsarbete.[305] Å andra sidan har staten fått en betydligt mer

[305] Exempel på omfattande lagstiftningsreformer, som beretts av de centrala arbetsmarknadsorganisationerna, utgör ändringen av ArbtidL

aktiv roll än tidigare vid ingåendet av kollektivavtal. Staten uppträder rentav som tredje avtalspart vid olika inkomstpolitiska avtal och åtar sig förpliktelser t.ex. med avseende på skatte-, bostads- eller prispolitiken. Detta innebär de facto att statsmakten direkt griper in i utformningen av kollektivavtalets innehåll. Man nöjer sig alltså inte mera med att påverka de yttre förutsättningarna för kollektivavtalet, vilket tidigare i allmänhet varit fallet.[306] Dessa allmänna utvecklingstendenser, vilka inneburit att gränsen mellan verksamhetsområdet för de centrala arbetsmarknadsorganisationerna och för statsmakten i viss mån suddats ut, har samtidigt fört med sig vissa förändringar hos de ideologiska konceptionerna för arbetsmarknadspraxis och lagstiftning. Eftersom de ideologiska grundpostulaten dock bevarat sin ställning under hela efterkrigstiden kan denna tid i det följande granskas som en helhet. I det följande är målsättningen endast att uppskissera ideologins huvudlinjer, eventuella detaljgranskningar och resonemang äger rum senare.

Framställningen i detta kapitel har disponerats enligt följande: Jag granskar först lagstiftningsideologin (3.5.2), sedan rätts- och samhällsvetenskap (3.5.3) och därefter arbetsgivar- (3.5.4) respektive arbetstagarideologi (3.5.5). Slutligen gör jag ett försök till en sammanfattande granskning av den samhälleliga rättsideologin om arbetsförhållandet efter år 1944 (3.5.6).

3.5.2. Lagstiftningens premisser

Den lagstiftning, som tillkommit efter II världskriget är till största delen fortfarande gällande rätt. Eftersom denna lagstiftning är

---

30. 12. 1965/713 (övergången till 40-timmars arbetsvecka), och SemesterL 30. 3. 1973/272. Bägge reformer skedde helt enligt de riktlinjer, vilka av arbetsmarknadsorganisationerna tillsatta arbetsgrupper uppdrog. Också L om samarbete inom företag 22. 9. 1978/725 utformades helt enligt arbetsmarknadsorganisationernas önskemål, vilket framgår up Vp 1978, HE N:o 39. 6.

306 Ett undantag härtill utgjorde dock den krigstida löneregleringen, som även bibehölls efter kriget. Se närmare t.ex. *Knoellinger* 146 ff, *Sjöberg* 383 ff och *Kajaste* 85 ff.

relativt allmänt känd och dessutom ingående kommer att granskas på ett specifikt rättsligt plan senare i denna undersökning nöjer jag mig här med att helt kort skissera upp dess teoretiska premisser på basen av en granskning av finländsk lagstiftning och lagberedningshandlingar:

1. *Skyddsprincipen.* På individualplanet anses den enskilda arbetstagaren vara en klart svagare avtalspart i förhållande till arbetsgivaren. Av denna orsak har man skapat ett omfattande »nät» av skyddslagstiftning. Centrala gällande skyddslagar är bl.a. L om arbetsavtal 30. 4. 1970/320, ArbetstidsL 2. 8. 1946/604, L om olycksfallsförsäkring 20. 8. 1948/608, L om skydd i arbete 28. 6. 1958/299, L om tillsynen över arbetarskyddet 16. 2. 1973/131 och SemesterL 30. 3. 1973/272, vilka kompletteras av en mängd olika speciallagar. Utgångspunkten för denna lagstiftning är att arbetstagaren som svagare part bör skyddas, skyddsstadgandena är därför i allmänhet absoluta till hans förmån. Ändamålet med lagarna, skydd av den svagare parten, nämns ofta explicit i förarbetena till dessa lagar, som successivt via ett flertal lagrevisioner antagit sina nuvarande former.

2. *Styrkebalans.* På kollektiv nivå uppfattar man arbetsmarknadsorganisationerna som (ungefär) jämnstarka. De uppfattas alltså inte endast som två formellt likställda avtalsparter, utan som två materiellt sett jämlika kontrahenter. Ibland sägs detta rent ut i lagstiftningssammanhang. Så t.ex. i Arbetsfredskommitténs första delbetänkande år 1958 där man konstaterar att »arbetstagarnas organisationer har utvecklats till ansvarskännande och vad styrka beträffar med arbetsgivarnas organisationer jämlika förhandlings- och avtalsparter . .» (övers. N. B.).[307] I allmänhet utgör styrkebalansen mellan parterna dock endast en outtalad premiss, som man bygger olika lagstiftningstekniska lösningar på. Denna premiss kommer till synes såväl på en abstrakt lagstiftningsideologisk nivå som på en konkret nivå, vid utformning av lagstiftning. Med den abstrakta nivån avser jag den allmänna ideologi om avtalsfrihet, som från andra avtalstyper »blivit överförd» på kollektivavtalet. Det är alltså fråga om idealen jämlikhet, frihet, o.s.v. I arbetsrätten utgår

---

307 Kom.miet. 1958: 10. 14.

man, som ovan framgått, från att materiell avtalsbalans inte råder inom det individuella arbetsavtalet och uppfattar kollektivavtalet som ett medel för att avvärja detta missförhållande. Detta innebär, att kollektivavtalet i sig innehåller en outtalad implikation om att här råder något förmer än den på individualnivå förefintliga formella jämlikheten mellan parterna. På en konkret nivå får premissen om styrkebalans olika uttrycksformer. Så gott som samtliga organ med s.k. intresserepresentation bygger på lika representation för arbetsgivar- och arbetstagarparten, vilket kan uppfattas som ett utslag för denna premiss.[308] I detta avseende är styrkebalansen och statsneutralitetskonceptionen (se nedan p. 5) intimt förknippade med varandra. Utgångspunkterna förefaller vara att parterna bör ha lika representation i statsorgan, som behandlar för dem viktiga frågor, eftersom de är jämnstarka. Och eftersom de är jämnstarka bör staten inte rubba styrkebalansen utan hålla sig neutral. Från och med 1960-talet har en ny lagstiftningsteknik vunnit utbredning, vilken har sin uppenbara legitimation i styrkebalanskonceptionen. I lagstiftning, som innehåller tvingande skyddsstadganden till för-

---

308 I detta sammanhang hänförs i allmänhet representanter för arbetstagare, funktionärer och tjänstemän till »arbetstagarkvoten» och direkta arbetsgivarrepresentanter till »arbetsgivarkvoten». Några undantag till denna allmänna paritetsmodell har dock förekommit: Enligt numera upphävda L om produktionskommittéer 30. 12. 1949/843 (§ 4) var kommittéerna paritetiskt sammansatta så, att tjänstemän och funktionärer hänfördes till »arbetsgivarkvoten». I Vp 1946, HE N:o 4 motiverades detta med att man ville garantera funktionärsgruppern representation och att man därför blivit tvungen att frångå paritetsprincipen. Man konstaterade dock uttryckligen att paritetisk sammansättning inte var nödvändig eftersom produktionskommittéerna inte hade någon slutlig bestämmanderätt. Ett annat undantag utgör L (16. 2. 1973/131) och F (21. 12. 1973/954) om tillsynen över arbetarskyddet. Den arbetarskyddskommission, som dessa föreskriver (L § 12, F § 27) är i allmänhet sammansatt så att arbetsgivarrepresentanterna utgör 1/4 av medlemmarna och funktionärer och arbetstagare 3/4. Den inbördes fördelningen mellan de sistnämnda beror på respektive gruppers storlek.

Angående omfattningen av och områdena för arbetsmarknadsorganisationernas intresserepresentation se *Hagfors'* 141 ff lista på 32 lagstadgade organ och *Raportti korporatismin historiasta ja nykypäivästä Suomessa* 346 ff.

mån för arbetstagaren, har man börjat inta kompetensnormer enligt vilka riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer ges rätt att i kollektivavtal överenskomma om »sämre villkor».[309] I fall man inte hade utgått från att styrkebalans råder eller åtminstone från att arbetstagarorganisationerna inte är svagare än arbetsgivarorganisationerna skulle dessa normer innebära ett medvetet urvattnande av arbetarskyddet.

3. *Föreningarna som avtalsparter.* Vår lagstiftning vilar inte endast på en konsekvent föreningsfrihet, utan föreningarna uppfattas även som legala representanter för arbetarkollektivet respektive arbetsgivarna. Föreningarna utgör alltså själva avtalsparter, ett faktum som inte rubbas av att också enskild arbetsgivare kan uppträda som avtalspart.

4. *Avtalsfrihet.* En essentiell beståndsdel i den avtalsfrihetsuppfattning som är rådande i vårt samhälle är att parterna fritt bör få besluta huruvida de vill ingå ett avtal på vissa villkor eller ej. Också inom den kollektiva arbetsrätten har man relativt konsekvent följt denna princip, även om s.k. tvångsförlikning ibland diskuterats.[310]

5. *Statsneutralitet.* Ett viktigt element i paritetsideologin utgör uppfattningen om att staten kan vara och de facto är neutral i förhållandet mellan parterna. Statsneutraliteten innebär att »opartiska» statsrepresentanter utgör tungan på vågen i olika domstolar, kommittéer delegationer m.m. Statsmaktens representanter upp-

---

309 Dylika stadganden ingår i ArbtidL § 7, 13, 16, 16 a, 17 och 19 a, L om arbetstiden för gårdskarlar 24. 4. 1970/284 § 4, 9, 10, 11, och 19, L om arbetstiden inom lantbruket 16. 1. 1970/31 § 6, 9 och 14, L om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor 26. 5. 1978/400 § 5, 7, 8, 11 och 12 a, SjöarbetstidsL 9. 4. 1976/296 § 16, L om arbetstid på fartyg i inrikesfart 14. 7. 1961/410 § 10, L om arbetet i bagerier 9. 6. 1961/302 § 2, L om hushållsarbetstagares arbetsförhållande 16. 12. 1977/951 § 5, 13, SemesterL § 16, L om tillsynen över arbetarskyddet § 8, ArbavtL § 28 och L om samarbete inom företag § 14.

310 L om tryggande av den ekonomiska utvecklingen 30. 12. 1977/1066 § 2 och med stöd härav utfärdat SRB 20. 1. 1978/54 genom vilka tvångsförlikning tillgreps utgör ett undantag från den allmänna linjen. På lagberedningsnivå har tvångsförlikning behandlats av kom.miet. 1958: 15. 15 f, Työmarkkinatoimikunnan mietintö 14 f och kom.miet. 1978: 10. 17 f.

träder även som medlare mellan parterna, då tvist uppstår. Vid lagstiftningsarbete har man även varit noga med att inte i lag inta stadganden, som ansetts innebära att staten vid arbetstvist skulle gynna den ena parten på den andras bekostnad.

Statsneutraliteten innebär dock ingalunda att statsmakten förhåller sig helt passiv på arbetsmarknaden. Tvärtom, statsneutraliteten kommer ofta till uttryck i något som kunde betecknas som en »aktiv neutralitetspolitik». Statsmakten strävar sålunda aktivt till att garantera att »spelreglerna följs», står till buds med ett förhandlingsmaskineri, kan för att förhindra att ekonomiska skador, onödiga tvister m.m. uppstår i viss mån begränsa rätten till kampåtgärd även då fredsplikt icke råder (anmälningsskyldighet, uppskjutande av arbetsinställelse) och sanktionerar lagstridigt förfarande. Till statsneutralitetskonceptionen ansluter sig sålunda intimt begreppet »det allmänna samhällsintresset». Staten är visserligen neutral men kan för att tillvarata detta intresse och skydda »utomstående» göra relativt grova ingrepp i förhållandet mellan parterna. I synnerhet under de senaste åren har man förutom i den allmänna debatten, även i lagberedningsarbete, i allt högre grad förordat olika aktiva lagstiftningsingrepp för förhindrande av öppna arbetsmarknadskonflikter. En viss inre motsägelse kännetecknar utan tvivel denna ideologi; samtidigt som statsneutraliteten betonas förordar man nämligen ofta lagreglering av strejkförfarande, en lagreglering som i praktiken ensidigt riktar sig mot arbetstagarparten.[311]

6. *Avtalsekvivalenter — arbetsfred och minimivillkor.* Vid lagberedningsarbete relaterar man ofta följande syn på kollektivavtalets prestationer: Kollektivavtalet anses utgöra ett ömsesidigt avtal där arbetstagarparten förbinder sig att iaktta arbetsfred för den tid avtalet varar mot att arbetsgivaren i gengäld förbinder sig att iaktta vissa i kollektivavtalet fastställda villkor i de enskilda arbetsförhållandena.[312] Fredsfunktionen blir sålunda relativt central

---

311 Tendenser härtill finns såväl i kom.miet. 1958: 10, 1958: 15 som i Työmarkkinatoimikunnan mietintö, vilket *Sädevirta* för det sistnämnda betänkandets del betonar i sitt avvikande yttrande 2.

312 Så t.ex. kom.miet. 1958: 10 och kom.miet. 1965: B 82. 2 f.

för kollektivavtalet, den betecknas ofta som arbetstagarpartens avtalsprestation.

3.5.3. Samhällsvetenskap

I det följande granskar jag hur man i icke-marxistisk rätts- och samhällsvetenskaplig litteratur uppfattat arbetsförhållandet och därtill anslutna frågor under tiden efter II världskriget. Jag tillämpar här samma systematik som ovan, d.v.s. jag undersöker hur man förhållit sig till ovannämnda sex punkter. Från granskningen har uteslutits författare med uppenbar anknytning till fackföreningsrörelsen eller arbetsgivarföreningar, vilka behandlas i samband med arbetstagar- respektive arbetsgivarideologin. Gränsdragningen i detta avseende blir dock alltid med nödvändighet flytande.

1. *Skyddsprincipen.* Det är ytterst vanligt att man i litteraturen konstaterar att en enskild arbetstagare är svag i förhållande till arbetsgivaren och att ett visst lagrum eller en viss lagstiftning har till ändamål eller syfte att skydda arbetstagaren.[313] Ofta upphöjer man denna skyddsprincip till en allmän ledstjärna för hela arbetsrätten.[314]

2. *Styrkebalans.* Uppfattningen att kollektivavtalets parter i princip är jämnstarka har ett omfattande stöd inom finsk samhällsvetenskap. *Taxell* ger uttryck för en relativt allmänt omfattad syn då han konstaterar: »Den enskilde arbetstagaren är vanligen svag i förhållande till sin arbetsgivare. Den nödvändiga styrkan har uppbringats genom att arbetstagare organiserat sig i fackföreningar. Då jämväl den andra parten — arbetsgivaren — framträder genom sina organisationer, har *balans åstadkommits* i relationerna på arbetsmarknaden».[315] *Sarkko* är veterligen den enda som i juridisk doktrin problematiserat frågan om styrkebalans mellan parterna. Han nöjer sig dock med att konstatera att kollektivavtalssystemet

---

313 Se t.ex. *Sipilä,* Suomen työoikeus I. 5, 8, *Kopponen* 41, *Vuorio* 8, *Sarkko,* Vuosilomalaki 7 f och *Kallio* 41.

314 Se *Pekkanen* 24 ff, *Sarkko,* Työoikeus 8 ff och Individen 437, *Aurejärvi* 189 ff och *Taxell* 487.

315 *Taxell* 485 (kurs. N.B.).

har ökat jämlikheten mellan parterna och undviker explicit att ta ställning till frågan om balans de facto råder.[316] *Sarkko* anser att kollektivavtalssystemet bygger på en presumtion om styrkebalans. Sålunda anför han att »kollektivavtalssystemet bygger antingen på en verklig eller presumerad jämlikhet mellan parterna»[317] och att »Kollektivavtalet ingås mellan arbetsgivarförbund och arbetstagarförbund, som i princip är lika starka».[318] Också inom sociologisk forskning hävdar och utgår man från förekomsten av en styrkebalans mellan parterna. *Savola,* som särskiljer mellan olika konfliktnivåer mellan arbetsmarknadsparterna, anser att förhållandet mellan de finska arbetsmarknadsparterna åren 1945—65 befunnit sig på en utjämnande konfliktnivå (tasapainottumisen ristiriitataso).[319] Enligt *Savola* kännetecknas denna konfliktnivå bl.a. av att parterna är *ungefär lika starka.*[320] *Seppänen* tycks anse att organisering av arbetarmassan i vissa fall kan leda till att fackföreningsrörelsen blir den starkare, dominerande avtalsparten. Denna utveckling förefaller dock utgöra en eventuell möjlighet, den rådande situationen kännetecknas av jämlikhet mellan parterna.[321]

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att existensen av en styrkebalans mellan arbetsmarknadsparterna är allmänt omfattad även om den betonas på något olika sätt av skilda författare. Förekomsten av styrkebalansen tycks i allmänhet utgöra en klart definierad utgångspunkt eller en outtalad premiss, ett allmänt konstaterande eller ett notoriskt faktum.[322] Däremot har ingen ingående försökt undersöka eller analysera frågan om styrkebalans, vilket är något överraskande med tanke på att den arbetsrättsliga lagstiftningen ofta baserar sig på antagandet om dess förefintlighet.[323]

---

316 Se *Sarkko,* Työoikeus 186 f.

317 *Sarkko,* Pöytäkirja 147 (övers. N.B.).

318 *Sarkko,* Individen 437.

319 *Savola* 136—165.

320 *Savola* 85.

321 *Seppänen* 2, vars åsikt dock gäller för år 1958.

322 Se t.ex. *Kopponen* 42, 45 och *Mattila* 17 f.

323 Ett undantag utgör *Kauppinen,* vars undersökning dock endast gäller styrkeförhållanden utgående från medlemsantalsutvecklingen inom centralorganisationerna. Medlemsantalet utgör en helt otillfredsställande måttstock på styrkeförhållandena, vilket *Kauppinen* 1 själv konstaterar.

3—4. *Föreningarna som avtalsparter. Avtalsfrihet.* Såväl vad beträffar avtalsparterna som avtalsfriheten gäller samma företeelse. Allmänna avtalsrättsliga uppfattningar har överförts på kollektivavtalet och tillämpas här. Sålunda konstateras ofta att kollektivavtalet är ett normalt obligationsrättsligt avtal och att allmänna regler om avtalsparter och avtalsfrihet gäller, om än något modifierade.[324] Att föreningarna är avtalsparter grundar sig direkt på lagstiftning, varför litteraturen i detta avseende oftast endast konstaterar faktum.

5. *Statsneutraliteten.* Statsneutralitetskonceptionen är helt accepterad i rätts- och samhällsvetenskaplig litteratur. För den gäller dock detsamma som för styrkebalansen. Dess förekomst tas i allmänhet för given som en outtalad premiss. Däremot är det ytterst sällsynt att man närmare definierar eller undersöker begreppet.

Inom rättsvetenskapen konstaterar man ofta med en mer eller mindre direkt hänvisning till gällande lagstiftning att förlikningsmannainstitutet vid arbetstvister är opartiskt, att staten bör förhålla sig neutral etc.[325]

Inom samhällsvetenskaperna utgör statsneutralitetskonceptionen en integrerad del av den pluralistiska demokratiuppfattningen, enligt vilken olika påtryckningsgrupper (t.ex. arbetsmarknadsorganisationer) inbördes balanserar varandra inom staten, som reglerar deras konflikter. Samtliga påtryckningsgrupper anses inta samma strukturella förhållande till staten, »medborgarnas gemensamma företag»,[326] vilket implicerar att denna är neutral i förhållande till olika grupper. Denna demokratiuppfattning ersätter alltså en monistisk statskonception med en maktfördelningslära enligt vilken många maktcentra, grupper, kontrollerar och balanserar varandra

---

Då han dessutom endast försöker uppskatta relativa styrkeförhållanden, utgående från förändringar i medlemsantalsförhållandena, kan man konstatera att *Kauppinens* undersökning inte belyser frågan om styrkebalansen mellan parterna.

324 Se *Sipilä,* Suomen työoikeus I. 163, 166 f, *Kopponen* 103, 212 och 215 ff, *Vuorio* 261 f, *Aho* 180 ff, *Koskinen* 128 ff, *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 70 ff och *Suviranta,* SLY 75. 339 f.

325 Se t.ex. *Sarkko,* Työoikeus 286.

326 *Kuusi* 25 karaktäriserar staten på detta sätt.

inbördes.[327] Denna pluralistiska demokratiuppfattning har i en eller annan form adapterats även av många finländska samhällsvetare.[328] Den innebär i själva verket att den liberala ideologins lära om att fritt spelrum för den enskilda individens egoistiska intressen leder till att det »allmänna bästa» främjas, överförs på samhällsgrupper och deras intressen.[329] D.v.s. det allmänna välståndet främjas bäst inom ramen för konkurrens och förlikning mellan de egoistiska påtryckningsgrupperna. Parallellen mellan samhälls- och rättsvetenskap är här uppenbar. Medan rättsvetenskapen »överfört» den liberala avtalsfrihetsideologin från det individuella arbetsavtalet till kollektivavtalet har samhällsvetenskaperna ersatt den fria och jämlika individen med den »fria och jämlika» gruppen som relevant samhällssubjekt.

6. *Avtalsekvivalenter — arbetsfred och minimivillkor.* Kollektivavtalets fredsfunktion betonas starkt i litteraturen. *Urmas* går rentav så långt att han betecknar hela kollektivavtalssystemet som ett arbetsfredssystem.[330] Man konstaterar också ofta att kollektivavtalet är ett kontrakt enligt vilket arbetsfred »säljes» mot att arbetsgivaren förbinder sig att iaktta vissa villkor under kontraktsperioden.[331]

3.5.4. Arbetsgivarideologin

Efter det att arbetsgivarna »drog fördel av vad som under alla omständigheter var nödvändigt»[332] och accepterade medverkan i kollektivavtalssystemet mognade naturligtvis även förutsättningarna för en långt gående ideologisk konsensus mellan arbetsgivarna

---

327 *Piispa* 60.

328 Se t.ex. *Koli,* Suuntana huominen 220 ff, *Huuska* 6 ff och *Jansson* 159 ff.

329 Se närmare *Löwe* 41 ff, *Piispa* 59 f och *Blom,* Perustuslaki 69 f.

330 *Urmas* 32 ff. Se även *Kopponen* 45 och *Taxell* 488.

331 Så t.ex. *Kopponen* 45 f, *Sarkko,* LM 1968. 313 och Individen 437, 461 och *Koskinen* 123.

332 Bergsrådet *Gartz* i ett PM till AFC:s styrelse 6. 12. 1943. Här citerat från Teollisuuslehti 1967.330 (övers. N.B.).

och företrädarna för paritetsideologi. Efter II världskriget kan man även klart konstatera att arbetsgivarföreningarna och deras olika representanter klart företrätt en syn, som baserar sig på paritetsideologiska premisser, även om patriarkaliska uppfattningar naturligtvis levt kvar i många enskilda arbetsgivares medvetande.[333]

Arbetsgivarna har dock i frapperande hög grad saknat »egna» teoretiker och ideologer, utan man har förlitat sig på olika vetenskapsmän med akademisk anknytning.[334] Orsaken härtill är inte lätt att ange. Eventuellt har akademikerna väl tillfredsställt det behov av teoretiskt övervägande, som man haft på arbetsgivarhåll?[335]

Omfattande teoretiska utredningar kring kollektivavtalet har jag inte funnit på arbetsgivarhåll, däremot finner man i olika sammanhang stöd för samtliga sex ovan uppskisserade ideologiska konceptioner i texter författade av personer med klar arbetsgivaranknytning.[336] Den ideologiska omsvängningen från mellankrigstiden är sålunda frapperande; förutom inställningen till kollektivavtalet gäller denna nyorientering kanske främst inställningen till stats-

---

333 Patriarkaliska företagsledningsmetoder levde länge kvar på företagsnivå, den kvalitativa förändring arbetsmarknadsrelationerna upplevde, koncentrerade sig främst till centralförbunds- och förbundsnivå. Se närmare *Lilja* 68 ff, som ger en god beskrivning av utvecklingen av arbetsgivarnas personalpolitik och dess ideologiska premisser.

334 Den »industrial-relations»-orienterade samhällsvetenskapliga traditionen (se *Eskola,* Sosiologia 1971.241 ff), som uppstod i vårt land efter II världskriget och som företrädde av personer som *Waris, Koli, Koivisto, Laakkonen, Seppänen, Siipi* m.fl., verkade sålunda på ett akademiskt plan. Också inom rättsvetenskapen har de få företrädarna för arbetsrättslig forskning varit akademiker, även om arbetsgivarjurister som *Puhakka* och *Virkkunen* aktivt författat praktiska rättsdogmatiska lagkommentarer.

335 Även om enskilda arbetsgivare ofta ställde sig skeptiska till akademiska forskare, vilket såväl *Koli* 37 som *Seppänen* 15 vittnar om, torde man knappast inom AFC ha ifrågasatt »industrial-relations»-forskarnas ideologiska eller metodiska utgångspunkter, frågeställningar eller resultat.

336 Se t.ex. *Puhakka,* 7,23, *Virkkunen,* Teollisuuden sosiaalinen toiminta 352 f, *Karikoski,* Suomalaisen kansanvallan kehitys 258, *Hästö,* Tosi Suomalainen 84 f, *Virkkunen* 24 f, 30, 132, *Pyrhönen,* Lakkokongressi 1974-07-01 ... 03. 1 ff, *Laatunen,* Hämäläisosakunnan juristikerho 1935—1975. 62 och *Hetemäki,* Tulopolitiikka 38 f, 44 f.

ingrepp i arbetsmarknadsrelationerna: Arbetsgivarna förordar nu konsekvent vidsträckta befogenheter för riksförlikningsmän och aktiv statsintervenering i arbetsmarknadspolitiken.[337] Det faktum att arbetsgivarna på ett principiellt plan varit anhängare av paritetsideologiska konceptioner efter II världskriget har dock ingalunda inneburit att man på ett konkret plan varit ense med paritetsideologer med annan intresseanknytning. Sålunda tvistar man t.ex. om hur omfattande arbetstagares skyddsbehov i enskilda fall är och hur lagstiftning konkret bör utformas, trots att man i princip är ense om att arbetstagare som svagare part på individualnivå bör skyddas genom lagstiftning.

3.5.5. Arbetstagarideologin

Den ideologiska (och organisatoriska) tudelning, som kännetecknar arbetarrörelsen under mellankrigstiden, består också under tiden efter II världskriget. Inom arbetarrörelsen kan man å ena sidan finna en reformistisk ideologi, som vad synen på arbetsförhållandet beträffar ganska långt överensstämmer med ovan uppskisserade »program» i sex punkter. Denna ideologi bygger sålunda vidare på den paritetsideologiska traditionen inom arbetarrörelsen. Å andra sidan fortlever en relativt stark marxistisk tradition inom arbetarrörelsen, dess syn på arbetsförhållandet och därtill anslutna fenomen avviker som tidigare framgått i stor utsträckning från de paritetsideologiska konceptionerna. Även om företrädarna för paritetsideologi främst står att finna i det socialdemokratiska partiet och marxisterna bland folkdemokraterna (DFFF) är det skäl att understryka att den ideologiska skiljelinjen inte följer några klara partigränser. Sålunda finner man »marxistiska socialdemokrater» likaväl som »paritetsideologiska folkdemokrater». I det följande granskar jag skilt för sig innehållet i den reformistiska respektive marxistiska synen på arbetsförhållandet.

---

337 Se t.ex. *Hetemäki,* Tulopolitiikka 44 f och *Partanen,* Kanava 1978. 139, vilka bägge riktar kritik mot statsmakten för passivitet i arbetsmarknadspolitiken.

Den reformistiska uppfattningen. En granskning av innehållet i reformistisk ideologi försvåras av ett par faktorer, som jag inledningsvis vill peka på. Analyser av eller redogörelser för denna ideologi är sällsynta. Dess premisser tas i allmänhet för givna och framgår endast indirekt. Premisserna är dessutom ofta oenhetliga. Denna oenhetlighet kommer bl.a. till uttryck i det faktum att olika personer betonar olika frågor på skilda sätt, men också i att samma person »talar i kors».[338] Vidare är olika slag av officiella dokument ofta svårtolkade i ideologiskt hänseende. Sålunda kan man t.ex. knappast automatiskt överföra ställningstaganden av olika statliga kommittéer på dess enskilda medlemmar trots att ifrågavarande person inte anmält avvikande åsikt i en viss fråga. Vid kommittéarbetet torde mången nämligen lägga större vikt vid slutresultatet, d.v.s. de konklusioner och förslag betänkandet utmynnar i, än vid ideologiska premisser för resonemanget. Avvikande yttranden är därför i allmänhet korta och konkreta, man bryr sig inte om att diskutera på en allmän teoretisk nivå. Inte endast kommittébetänkandena är svårtolkade, också officiella program för fackföreningsrörelsen och partierna är i detta avseende problematiska. Programmen är ofta resultat av kompromisser, som kan ta sig vitt skilda uttryck. Ibland kan man utelämna ställningstaganden i frågor där paritetsideologi och marxism är oförenliga, ibland intar man ytterst diffusa eller svårtolkade formuleringar o.s.v.

Inom arbetarrörelsen finner man stöd för samtliga ovan refererade sex premisser. De accepteras alltså direkt eller indirekt som utgångspunkter för resonemanget hos teoretiker med uppenbar anknytning till arbetarrörelsen.[339] På ett konkret plan ger man dock

---

338 Sålunda hävdade FFC:s dåvarande ordförande *Hämäläinen* år 1972 att man bör utreda frågan om avskaffandet av arbetsgivares tolkningsprerogativ och sedan se vilka förnyelser, som behövs för att skapa en *mer jämlik förhandlingsposition mellan parterna än vad som nu är fallet* (kurs. N.B.), se *Hämäläinen,* Tulopolitiikka ja työtaistelut 10. Samma *Hämäläinen* konstaterade år 1973 att den på arbetsmarknaden *rådande kraftbalansen* (kurs. N.B.) för närvarande är den bästa garantin för att uppgörelserna blir rättvisa. Se *Hämäläinen,* Tosi Suomalainen 78.

339 Se t.ex. *Huunonen* 13 ff, 53 ff, 81 ff, *Antikainen,* Työnjuhla (SAK) 1956, *Rantanen,* Työnjohto ja tekniikka 3—4/1957. 18 f, *Liinamaa* 21 och *Kuivanen,* Lakkokongressi 1974-07-01 . . .03. 2.

dessa premisser en annan innebörd än arbetsgivarna och statsbyråkratin. Man kräver och betonar betydelsen av långt gående skyddslagstiftning till förmån för arbetstagarna, ökad kontroll av arbetsgivarna och stränga sanktioner för arbetsgivares brott mot lag eller avtal. Man betonar ofta inverkan av parternas styrkeförhållande på kollektivavtalets konkreta utformning. Allmänt taget strävar man till att driva arbetstagarnas intressen utgående från nämnda premisser och inom ramen för dessa.

I det följande är det knappast skäl att punkt för punkt granska nämnda sex premisser. Argumentationen överensstämmer nämligen i stort sett med resonemanget inom rätts- och samhällsvetenskapen. Däremot illustrerar och dokumenterar jag den reformistiska arbetstagarideologin med några axplock. Vidare söker jag peka på eventuella divergenser mellan denna ideologi och de ovan refererade uppfattningarna.

Pulkkinens bok om kollektivavtalen publicerades i FFC:s skriftserie år 1949. Boken är intressant såtillvida att den utgör ett försök att granska den kollektiva arbetsrätten i dess samhälleliga och ideologiska sammanhang. Och *Pulkkinen* adapterar med undantag för punkt 6 explicit samtliga ovan refererade punkter,[340] även om han är något diffus vad beträffar avtalsbalansen. Han konstaterar endast att parterna är ungefär jämlika vid avtalets ingående och förefaller utgå från att styrkeförhållandet varierar i olika fall, även om en avtalsbalans är fullt möjlig då arbetstagarna är väl organiserade och insatta i avtalstekniken.[341]

Veilahti [342] gjorde år 1956, efter generalstrejken, ett försök att utarbeta en ideologisk teori för den socialdemokratiska arbetar-

---

340 Se *Pulkkinen* 11, 17, 34 f, 41, 45 och 52.

341 *Pulkkinen* 33.

342 *Veilahti* verkade inom den år 1953 grundade föreningen Yhteiskuntatieteellinen yhdistys — Synteesi ry., vars förebild var det kända Fabian-Society i England (se ovan 80 f). Synteesi hade till ändamål att ordna föredrag och diskussionstillfällen samt publikationsverksamhet. Föreningen strävade till att utgöra ett ideologiskt-teoretiskt forum för socialdemokratiskt orienterade teoretiker. Som ordförande verkade *R. H. Oittinen.*

rörelsen. I detta sammanhang intresserar hans åsikter oss endast till den del de anknyter till här aktuella frågor.

Veilahti adapterar för det första den internationellt utbredda välfärdsstatskonceptionen, d.v.s. uppfattningen om staten som ett »organ för det gemensamma bästa».[343] Han konstaterar att »välfärdsstaten» är relativt oberoende i förhållande till samhällsklassernas makt och att den sålunda representerar en utjämnande och medlande maktfaktor i samhället. Statsmaktens främsta uppgift är enligt *Veilahti* att bevara samhällsfreden och medverka till för helheten fördelaktiga kompromisser. *Veilahti* riktar kritik mot den marxistiska statsuppfattningen och förefaller klart utgå från att staten är mer eller mindre neutral i förhållande till förhandlingsparterna. *Veilahti* gör sig även till tolk för vad jag ovan kallat en aktiv neutralitetspolitik. Han konstaterar nämligen att statsmaktens funktion vid medlingsförfarandet i arbetstvister i allt högre grad borde betonas då man utvecklar systemet.[344] Även om *Veilahtis* välfärdsstatskonception aldrig spelat någon central ideologisk roll i Finland är det uppenbart att den påverkade statsuppfattningen inom den reformistiska arbetarrörelsen. T.ex. *Hakulinen*, som i Synteesis skriftserie publicerade en analys av fackföreningsrörelsens ställning i staten år 1958 hänvisade direkt till *Veilahti* och konstaterade att »vårt land sakta men säkert förvandlats från en polisstat till en medborgarnas stat.» (övers. N.B.).[345]

För det andra uppfattar *Veilahti* fackföreningsrörelsens utveckling som en trestegsprocess, vilken i princip är uppbyggd på samma sätt som *Savolas* sedermera presenterade hierarki av konfliktnivåer. Det andra skedet i denna process innebär »ett fungerande system av *maktbalans* mellan *jämnstarka* motsatta samhällsgrupper och de organisationer, som representerar dessa grupper» (kurs. och övers. N.B.).[346] *Veilahti* förefaller i princip vara av den åsikten att den finländska fackföreningsrörelsen nått detta andra skede, även om

---

343 Se *Veilahti* 9 ff.

344 *Veilahti* 26.

345 *Hakulinen* 56.

346 *Veilahti* 22.

han p.g.a. erfarenheterna vid generalstrejken gör ett litet retoriskt frågetecken härvidlag.[347]

För det tredje kommer skyddsprincipen klart fram i *Veilahtis* utläggning. Han betonar betydelsen av socialpolitisk skyddslagstiftning och social trygghet och konstaterar att det samhälleliga tänkesättet har blivit allt mer socialt.[348]

Den reformistiska arbetarrörelsens teoretiker uppfattar i allmänhet staten som en beskyddande faktor på individualnivå, d.v.s. här tryggas arbetstagarens ställning genom skyddslagstiftning. På organisationsnivå uppfattas staten åter som neutral, här ställer staten endast vissa institutionella ramar, »spelregler», till parternas förfogande. *Pikkusaari* förefaller i viss mån frångå dessa läror. Eftersom *Pikkusaari* verkat som generalsekreterare för ett bildningsförbund (Työväen sivistysliitto), som står det socialdemokratiska partiet nära, och alltså innehar en ställning som officiell reformistisk ideolog, förtjänar hans uppfattning en kort granskning. *Pikkusaari* förefaller inte se stat och rätt som skyddsfaktor enbart på individualnivå utan också på kollektiv nivå. Han anför sålunda, att existensen av en stark självständig stat ligger i arbetarnas intresse, ty endast en dylik kan effektivt sköta angelägenheterna och att lagstiftningen skyddar den svagare parten, den vanliga medborgaren.[349] Och enligt *Pikkusaari* är »det jämförbart med en naturlag att skriven lag nästan utan undantag har garanterat den fattige och förtryckte en bättre situation än ingen lag alls».[350] *Pikkusaari,* som uppfattar kollektivavtalsverksamheten som uttryck för ett samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare, konstaterar att den lagstiftning, som reglerar arbetslivet syftar till att skydda samtliga arbetstagare (och speciellt de som befinner sig i en svår ställning).[351] Då *Pikkusaari* inte gör något undantag för den kollektiva arbetsrätten förefaller det som om han utgår från att också denna lagstiftning länder arbetstagarsidan till förmån och från att stat och rätt i vårt land främst tjänar arbetarklassen. *Pikkusaaris*

---

347 *Veilahti* 23.
348 *Veilahti* 17.
349 *Pikkusaari* 83.
350 *Pikkusaari* 83 (övers. N.B.).
351 *Pikkusaari* 84.

nedskrotning av neutralitetsprincipen får dock ingen legitimering i t.ex. hävdandet av bristande styrkebalans på kollektiv nivå. *Pikkusaaris* något diffusa och svårtolkade uppfattning har inte heller mig veterligen vunnit större genklang inom arbetarrörelsen.

Inom den reformistiska delen av arbetarrörelsen har man under de allra senaste åren ifrågasatt och omformulerat tesen om styrkebalans mellan parterna.[352] Detta torde främst ha skett utgående från internationella förebilder.[353] Nytänkandet nådde år 1975 upp till officiell programnivå.[354] Framförallt FFC:s kollektivavtalspolitiska program är i detta avseende intressant.[355] Här konstateras: »Fastän kollektivavtalssystemet och dess delsystem grundar sig på formell jämlikhet behandlar det parterna olika... Den strukturella

---

352 Se t.ex. *Lehtinen,* Ammattiyhdistysliike 84 ff, *Ahtola,* Tosi suomalainen 23 och *Palanko—Laaka* 2.

353 I första hand torde den svenska Lag om medbestämmanderätt i arbetslivet 10. 6. 1976/580 och den debatt som fördes kring lagen ha gett impulser även för finländsk diskussion. Den centrala ideologiska tesen bakom reformen, som genomdrevs främst av socialdemokraterna, var att lagstiftningen inte likställde arbetsgivare och arbetstagare, kapital och arbete, utan att arbetsgivarna bl.a. tack vare den s.k. § 32 befann sig i ett överläge. Genom reformen ville man sålunda skapa likställighet mellan kapital och arbete, en likställighet som bl.a. LO ansåg sig ha rätt att kräva av ett demokratiskt samhälle. Angående de ideologiska premisserna för lagen, se LOn punainen kirja 104 ff och statsminister *Palmes* anförande i reg.prop. 1975/76: 105 (Sverige).

Någon konsensus angående ovannämnda ideologiska utgångspunkt förelåg dock inte. Professor *Schmidt* konstaterar i en intervju i DN 1. 6. 1976 under rubriken »SAF alldeles för svagt» att »det svenska systemet med två likvärdiga parter på arbetsmarknaden kommit i obalans» och att »samhället måste gripa in och stärka den svagare partens — arbetsgivarens — ställning». *Schmidt* har också ett recept för hur arbetsgivarens ställning skall stärkas: »— Harmonin kan återställas genom att samhället utser styrelserepresentanter i SAF och dess branschorgan.».

354 Se Työelämän uudistaminen, SDP:s program för arbetslivets förnyande 5—8. 6. 1975. 5, TVK:n periaateohjelma 5, 7 och Katsaus työehtosopimustoimintaan ja työehtosopimuspoliittinen ohjelma, FFC:s kollektivavtalspolitiska program 17—20. 6. 1976, 123 ff.

355 Programmet godkändes efter omröstning och motsvarar den socialdemokratiska majoritetens uppfattningar. Det bereddes dock i en arbetsgrupp, där även folkdemokratiska representanter deltog, varför många oklara formuleringar eventuellt kan förklaras som kompromisser i arbetsgruppen.

bristen på jämlikhet visar sig i att förhandlingspositionen för arbetsgivarparten respektive arbetstagarparten är olika. De målsättningar vilka respektive part strävar att uppnå är olika och de medel, genom vilka man strävar härtill avviker också från varandra. Arbetstagaren är den part som framställer krav och arbetsgivarsidan försöker bevara situationen sådan den är. För att uppnå sitt mål behöver arbetsgivaren endast förbli passiv. Däremot måste arbetstagarparten finna andra medel för att förverkliga sina strävanden. Då man vidare beaktar att samhällets kontrollåtgärder i själva verket endast reglerar arbetstagarsidans beteende, står det klart att fackföreningsrörelsen finner det nödvändigt att avskaffa kollektivavtalssystemets strukturella brist på jämlikhet.» (övers. N.B.).[356] Och man konstaterar att strukturer, som bygger på föråldrade värderingar bör ersättas med nya system, som uppfyller kraven på demokrati och jämlikhet.

Programtext är ofta grovt förenklad och schematiserad. FFC:s kollektivavtalspolitiska program är dock relativt omfattande och ingående. Det förefaller dessutom ha blivit accepterat på politisk nivå av den socialdemokratiska partikongressen år 1978.[357] Det finns därför fog för att hävda att man inom arbetarrörelsen numera inte anser att arbetsgivar- och arbetstagarparten utgör två de facto jämnstarka parter utan att man anser att arbetsgivarparten är starkare. FFC:s program utgår dock klart från att det lagstiftningsvägen är möjligt att utjämna styrkeförhållandet mellan parterna. Detta kan ske bl.a. genom att avskaffa arbetsgivarens rätt att ensidigt tolka avtal och att leda och fördela arbetet, genom visst förhandlingstvång för arbetsgivaren och genom ökat juridiskt ansvar för och sträng sanktionering av olika arbetsgivarförseelser. Programmet är något svårtolkat. Man anger nämligen inte huruvida man genom dessa åtgärder kan uppnå avtalsbalans mellan parterna, man talar endast om att de på detta sätt kan bli jämlika så långt detta faktiskt är möjligt. Programmet tar inte heller explicit ställning till frågan om statsmaktens förhållande till arbetsmarknadspar-

---

356 Katsaus työehtosopimustoimintaan ja työehtosopimuspoliittinen ohjelma 125.

357 Se Sosialidemokratian suunta 54.

terna. Då frågan inte problematiseras och man ställer sig positiv till statsmaktens medverkan vid inkomstpolitiska helhetsuppgörelser, till dess medlarroll vid arbetstvister m.m., ligger det nära till hands att hävda att programmet bygger på en outtalad premiss om att staten är och bör vara neutral på kollektiv nivå. Det är dock skäl att understryka att tesen om bristande styrkebalans på en teoretisk nivå innebär att neutralitetsprincipen kunde problematiseras inom ramen för reformistisk ideologi. D.v.s. beror rådande brist på avtalsbalans på att staten varit neutral eller icke varit neutral? Och vad innebär de nya lagstiftningskraven härvidlag? Slutligen kan jag konstatera att vissa andra av våra sex ovan presenterade premisser däremot explicit kommer till uttryck i FFC:s program.[358]

Den marxistiska uppfattningen. Den marxistiska synen på arbetsförhållandet och därtill anslutna faktorer kan förstås endast mot bakgrund av de allmänna utgångspunkterna för marxistisk teori och metod, och under förutsättning att innebörden av marxistiska begrepp är kända. Också vid en granskning av marxistisk litteratur är det viktigt att skilja mellan olika slag av ideologiska påståenden. Sålunda bör man observera skillnaden mellan en *beskrivning* av de teoretiska premisserna för rådande lagstiftning och en *adaptering* av dessa premisser. Vidare bör observeras att marxister ofta i rättspolitiska sammanhang *legitimerar* reformer, som man anser förbättra arbetarklassens ställning med paritetsideologiska argument. D.v.s. paritetsideologin används som legitimationsideologi. Man bedömer utgående från marxistiska premisser (konkludent eller uttryckligen) vilken reform, som är viktig. Därefter argumenterar man för dessa reformer med paritetsideologiska argument för att få en bred uppslutning bakom reformkravet. Ovanstående olika »nivåer» för ideologiska betraktelser kan ofta leda till oklarheter och tolkningssvårigheter då författare underlåter att explicera på vilken »nivå» de befinner sig.

I det följande är jag inte intresserad av att granska samtliga ovannämnda »nivåer» utan jag försöker klarlägga den faktiska marxistiska synen på arbetsförhållandet och därtill anslutna frågor,

---

358 Katsaus työehtosopimustoimintaan ja työehtosopimuspoliittinen ohjelma 118 ff, 124 och 137.

d.v.s. »väsenproblematiken». Legitimationsideologin lämnas sålunda utanför framställningen. Jag nöjer mig med ett kort konstaterande om att resonemangen på denna »nivå» i allmänhet går ut på att paritetsideologiska premisser i något avseende är bristfälligt uppfyllda och att vissa konkreta reformer skulle leda till att paritetsideologiska idealtillstånd kunde komma närmare sin realisering.[359]

Följande granskning av den marxistiska uppfattningen om arbetsförhållandet m.m. bygger uteslutande på s.k. marxist-leninistiska premisser. Inom finländsk marxism, såväl inom arbetarrörelse som inom den unga akademiska marxistiska traditionen, är de marxist-leninistiska principerna dominerande. Vidare är det

---

[359] Några lagmotioner, som kommunistiska riksdagsmän gjort i riksdagen, belyser detta sätt att argumentera. Se t.ex. riksdagsman *Uittos* lagmotion med förslag till ändring av kollektivavtalslagen (1977 Vp Lakialoite n:o 130). Här konstateras att »arbetsgivare och arbetstagare inte blir två jämlika avtalsparter genom att ingå kollektivavtal» och att »kollektivavtalslagstiftningen i skyndsam ordning borde utvecklas så att den bättre skulle realisera principen om skydd för arbetstagare». Också riksdagsman *Kainulainen m.fl:s* lagmotion med förslag till ändring av arbetsavtalslagen (1977 Vp Lakialoite n:o 100) bygger på för paritetsideologin relevanta argument. Här konstateras nämligen att »..utgångspunkten för vår arbetslagstiftning ofta säges vara skydd av arbetsförhållandets svagare part, arbetstagaren mot den starkare avtalsparten. ..arbetsavtalslagen ger dock i vissa relevanta avseenden uttryck för en helt annan syn, nämligen öppet och ensidigt tillvaratagande av den starkare partens intressen. Det mest centrala stadgandet, som garanterar arbetsgivarväldet är ArbavtL § 1 och dess bestämmelser om arbetsgivarens ensidiga rätt att leda och fördela arbetet». Och följdriktigt föreslår man sedan i motionen att nämnda stadgande bör revideras och presenterar en ny § 1.

Ovan nämnda motioner använder alltså paritetsideologiskt gångbara argument för att legitimera lagstiftningsreformer. En annan linje kommer till uttryck i riksdagsman *Laine m.fl:s* lagmotion med förslag till ny lag om kollektivavtal (Vp 1975. Lakialoite n:o 226). Här bygger argumentationen på rent marxistiska premisser och den står klart i konflikt med paritetsideologiska utgångspunkter: »Erfarenheterna av statens roll i inkomstpolitiken har i allt större utsträckning bland arbetstagarna förintat illusionen om den borgerliga staten som en opartisk instans, som står över klasskonflikterna och avslöjat hur skadlig dess storkapitalet tjänande verksamhet är för arbetarna.» (övers. av samtliga citat i denna not N.B.).

skäl att understryka, att följande granskning av utrymmesskäl måste bli ytterst schematisk, jag strävar främst till att belysa skillnaderna mellan ovan refererade borgerliga och reformistiska ideologi å ena sidan samt den marxistiska synen å den andra.

De grundteser för den marxistiska teorin, som presenterades ovan, är fullt gångbara än i dag. Vad utgångspunkterna beträffar hänvisar jag därför till framställningen ovan.[360] Här granskar jag främst hur den marxistiska traditionen sett på den arbetsmarknadsutveckling, som skett i Finland efter II världskriget.

En väsentlig skillnad mellan den reformistiska arbetarrörelsens ideologi och marxismen ligger däri att marxismen uppfattar de sociala relationerna, politiken och juridiken, som bestämda av ekonomin (i sista hand), d.v.s. via sina ekonomiska formbestämningar. Bakgrunden till de förändringar som skett i arbetsmarknadsförhållandena söker den marxistiska teorin sålunda i den utveckling till monopolistiska produktionsförhållanden, som finländsk kapitalism genomgått. I detta sammanhang är det inte skäl att gå in på den ekonomiska sidan av denna utveckling utan jag pekar endast på ett par konsekvenser härav: Det objektiva styrkeförhållandet mellan klasserna har förskjutits till arbetarklassens fördel. Vidare har staten fått nya uppgifter, det gäller för den att trygga den monopolistiska reproduktionen, monopolistiska produktionsförhållanden. För att trygga monopolprofiten måste staten tillgripa en omfattande samhällelig reglering, vars bestående institutionella realisering leder till att statens och monopolens krafter sammanflätas. Monopolkapitalismen övergår i ett nytt utvecklingsskede, statsmonopolistisk kapitalism.[361]

Inom arbetsmarknadspolitiken blir staten i syfte att garantera den monopolistiska reproduktionen allt oftare tvungen att ingripa till förmån för monopolen. Dessa ingrepp kommer till uttryck i en inkomstpolitisk praxis, i en strävan att allt noggrannare reglera de arbetsrättsliga »spelreglerna» samt i en strävan att beskära arbetar-

---

360 Se ovan 94 ff.

361 Se närmare *Kosonen—Kyntäjä—Lovio* 3 ff, *Gronow—Klemola—Partanen* 234 ff och av dessa anförd litteratur.

rörelsens kampmöjligheter.[362] Vidare strävar monopolkapitalets strateger enligt den marxistisk-leninistiska forskningen till att integrera arbetarklassen och dess organisationer i det statsmonopolistiska systemet genom att bevilja dem en skenbart jämbördig ställning vid olika slag av beslutsfattande.[363]

Det omfattande genombrott kollektivavtalssystemet upplevt efter II världskriget uppfattas av marxistisk teori som ett resultat av de förändringar i styrkeförhållandet mellan klasserna, som det förlorade kriget och den ekonomiska utvecklingen förde med sig. Arbetsgivarnas klasstyrka förmådde inte mera motstå kollektivavtalspraxis.[364] Kollektivavtalet uppfattas dock inte av marxisterna som något uttryck för klassamarbete, socialt kompanjonskap eller rättvis inkomstfördelning utan som ett uttryck för och resultat av klasskampen.[365] Det konkreta styrkeförhållandet mellan klasserna avgör kollektivavtalets innehåll. Till kollektivavtalsinstitutet som sådant har marxistiska teoretiker konsekvent förhållit sig positiva sedan II världskriget. *Huhta* drog år 1944 upp riktlinjer för den kommunistiska kollektivavtalspolitiken. Han ifrågasatte överhuvudtaget inte ingåendet av kollektivavtal, däremot kritiserade han den socialdemokratiska fackföreningsrörelsen för att man ingått ofördelaktiga avtal.[366] *Huhta* indelade kollektivavtalen i olika kategorier på basen av deras innehåll och diskuterade vilka innehållsmässiga krav man bör ställa på ett kollektivavtal.

Även om marxistisk-leninistisk teoribildning utgår från att det objektiva styrkeförhållandet mellan klasserna förändrats till arbetarklassens fördel accepterar man inte existensen av någon

---

362 *Nieminen,* Kommunistit työpaikoilla ja ay-liikkeessä 112, *Kyntäjä,* Kommunisti 1975. 1117 ff, *Prunnila—Salomaa* 66 och *Suonperä,* Luokkaoikeuspäivät II. 52.

363 *Tuori,* Retfaerd 4. 42.

364 *Prunnila—Salomaa* 194. Se även *Suonperä,* Luokkaoikeuspäivät I. 28, som antyder att förändrade styrkeförhållanden har fört med sig nya funktioner för förhandlingsklausuler och avtalssystem. Han konstaterar att arbetsgivaren numera är den första att kräva ingående av avtal.

365 *Nieminen,* Kommunistit työpaikoilla ja ay-liikkeessä 104 f, *Prunnila—Salomaa* 174 f.

366 *Huhta,* Kommunisti 3/1944. 8.

»styrkebalans» eller »jämvikt» mellan klasserna (eller avtalsparterna).[367] Också denna uppfattning härleds från ekonomin. »Styrkebalans» eller »jämvikt mellan klasserna» är en anomali inom kapitalistiska produktionsförhållanden där kapitalförhållandet skapar och reproducerar kapitalistklassens herravälde. Detta herravälde antar en direkt ekonomisk form i produktionssfären och en förmedlad politisk form inom cirkulationssfären: Staten. Endast genom att upphäva kapitalförhållandet kan arbetarklassen befria sig från detta herravälde. Det konkreta styrkeförhållandet mellan klasserna håller sig sålunda inom de ramar för monopolens dominans, som kapitalförhållandet utstakar.

Det faktum, att det kapitalistiska tillägnandet av mervärde sker inom ramen för och förmedlas av en bytesprocess av juridiskt jämlika individer gör att den kapitalistiska staten med nödvändighet antar en form där medborgarna inte uppträder som bärare av ekonomiska karaktärsmasker, som utsugare och utsugna, utan som jämlika statsmedborgare. Här finns också bakgrunden till den »neutrala» reformistiska staten, som enligt marxistisk uppfattning, härledd från ekonomin, utgör den härskande klassens politiska organisation. Lika litet som statsneutralitetskonceptionen godkänner marxismen existensen av »neutrala spelregler». Spelreglerna är tvärtom resultat av, villkor och objekt för den fortgående klasskampen. Också s.k. skyddslagstiftning, erkännandet av arbetarnas organisationer som avtalsparter och avtalsfriheten visavi kollektivavtalet uppfattas som ett resultat av klasskampen, resultat som är föremål för en fortgående klasskamp såväl på juridisk (lagstiftning) som faktisk (tillämpning) nivå.[368] Den förändring som härvid inträtt efter II världskriget är att staten allt mer aktivt strävat att reglera klasskonflikten samtidigt som man i »samhällets intresse», d.v.s. enligt marxisterna främst i kapitalisternas intresse, skapat olika begränsningar för bruk av masskraft.[369]

Hur ställer sig de marxistiska teoretikerna till karaktäriseringen

---

367 *Salomaa* 46, *Nieminen,* Kommunistit työpaikoilla ja ay-liikkeessä 105 och Rakentaja 12/1977.

368 *Prunnila—Salomaa* 66, *Sädevirta,* Luokkaoikeuspäivät II. 35 f.

369 *Sädevirta,* Luokkaoikeuspäivät II. 44 ff.

av kollektivavtalet som ett kontrakt enligt vilket arbetsgivarna »säljer vissa villkor mot viss tids arbetsfred»? Om man härmed syftar på att beskriva det faktum att vår lagstiftning fogar en viss fredsplikt som rättsverkan till kollektivavtalet torde marxisterna vara ense om att påståendet är korrekt.[370] Om man å andra sidan härmed strävar att definiera kollektivavtalets »väsen» håller marxisterna knappast med. Det finns ingenting som begreppsligt säger att fredsplikten är ett nödvändigt moment i kollektivavtalet. Teoretiskt kan man väl tänka sig ett kollektivavtal utan fredsplikt eller med en ytterst begränsad fredsplikt. Fredspliktens omfattning är således beroende av och föremål för en fortgående klasskamp.

En karaktärisering av kollektivavtalet som »kontrakt för försäljning av arbetsfred mot vissa villkor för viss tid» håller alltså enligt marxistisk uppfattning endast på juridisk nivå. Här har tesen dock p.g.a. rättens illusoriska funktion en ideologisk implikation, som kontrasterar mot den marxistiska uppfattningen. Ovannämnda tes implicerar nämligen i ovanstående paritetsideologiska form att fredsplikten är absolut, begränsningar i fredsplikten uppfattas som »onormala undantag» till fredsplikten, arbetarsidans ekvivalent i kollektivavtalet. Enligt marxistisk syn skapar åter en ringa fredsplikt för arbetstagarna bästa förutsättningar för arbetarklassen att föra klasskampen, en ringa fredsplikt innebär fördelaktiga styrkeförhållanden och möjligheter att förbättra kollektivavtalsvillkoren under gällande avtal.[371]

Enligt marxistisk uppfattning är kollektivavtalet en rättslig form för lönearbete. Ekvivalenterna i detta avtal är arbetskraft och lön, kollektivavtalet reglerar arbetskraftens försäljningsvillkor för ett visst arbetarkollektiv. Detta är kollektivavtalets ekonomiska innehåll och »väsen». Det är sedan en annan sak att arbetsgivarens motiv för att ingå ett avtal ligger i det faktum att han eftersträvar arbetsfred och att ekvivalentparet vissa villkor/en viss fredsplikt är en korrekt abstraktion av kollektivavtalet som juridisk kategori

---

370 Se *Prunnila—Salomaa* 195, *Sädevirta,* Luokkaoikeuspäivät II. 41.

371 Se FKP:s förslag till samarbetsprogram för de demokratiska krafterna 18, 66 f. Se även *Suonperä,* Luokkaoikeuspäivät II. 67.

utgående från gällande rätt. Med ovanstående reservationer torde den marxistiska kollektivavtalssynen acceptera paritetsideologins ovan relaterade tes. Inom reformistisk ideologi torde man dock tillerkänna tesen en mer vidsträckt betydelse.

3.5.6. Sammanfattning

Efter år 1944 har arbetsmarknadspolitikens grunder genomgått betydande förändringar jämfört med mellankrigstiden. Kollektivavtalssystemet har upplevt sitt genombrott. Också arbetsgivarnas samhälleliga ideologi har förändrats. Man har övergett den patriarkaliska individualismen och börjat hävda uppfattningar som bygger på paritetsideologiska premisser. Då också såväl lagstiftning, borgerlig samhälls- och rättsvetenskap som reformismen inom arbetarrörelsen byggt på liknande premisser har det uppstått en omfattande paritetsideologisk konsensus i det finländska samhället. Denna konsensus har dock naturligtvis endast inneburit gemensamma ideologiska utgångspunkter, ingalunda identiska uppfattningar i enskilda frågor. Endast företrädare för marxismen har klart hävdat en samhällsideologi, som till sina utgångspunkter varit oförenlig med paritetsideologin.

3.6. ETT SAMMANFATTANDE UTVECKLINGSSCHEMA

Resultaten av granskningen av rätts- och samhällsideologiska uppfattningar om arbetsförhållande och kollektivavtal i Finland kan sammanfattas i följande schematiska figur (fig. 1).

Schemat, liksom hela framställningen i detta kapitel (3), innehåller inte mer än det innehåller. Det är skäl att understryka, att jag endast strävat att klarlägga hur olika grupper eller institutioner under olika tider förhållit sig till vissa för kollektivavtalets anpassning till rättssystemet centrala frågor. Jag har sålunda endast kartlagt och beskrivit ideologiernas yttre framträdelseformer, inte konsekvent försökt härleda dem från sina ekonomiska formbestämning-

»SUBJEKT» SAMHÄLLELIG RÄTTSIDEOLOGI OM ARBETSFÖRHÅLLANDET M.M.

Arbetsgivare	individualism (extrem liberalism, efter 1880 även socialliberalism)	individualism (pragmatisk patriarkalism)	individualism (konservativ patriarkalism)	paritetsideologi
Lagstiftning	individualism (socialliberalism)	1) paritetsideologi 2) individualism (soc. lib.)	paritetsideologi	paritetsideologi
Rätts- och samhällsvetenskap	individualism (socialliberalism)	paritetsideologi	paritetsideologi	paritetsideologi
Arbetstagare		paritetsideologi med marxistiska drag	1) paritetsideologi 2) marxism	1) paritetsideologi 2) marxism

1860 — 1896 — 1918 — 1944 — TID

ar och endast antytt deras intressebindningar och historiska funktion. Jag frågar därför inte om en ideologi varit reaktionär eller progressiv, d.v.s. vilken samhällelig funktion den haft i något skede eller varför den uppstått. Däremot vill jag betona att lika litet som »individualismen» på 1860-talet kan jämställas med »individualismen» på 1930-talet kan »paritetsideologin» under seklets början likställas med dagens »paritetsideologi». Betydelsen och funktionen av dessa ideologier är säkerligen skilda. Stämpeln »paritetsideologi» betyder alltså här endast att ifrågavarande samhällsideologi intagit en viss ståndpunkt till några för denna framställning relevanta frågor.

Ovanstående schema utvisar klart att paritetsideologin kommer att stå i focus för en undersökning som gäller tiden efter år 1924. Paritetsideologin har varit dominerande under hela denna tid såväl i lagstiftning som i rätts- och samhällsvetenskap. Och efter

II världskriget råder det en långtgående paritetsideologisk konsensus, som omfattar såväl arbetsgivare som reformistisk arbetarrörelse. För den fortsatta framställningen är det därför skäl att sammanfattningsvis helt kort ange paritetsideologins [372] premisser:

---

[372] Paritetsideologin betecknar en uppfattning om kollektivavtalet och härtill anslutna faktorer. I teoretiskt hänseende förefaller det inte omöjligt att förena paritetsideologin med olika demokratiuppfattningar på det politiska systemets nivå. En paritetsideologisk uppfattning torde sålunda gå att kombinera såväl med en traditionell, borgerlig, representativ demokratiuppfattning som med korporativistiska tankegångar. I praktiken förefaller dock en konsekvent paritetsideologi ofta leda till korporativistiska uppfattningar på politisk nivå. Den korporativa praxis, som vunnit utbredning i Finland allt sedan II världskriget och framförallt under den s.k. inkomstpolitiska perioden och som brukar sammanfattas som en allmän maktförskjutning från parlament till intresseorganisationer, kan uppenbarligen även ses som ett uttryck för paritetsideologins frammarsch.

Motsättningen mellan korporativism och traditionell, representativ, parlamentarisk demokrati har tillsvidare rönt en relativt liten uppmärksamhet i Finland. Det förefaller dock troligt att en ytterligare utvidgning av intresserepresentationen, genom t.ex. utvidgad företagsdemokrati inom privat och offentlig sektor, utlöser en diskussion i frågan. Så skedde i Sverige i samband med införandet av MBL, se närmare *Gustafsson* där denna diskussion finns dokumenterad och där vissa kännetecken på korporativismen anges (15):

»1) Korporativismen kritiserar liberalismen, kapitalismen och senare även statssocialismen för att ha brutit sönder den tidigare traditionella arbetsgemenskapen i små grupper och förvandlat arbetaren till enbart en löntagare.

2) Korporativismen kritiserar det individualistiska representativa systemet, grundat på den enskilda väljaren och därmed även partisystemet som förutsätts representera individen i sin helhet.

3) Majoritetsprincipen som grund för att fatta beslut kritiseras. Vad som skall representeras är inte individer utan intressen.

4) Enligt korporativismen skall människan genom samverkan och självstyrelse i lokala enheter utvecklas och bli tillfredsställd.

5) Korporativa åskådningar bygger på föreställningar om en grundläggande intresseharmoni. I stånd, korporationer och kommunala styrelser förenas de allmänna med de partikulära intressena. Alla konflikter bör därför kunna lösas genom förhandlingar och majoritetsbeslut bör undvikas.»

Mot bakgrund av *Gustafssons* beskrivning är det lätt att förstå varför företrädarna för paritetsideologi ofta hyser korporativistiska tankegångar.

1) Man utgår från att det föreligger en konflikt mellan kapital och arbete. Konflikten är dock inte antagonistisk, utan kan tvärtom regleras genom lagstiftning, kollektivavtal etc. Kapital och arbete har trots denna konflikt viktiga gemensamma intressen, dessa gemensamma intressen utgör den reella basen för konfliktreglering inom ramen för gemensamma av bägge parter erkända »spelregler».
2) Man uppfattar den enskilde arbetstagaren, som en klart svagare avtalspart i förhållande till arbetsgivaren på individualnivå. Av denna orsak bör arbetstagaren skyddas genom lagstiftning.
3) Arbetstagarna anses även kunna förbättra sin ställning genom sammanslutning. Då arbetstagarna sammanslutit sig till kollektiva organisationer kan dessa organisationer uppnå status av likställda avtalsparter i förhållande till arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer. Denna likställighet är inte enbart formell utan även materiell. Förekomsten av styrkebalans på det materiella planet ifrågasätts dock av arbetarrörelsen. Styrkebalanskonceptionen är överhuvudtaget relativt diffus inom paritetsideologin. Man talar om styrkebalans helt allmänt utan att specifisera vilken nivå man avser. Sålunda är det inte uteslutet att styrkebalansen på centralorganisationsnivå är en annan än på förbunds- eller lokalnivå. Olika förbund är också säkerligen olika starka i förhållande till sin motpart beroende på bransch, organiseringsgrad etc.[373] Styrkebalansen utgör sålunda i paritetsideologin ett slags allmän principiell utgångspunkt. Det råder en klar oenighet och oklarhet rörande dess innebörd, men principen tillämpas och godkänns i praktiken vid lagstiftningsarbete.
4) Den likställighet som arbetstagarkollektivet uppnår genom organisering får sin konkreta utformning i kollektivavtalet, vilket uppfattas som ett allmänt obligationsrättsligt avtal. Föreningarna, d.v.s. kollektiven, uppfattas som avtalsparter i detta avtal, även om också en enskild arbetsgivare kan ingå ett dylikt. Kollektivavtalet uppfattas som ett avtal vid vilket arbetstagar-

---

Korporativismen innebär i själva verket att principerna för beslutsfattande på arbetsmarknaden *överförs* på det statliga beslutsfattandet.

Korporativismens frammarsch kan dock naturligtvis inte förklaras utgående från nämnda ideologiska bevekelsegrund, utan bör härledas från maktaspekter och ekonomiska faktorer. Se t.ex. *Gronow—Klemola—Partanen* 460 ff.

373 Begreppet »solidarisk lönepolitik», som innehar en central ställning inom den reformistiska arbetarrörelsens ideologi implicerar att vissa arbetargrupper är svagare och andra starkare.

parten säljer arbetsfred mot att arbetsgivarparten åtar sig att följa vissa avtalsvillkor under avtalsperioden. Till kollektivavtalssystemet hör sålunda intimt avtalsfriheten visavi ingåendet av avtal, liksom även möjligheten för arbetstagarparten att vidta kampåtgärd.

5) Enligt paritetsideologin både kan och bör staten förhålla sig neutral i förhållande till parterna på kollektiv nivå, vilket även innebär att bägge parterna bör behandlas lika. Staten kan dock reglera konflikten mellan parterna på olika sätt för att tillvarata det allmänna samhällsintresset.

4. ALLMÄNNA LÄROR OCH KOLLEKTIVAVTALET

4.1. KOLLEKTIVAVTALETS ANPASSNING TILL TEORI OCH SYSTEMATIK

4.1.1. Angreppsvinkel

Då man vill klarlägga hur kollektivavtalet inlemmats i rättssystemet på nivån »allmänna läror» kan man gå till väga på olika sätt. En möjlighet är att uppskissera en allmän rådande teoretisk uppfattning om rättssystemet. Därefter kan man försöka definiera kollektivavtalets särdrag och se hur dessa differentia specifica teoretiskt har anpassats till de allmänna lärorna, hur man har uppfattat dem i doktrinen. Ett dylikt tillvägagångssätt har flera nackdelar. Det är ingalunda oproblematiskt, att presentera en »rådande» teoretisk syn på rättssystemet och ett försök härtill skulle lätt leda in på omfattande, för denna avhandling perifera, frågor. Det förefaller ändamålsenligt att välja en annan metod. Jag granskar »direkt» hur man i rättsvetenskaplig doktrin uppfattat kollektivavtalet inom de allmänna lärorna. Metodvalet dikteras inte endast av pragmatiska synpunkter. Målsättningen i denna undersökning är att mot bakgrund av vissa allmänna ideologier undersöka vilka premisserna för kollektivavtalets inlemmande i rättssystemet de facto varit efter år 1924. Jag är alltså inte intresserad av samtliga tänkbara teoretiska anpassningsproblem utan av de faktiska problem (eller vad man uppfattat som problem), som uppstått och av hur dessa lösts.[1]

[1] Detta innebär att kollektivavtalets anpassning till för exempel

4.1.2. Rättsvetenskapens problemställning

Tillkomsten av kollektivavtalslagen år 1924 hade som ovan framgått ingen nämnvärd inverkan på arbetsmarknadspraxis. Kollektivavtalen hade en marginell samhällelig betydelse under tiden före II världskriget. Det praktiska behovet för teoribildning kring kollektivavtalet var därför även begränsat. Rättsvetenskapens intresse för kollektivavtalet var ringa. Och då ett dylikt intresse i undantagsfall förelåg var det i allmänhet betingat av teoretiska faktorer. Man diskuterade sålunda inte de teoretiska implikationerna av praktiska juridiska problem, utan frågeställningen utgick från rådande rättsteoretiska och -systematiska uppfattningar och problemet gällde t.ex. vart kollektivavtalet i olika systematiska avseenden kunde hänföras. Problemet uppfattades i första hand som rättstekniskt. Frågan ställdes och besvarades på en teoretisk nivå, utan att dess eventuella betydelse för kollektivavtalspraxis eller lagstiftningens ändamål rönte större uppmärksamhet.

Allmänt taget kan konstateras att den finska rättsvetenskapen behandlat två skilda, med varandra dock intimt förknippade problemkomplex, vilka kan hänföras till de s.k. allmänna lärorna.[2] För det första har man strävat att inplacera kollektivavtalet i den allmänna systematiken för rättsordningen: Kan kollektivavtalet hänföras till någon existerande avtalstyp, hur förhåller sig kollektivavtalet till dikotomin offentlig rätt/privaträtt etc? För det andra har man ägnat sig åt att uppstrukturera kollektivavtalet som en skild rättsfigur: Vilken är kollektivavtalets inre struktur, vem är part i kollektivavtalet och hur förhåller sig kollektivavtalets villkor till närliggande normkällor såsom arbetsavtal eller lagstiftning?

---

marxistisk rättsteori inte granskas i detta sammanhang, trots att kollektivavtalets förhållande till lagen »som den härskande klassens statliga vilja» ger upphov till flera intrikata integrationsproblem.

[2] Begreppet allmänna läror behöver knappast definieras i detta sammanhang, se allmänt härom *Kairinen* 23 ff. Däremot är det skäl att understryka, att begreppet här ges en snäv innebörd. Frågor om systematisk indelning av kollektivavtalsvillkor, tolkningsprinciper m.m. behandlas inte här.

4.1.3. Granskning av rättsvetenskapen

En empirisk genomgång av finländsk juridisk doktrin ger vid handen att man kan särskilja två olika strategier vid anpassning av kollektivavtalet till rättslig teori och systematik. Bägge bygger på lagpositivistiska utgångspunkter och de står inte i något skarpt motsatsförhållande till varandra. Skillnaden ligger främst i vilka frågor och frågeställningar man uppfattar som viktiga. Dessa två divergerande anpassningsstrategier representerar de två rättsvetenskapliga riktningar, som kan sägas ha varit rådande i Finland efter år 1924. Den äldre riktningen kan eventuellt karaktäriseras som *begreppsjuridiskt inspirerad och tyskorienterad,* medan den yngre, som fick sitt genombrott på 1950-talet och som allt sedan dess har haft en stark ställning, kan betecknas som *analytisk.*[3] I det följande granskar jag hur dessa två riktningar anpassat kollektivavtalet till vårt rättssystem på allmän nivå.

a. Den juridiska doktrinens tyskorienterade representanter gjorde allvarliga om än sporadiska försök att inlemma kollektivavtalet i den rådande rättsvetenskapliga begreppsapparaten och strukturen. Härvid följde man troget tyska förebilder. Det finländska bidraget inskränker sig i allmänhet till att hänvisa till på lagstiftning baserade divergenser mellan finsk och tysk rätt samt till att ta ställning för och emot olika tyska alternativ. Däremot reflekterar man som sagt sällan över den praktiska betydelsen av olika alternativ, vilket ger diskussionen en viss prägel av teoretiskt självändamål.

En rättssystematisk fråga, som beredde den tyskorienterade riktningen problem, var kollektivavtalets anpassning till rättssystemets centrala dikotomi privaträtt/offentlig rätt. Lagberedningen hade redan år 1921 problem med detta. Man konstaterade att med avseende på kollektivavtalets ingående är privaträttsliga synpunkter bestämmande, medan de med avtalet avsedda verkningarna är av offentligrättslig natur. Som helhet förefaller man

---

[3] Gränserna mellan dessa två riktningar är inte klara och entydiga. Se även *Kairinen* 230, som gjort en liknande indelning visavi den s.k. grundförhållandeteorin.

uppfatta kollektivavtalet som offentligrättsligt, även om man alltså konstaterar dess »dubbla karaktär».[4] Sedermera har man i doktrinen relativt enhälligt hänfört kollektivavtalet till privaträtten, även om man konstaterat att det har vissa offentligrättsliga drag.[5]

Med hänsyn till att man i Finland så gott som enhälligt uppfattat kollektivavtalet som privaträttsligt förefaller det något förvånande att det kanske mest konsekventa teoretiska uttrycket för denna uppfattning inte fått stöd i vårt land. Sålunda har ingen teoretiker efter år 1924 uppfattat kollektivavtalsparterna (d.v.s. föreningarna) som företrädare eller representanter för arbetstagarna. Denna teori, som de facto trollar bort kollektivavtalet som ett särskilt rättsinstitut och återför det på de individuella arbetsavtalen, hade tidigare ett relativt omfattande stöd i Tyskland.[6] Förklaringen till att denna extrema »reduktionsteori» inte fått stöd hos oss torde ligga i utformningen av 1924 års lag. Lagberedningen förkastade explicit ombudsteorin och endast en förening berättigades på arbetarnas sida sluta avtal.[7] Då kollektivavtalet dessutom enligt lagen (§ 4.2) skulle tillämpas på icke fackanslutna arbetstagare föreföll det eventuellt långsökt att uppfatta arbetstagarna som fullmaktsgivare.

Kollektivavtalet kunde alltså inte inom ramen för den finska kollektivavtalslagen reduceras till enskilda arbetsavtal. Förhållandet mellan villkorena i dessa två avtalstyper har dock gett upphov till vissa problem. Kollektivavtalets normativa villkor verkar ju delvis inom samma relation som arbetsavtalets villkor, bägge reglerar

---

4 LBF 1921: 11. 27. Se även *Wilskman* 10 f.

5 *Kivimäki* 88 not 3, *Halme*, JFT 1932. 376, *Sipilä*, LM 1947. 468, *Kopponen* 212 och *Hakulinen* 13. Också analytiskt orienterade rättsvetare utgår från att kollektivavtalet kan hänföras till privaträtten även om de i allmänhet inte problematiserar frågan, se t.ex. *Vuorio* 261 f, 407, 420. Se även kom.miet. 1958: 10.1.

6 Arbetsrättens tyska klassiker *Philipp Lotmar* företrädde denna teori, se *Lotmar* 797. Senare har tillkomsten av lagstiftning, som reglerar kollektivavtalet utgående från andra premisser, lett till att teorin fått vika för den s.k. föreningsteorin i Västtyskland. Se närmare t.ex. *Hueck—Nipperdey* II. 448 ff.

7 LBF 1921: 11. 28 f. Jfr. dock *Kivimäki* 201 not 1, som hävdar att lagen som helhet bygger på den s.k. kombinationsteorin (såväl arbetstagare som förening uppfattas som avtalsparter).

lönearbetet. Den tyskorienterade riktningen förklarar i allmänhet utgående från lagen (§ 6), att kollektivavtalsvillkoren är tvingande och går före arbetsavtalsvillkoren. På teoretisk nivå förklaras detta genom den klassiska innehållsnormkonstruktionen (Inhaltsnorm): Kollektivavtalets normer kommer tvingande och automatiskt att ingå *som beståndsdelar i det enskilda arbetsavtalet.*[8]

Inte endast kollektivavtalets förhållande till arbetsavtalet, utan även dess förhållande till lagstiftningen problematiserades. I detta avseende förefaller den tyskorienterade finska rättsvetenskapen ha anammat den s.k. delegationsteorin: Genom kollektivavtalslagen har lagstiftaren delegerat en lagstiftningskompetens åt kollektivavtalets parter. De normativa kollektivavtalsvillkorena utgör rätt i materiell mening, normerna är ett slags lag, d.v.s. delegerad lagstiftning.[9] Denna teori kan betecknas som en ytterlighet åt andra hållet jämfört med ombudsteorin. Medan ombudsteorin reducerade kollektivavtalet till det individuella arbetsavtalet, reducerar delegationsteorin kollektivavtalet eller rättare sagt dess normativa del till lagstiftning.[10] I och för sig passade delegationsteorin

---

8 Så explicit *Halme,* JFT 1932. 381, *Wilskman* 9, *Sipilä,* Suomen työoikeus I. 175 och *Kopponen* 266 ff. Angående bakgrunden och betydelsen av den s.k. innehållsnormkonstruktionen, se *Vuorio* 206 ff och av honom anförd litteratur. Se närmare nedan kap. 6.3.3.

9 LBF 1921: 11. 27. Det är trots allt med en viss tvekan doktrinen hävdar att de normativa villkoren utgör lag. *Kivimäki* 88 not 1 anser att de »på sätt och vis» (tavallaan) utgör lag, *Hernberg* 244 anser att kollektivavtalet är jämförbart med en rättskälla om än i inskränkt omfattning (»oikeuslähteen veroinen... supistuneessa laajuudessa»), *Halme,* JFT 1932. 377 talar om situationer då kollektivavtalsnormer utgör »verkliga rättsnormer» och konstaterar 374 not 1, att han inte tänker behandla frågan i detta sammanhang men att den beror på »vad som med lag och förordning skall förstås, och huruvida begreppet lag kan uppfattas i formell och materiell betydelse». *Kopponen* 209 finner kollektivavtalet vad angår dess normativa bestämmelser *jämförbart med en rättskälla.* Dessa normativa bestämmelser förmedlar liksom enligt *Kopponen* »objektiv rätt» till arbetsförhållandena.

10 Eventuellt är det ensidigheten i nämnda teorier, som fått *Sarkko,* Työoikeus 181, att konstatera att de rättsvetenskapliga teorierna som motiverat kollektivavtalets normativa verkan inte nått särskilt tillfredsställande resultat.

relativt väl ihop med den allmänna karaktäristiken inom avtalsrätten. Här var (och är) det ingalunda sällsynt att privatautonomin betecknas som en av staten delegerad befogenhet. Frågan är dock vad den finska delegationsteorin visavi kollektivavtalet innebar? Medan den tyska diskussionen, om hur normativa kollektivavtalsvillkor skulle karaktäriseras, mer eller mindre direkt hängde samman med frågan om tillämpning av olika BGB-stadganden på kollektivavtalet och med frågan om vissa villkors rättskraft och sanktioner,[11] förefaller det som om den finska diskussionen helt saknade praktisk relevans.

Utgående från kollektivavtalslagen har finländsk doktrin, som ovan framgått, relativt konsekvent hävdat att arbetstagares fackförening utgör part i kollektivavtalet.[12] Enskild arbetstagare (och bunden arbetsgivare) är inte avtalspart utan »tredje man», som nås av avtalets rättsverkningar.[13] Detta lagstadgade faktum har gett upphov till två rättsteoretiska »anpassningsproblem». För det första har fackföreningen alltså varit kollektivavtalets subjekt, vilket lett till att den civilrättsliga problematiken kring juridiska personer också aktualiserats i arbetsrätten.[14] Detta allmänna civilrättsliga anpassningsproblem, som utgör en följd av kapitalcentralisering och monopolisering samt samhällets korporatisering är dock ingalunda specifikt för kollektivavtalet, varför det kan förbigås i detta sammanhang. För det andra har uppfattningen om fackföreningen som avtalspart och den enskilda arbetaren som »tredje man» inneburit att kollektivavtalet inte gått att klassificera som någon existerande civilrättslig avtalstyp. Kollektivavtalet har sålunda beteck-

---

11 Se t.ex. *Sinzheimer* 274 och *Vuorio,* TfR 1957. 52 ff.

12 Se t.ex. LBF 1921: 11. 28, *Kotonen* 9, *Halme,* JFT 1932. 372 ff, *Puhakka* 7 ff, *Sipilä,* Suomen työoikeus I. 164 ff, *samma,* LM 1947. 465 f och *Kopponen* 142 f. Även den finska analytiska rättsvetenskapen intar samma ståndpunkt, se t.ex. *Vuorio* 251, *Koskinen* 123 f och *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 26 ff.

13 Ett visst stöd har denna teori även (haft) i FöreningsL, som ju är tillämplig på arbetsmarknadsorganisationer. Enligt FöreningsL § 10 svarar medlemmarna inte personligen för föreningens förbindelser.

14 Se t.ex. *Kivimäki—Ylöstalo* 163 ff och där angiven litteratur.

nats som ett särpräglat avtal, en avtalstyp sui generis med särskilda rättsverkningar.[15] Man har dock poängterat att allmänna civilrättsliga principer och sedermera RättshandL 13. 6. 1929/228 kan tillämpas på kollektivavtalet, i fall då dess särart inte kräver undantag i detta avseende.[16]

b. Den analytiska traditionen inom finsk rättsvetenskap (arbetsrätt) har ställt sig skeptisk till ovan relaterade teoribildning. Man har upplevt frågeställningarna »utgör kollektivavtalet privat eller offentlig rätt?» och »är kollektivavtalets normer rätt i materiell mening?» som oväsentliga och förbigått dem. Den analytiska traditionen var inte intresserad av vad någonting är utan av hur något sker.[17] Och man ansåg att den tyskorienterade traditionens frågeställningar präglades av s.k. väsenproblematik.

Allmänt taget kan man säga att den analytiska traditionen helt enkelt avförde ett flertal av den tyskorienterade traditionens problem på nivån allmänna läror från dagordningen. Detta lät sig med lätthet göra av den enkla anledningen att dessa läror, som ovan framgått, inte hade några praktiska implikationer hos oss. Problemen hade så att säga »hängt i luften». Och de kunde därför avlägsnas utan större svårigheter och utan att några alternativa allmänna läror behövde utarbetas. Problemställningen förflyttades till en konkret nivå och begreppsbildningen tog främst sikte på partsrelationer och kompetensfrågor.[18] De allmänna lärorna reviderades sålunda inte innehållsmässigt, utan frågeställningen och sättet att

---

15 Se t.ex. LBF 1921: 11. 27 och *Sipilä,* LM 1947. 468 ff.

16 *Kopponen* 212.

17 *Vuorio* 54, 67 och *samma,* LM 1956. 445 ff. Samma teoretiska grundinställning kommer även till uttryck hos *Sarkko* 33, 35. Se även ovan 18.

18 *Vuorio,* TfR 1957. 40 konstaterade att kollektivavtalets allmänna struktur kan beskrivas med hjälp av vad han kallade den kontinentala dualismen (härmed avsåg han indelningen i avtalets obligatoriska (avtalet) och normativa (materiell rätt) del), men knappast något därutöver. Och han säger att »Frågan om kollektivavtalets rättsliga gränser gäller egentligen parternas behörighet, varför det är naturligast att laborera med kompetensbegrepp i st. för att använda begrepp som uppställts genom en tudelning av avtalets materiella innehåll.». Denna syn kommer även till uttryck i *Vuorios* egen begreppsanvändning, han nyttjar konsekvent begreppsparet regleringskompetens/kompetens att förplikta sig som part,

formulera sig på förändrades. Den analytiska traditionen hänför i allmänhet inte kollektivavtalet till privat- eller offentlig rätt utan man nöjer sig med att säga att kollektivavtalet är ett avtal med i lag fastställda särskilda rättsverkningar.[19] Vissa konkreta rättsföljder kan man däremot karaktärisera som privat- eller offentligrättsliga.[20] I samband med tolkning av kollektivavtalet brukar man även poängtera att allmänna obligationsrättsliga principer i regel även kan tillämpas på kollektivavtalet.[21] De normativa kollektivavtalsvillkorena betecknas i allmänhet inte som lag, däremot kan man konstatera att de har vissa för lagstiftning typiska drag.[22]

4.1.4. De allmänna lärornas illusoriska funktion

Den finska allmänna arbetsrättsliga avtalsdoktrinen av i dag kan kort sammanfattas enligt följande: Arbetsavtalet är ett obligationsrättsligt avtal, som parterna fritt kan ingå i enlighet med de ramar arbetsavtalslagen uppställer. Här råder alltså privatautonomin i princip, även om den i praktiken är begränsad. I förhållande till kollektivavtalsparterna (här utgår jag från att dessa är föreningar på bägge sidor) är arbetsavtalsparterna tredje män, från deras synpunkt sett utgör de normativa kollektivavtalsvillkorena objektiv rätt (eller något som helt kan jämställas med objektiv rätt), som gäller inom arbetsförhållandet. I viss mån omtvistat är hur denna kollektivavtalsparternas lagstiftande funktion skall uppfattas, en

---

vilket varit centralt för den analytiska riktningen och som nyligen »slipats» av *Tiitinen* 227.

19 *Vuorio* 244. Se även *Sarkko,* Pöytäkirja 147.

20 *Vuorio* 330, 407.

21 *Vuorio* 261 f och *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 70. Också AD hänvisar ofta explicit till RättshandL i sin praxis. Se från rättspraxis under 1970-talet t.ex. AD 6/1972, AD 61/1974, AD 47/1977, AD 44/1978 och AD 46/1979.

22 *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 4. Se även *Vuorios* utläggning i frågan 388, *Sipponen* 310, som konstaterar att han a priori inte kan se några skäl varför det i princip vid ingåendet av kollektivavtal inte vore fråga om skapandet av allmänna rättsnormer och *Holopainen* 38 ff, som i »rättsteknisk» mening uppfattar kollektivavtalsvillkor som i rättsordningen ingående rättsliga normer.

viss kritik har riktats mot den tidigare allmänna uppfattningen att kollektivavtalsparterna utövar en dem särskilt genom lagstiftning delegerad lagstiftningsmakt. Den analytiska riktningen tycks föredra att tala om en allmän kompetens att ingå kollektivavtal.[23]

Den rättsliga regleringen av kollektivavtalet bygger som tidigare framgått på paritetsideologiska premisser. Ovanstående juridiska beskrivning av vissa fundamentala drag i vårt arbetsrättsliga system kan svårligen angripas på formella grunder. Den torde vara helt adekvat. Beskrivningen nyttjar dock den individualistiska (liberalistiska) rättsordningens begrepp och termer. Detta är ägnat att ge beskrivningen en illusorisk funktion, vilken i det följande granskas:

Inom finländsk rättsvetenskap kan man spåra en tendens till att inte endast ge ovan refererade beskrivning ett formellt juridiskt innehåll utan även uppfatta den som reell och historisk. *Sarkko* anför att »Utgångspunkten för regleringskompetensen och härtill anslutna problem är den *rättspolitiska principen om begränsning av parternas kompetens för att garantera utomstående personers rättsskydd.*»[24]. Citatet är inte helt entydigt. Det är tänkbart att *Sarkko* här inte beskriver de juridiska principerna för gällande lagstiftning utan uttalar sig om varför lagstiftningen ser ut som den gör och om vilka reella förhållanden, som betingat den.[25] I så fall görs här en bedömning av det faktiska förhållandet mellan avtalspart och enskild bunden person: Den senare uppfattas som utomstående i förhållande till den förra. *Kopponen* konstaterar att rättsordningen delegerar avtalsparterna en kompetens att ingå avtal. Enligt honom överför staten en fullmakt och ett ansvar på arbetsmarknadsorganisationerna, vilket dock inte bör uppfattas som ett

---

23 Se *Vuorio* 390. Se även *Makkonen,* LM 1964. 778 ff, som dock inte direkt behandlar kollektivavtal utan endast analoga »delegationsteorier» och *Koskinen* 188 f. Jfr. dock *Kivimäki—Ylöstalo* 288.

24 *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 55.

25 *Sarkko*-citatet kan eventuellt även tolkas så att han talar om utomstående personer i betydelsen *rättsligt utomstående i förhållande till avtalssubjektet.* I detta sammanhang är det dock av underordnad betydelse vad *Sarkko* de facto avsett, citatet avser endast att utgöra ett exempel på rättsvetenskapens illusoriska funktion.

tecken på att statsmakten skulle ha försvagats.[26] Här ligger det nära till hands att tolka *Kopponen* så, att fråga är om de facto överföring av en kompetens, som staten tidigare innehaft. Det är alltså inte endast fråga om att lagstiftningsvägen tillerkänna en viss kompetens utan även om att »överföra lagstiftningsmakt», d.v.s. en historisk bedömning av hur kollektivavtalssystemet uppstått. Hos en av *Kopponens* tyska lärofäder *Nikisch,* kommer en dylik historisk bedömning tydligt till uttryck. Han legitimerar nämligen statens rätt att vid krissituationer reglera löner med att »fullmakten» eller »delegationen» att »lagstifta» genom kollektivavtalsreglering när som helst av staten kan återkallas eftersom den utgått från staten.[27] Och här är inte endast fråga om formell juridisk kompetens utan även om ett moraliskt rättfärdigande.[28]

Ovanstående exempel illustrerar det jag kallat rättens illusoriska funktion. D.v.s. formella juridiska konstruktioner skapar en illusion om att verkligheten motsvarar dem. Det intressanta i detta sammanhang är att den verklighetsuppfattning ovan relaterade juridiska doktrin tenderar att alstra, står i ett direkt motsatsförhållande till paritetsideologiska premisser. Paritetsideologin utgår från att arbetstagaren är en svagare avtalspart i förhållande till arbetsgivaren på individualnivå och att arbetsavtalet utgör ett faktiskt diktat från arbetsgivarens sida. Juridiskt sett ingås arbetsavtalet av två fria och jämlika parter. Paritetsideologin utgår från att kollektivavtalet skapar bättre påverkningsmöjligheter (än arbetsavtalet) för arbetstagarna och ett fungerande avtalsförhållande (styrkebalans) mellan parterna. Juridiskt betecknas kollektivavtalet som »lag i materiell mening» eller dylikt och arbetstagaren som »utomstående» eller »tertius». Den juridiska doktrinen ställer här de verkliga förhållandena (så som paritetsideologin uppfattar dem) på huvudet. Ringa faktisk påverkningsmöjlighet vid ingående av arbetsavtal motsvaras juridiskt av formell jämlikhet och avtalsfrihet (mellan arbetstagare och arbetsgivare). Och avsaknaden av formell påverkningsmöjlighet (arbetstagaren är ju »tertius») vid ingåendet

---

26 *Kopponen* 208.

27 *Nikisch* 57.

28 Se närmare *Usenin* 99 ff.

av kollektivavtal innebär de facto att arbetstagarens intressen bevakas betydligt bättre via fackföreningen än genom individuella avtal.

Läran om kollektivavtalet som delegerad lagstiftning förefaller ha en historieförfalskande funktion. Det lagstadgade erkännandet av kollektivavtalet innebar ju ingalunda att staten på parterna överförde en kompetens, som den innehade eller utövade. Denna kompetens låg främst hos arbetsgivaren och kollektivavtalets genombrott innebar historiskt sett en begränsning av arbetsgivarens ensidiga maktställning till förmån för arbetarkollektivet. Oberoende av att det formellt juridiskt, i kompetenshänseende, kan vara adekvat (om än onödigt), att beteckna kollektivavtalet som delegerad lagstiftning är det uppenbart att denna beskrivning inte kan ges historisk relevans och att ingrepp i partsautonomin inte moraliskt och historiskt kan legitimeras med denna lära.

Rättens illusoriska funktion är alltså ägnad att alstra en verklighetsuppfattning, som strider mot paritetsideologiska premisser. Och det är uppenbart att den finska rättsvetenskapen i viss mån påverkats härav. Man har inte alltid uppmärksammat det faktum att vedertagna juridiska begrepp har en annan innebörd i kollektivavtalsrätten än i samband med t.ex. »normala» obligationsrättsliga avtal. Den enskilda arbetstagaren som »tertius» eller »utomstående» i kollektivavtalet är något annat än tertius i civilrätten.[29]

---

[29] Medlemskap i fackföreningen, dess institutionella ställning som tillvaratagare av medlemmens intressen i det individuella arbetsförhållandet gör, att enskild arbetstagare i förhållande till föreningen ingalunda är »tredje man» i samma faktisk bemärkelse som en typisk »tredje man» i civilrätten. T.ex. *Sipilä,* LM 1950. 659 förefaller helt bortse från detta faktum då han säger att »En kollektiv reglering av arbetsförhållandena — — har ansetts kräva utsträckande av kollektivavtalets rättsverkningar till tredje man och sålunda ett avsteg från den civilrättsliga grundprincipen enligt vilken avtal icke kan ingås tertius till last.» (övers. N.B.). Se även *Hölttä—Salonen* 42, som talar om »helt utomstående» personer.

Mer allmänt kan *Sipilä*-citatet ses som ett uttryck för att den juridiska begreppsapparaten inte har beaktat intressebundenheten och kopplingen mellan individ och kollektiv i arbetsrätten. Man tenderar ofta antingen till att koppla bort individplanet från föreningsplanet (bunden = tertius) eller till en annan ytterlighet: Man identifierar enskilda med kollektivet, man

Kollektivavtalet är ingalunda faktiskt detsamma som lagstiftning etc.

4.1.5. Sammanfattande bedömning

Kollektivavtalets inlemmande i finsk rättsordning på nivån allmänna läror har inte varit föremål för något särskilt stort intresse inom doktrinen. Ingen har utfört någon specialundersökning med anknytning till denna problematik, teoretiseringen har inskränkt sig till allmänna kommentarer i samband med konkret problemundersökning.

Allmänt taget kan man säga att den tyskorienterade traditionen »importerade» allmänna problemställningar utan att närmare analysera deras bakgrund och betydelse. Den analytiska traditionen åter har ofta upplevt de allmänteoretiska frågeställningarna som irrelevanta och delvis avlägsnat dem från rättsvetenskapen.[30]

Kollektivavtalets inlemmande i rättssystemet på nivån allmänna läror har skett med hjälp av den individualistiska rättsordningens traditionella begrepp och systematik. Man har sålunda inte på denna

---

uppfattar fackföreningen som summan av ett antal enskilda medlemmar. *Koskinen* 124, 183 och 186 ff är mig veterligen den enda finska författare, som intresserat sig för »dialektiken» mellan individ och kollektiv i arbetsrätten bl.a. genom att konstruera termen »anslutningsrisk» (liittymisriski). Hon har dock endast behandlat frågan i anslutning till regleringskompetensen, inte på en allmän nivå. Av *Koskinens* framställning 123 ff liksom av vissa internationella undersökningar (se t.ex. *Hepple/Higgins/Wayne* 331 ff) framgår även att fackföreningens historiska, institutionella och politiska bindningar gör att den ingalunda kan reduceras till sina medlemmar.

[30] Detta har eventuellt haft såväl positiva som negativa konsekvenser. Å ena sidan har den finska rättsvetenskapen antagligen härigenom besparats ändlösa utredningar kring frågan om kollektivavtalet bör hänföras till privat- eller offentliga rätten och dylika problem. (En granskning av (väst)tysk doktrin kring frågan privaträtt contra offentlig rätt i arbetsrätten leder osökt till frågan i vilken mån debatten där kan betecknas som fruktbar, se t.ex. *Heidelbach* 13 ff och där angiven litteratur.). Å andra sidan är det inte uteslutet att den analytiska traditionens genombrott har fört med sig en allmän ateoretisk attityd till arbetsrätten,

nivå försökt utarbeta särskilda juridiska konstruktioner för att beteckna kollektivavtalets särdrag, utan man har återfört dessa på redan existerande och kända begrepp. Detta har haft en illusorisk funktion emedan det skapat illusioner om att de kollektivavtalsrättsliga begreppen har haft samma samhälleliga innehåll som motsvarande traditionella begrepp. Såsom ovan framgått har detta varit ägnat att framhäva en individualistisk syn på kollektivavtalet på bekostnad av paritetsideologiska konceptioner. Å andra sidan är det skäl att betona att det ringa intresset för allmänna läror inom finländsk doktrin inneburit att den illusoriska funktionen till sin betydelse varit begränsad. Det är relativt sällan man i finländsk rättsvetenskap påträffar argumentation, som klart ger uttryck för rättens illusoriska funktion och det kategorifel den kan föra med sig. I övrigt förefaller de ideologiska premisserna för anpassningsprocessen på nivån allmänna läror främst vara dikterade av specifikt rättsvetenskapliga »paradigmer» och inte av rättsideologiska uppfattningar om kollektivavtalet.

4.2. TEORINS OCH SYSTEMATIKENS ANPASSNING TILL KOLLEKTIVAVTALET

Det är inte mycket att säga om teorins och systematikens anpassning till kollektivavtalet. Såvitt jag kunnat skönja har anpassningen bestått i att man bland avtalstyperna uppställt en ny kategori, normavtalen, till vilka man hänfört kollektivavtalet. Problem har uppstått då man sökt utarbeta allmänna läror för dessa normavtal. Sålunda blev *Sarkko* tvungen att konstatera att kollektivavtalet inte har mycket gemensamt med övriga normavtal, hans undersökning av allmänna normavtal inskränktes, tvärtemot vad som var planerat, till att endast gälla kollektivavtalet.[31] I övrigt brukar man i rättsteoretiska och systematiska framställningar avgränsa undersökningen så att kollektivavtalet faller utanför. En eller annan not där man konstaterar att kollektivavtalet i något hänseende är problematiskt kan man dock bestå läsaren med.

---

31 *Sarkko*, Oikeusvaikutukset (Alkusanat) V.

5. KOLLEKTIVAVTALET OCH RÄTTSSYSTEMETS ICKE ARBETSRÄTTSLIGA DEL

5.1. ALLMÄNT

Den kodifiering av kollektivavtalet, som skedde år 1924, innebar inte någon slutpunkt för kollektivavtalets integrering i rättsordningen utan skapade tvärtom många problem på rättssystematisk och -dogmatisk nivå. Dessa integrationsproblem kan schematiskt sägas vara av två slag: Å ena sidan gällde det att jämka ihop kollektivavtalet (den kollektiva arbetsrätten) med det icke arbetsrättsliga normsystemet, med straffrätt, processrätt o.s.v. Å andra sidan gällde det att synkronisera kollektivavtalet med individualarbetsrätten, med arbetsavtalsinstitutet och arbetsrättslig lagstiftning.

Ovannämnda integrationsprocess har successivt ägt rum i lagstiftning, doktrin och praxis. I det följande försöker jag klarlägga de ideologiska premisserna för kollektivavtalets påverkan av rättssystemets icke arbetsrättsliga del och för den sistnämndas anpassning till kollektivavtalet.

Allmänt taget har kollektivavtalets anpassning till icke arbetsrättsligt normsystem skett genom att arbetsrätten i systematiskt hänseende lösgjorts från det övriga rättssystemet. Arbetsrätten har uppstått som ett särskilt rättsområde, den har erhållit en relativ självständighet.[1] Detta har inneburit att man inte alltid behövt lösa »anpassningsproblemen» utan man har helt enkelt opererat med särskilda arbetsrättsliga principer och lösningsmodeller. Anpass-

[1] Se närmare *Bruun,* Retfaerd 1. 32 ff.

ningsstrategin har alltså utgått från att det inte alltid varit möjligt att återföra kollektivavtalet på existerande begrepp eller att använda vedertagna lösningsmodeller, utan man har i många fall kommit med »nya» lösningar. Strategin har lett till att kollektivavtalets anpassning till den icke arbetsrättsliga delen av rättssystemet ofta uppfattats som relativt problemfri.

5.2. GRANSKNING AV OLIKA RÄTTSOMRÅDEN

Inom *civilrätten* kan man knappast spåra några konkreta följder av kollektivavtalets legislativa genombrott, förutom uppkomsten av kategorin »normavtal». Civilrätten var ett inkört och etablerat rättsgebit, kollektivavtalet påverkade inte det nämnvärt. De är sedan en annan sak att också kollektivavtalet kan ses som ett uttryck för den allmänna utveckling mot kollektivism inom civilrätten, som stått att observera under de senaste årtiondena.[2] Hos oss har dock inte uppkommit civilrättsliga kollektiva förhandlings- och avtalssystem, som skulle ha sin förebild i kollektivavtalssystemet. Inte heller föreningslagstiftningen har utformats med tanke på arbetsmarknadsorganisationerna, även om krav på en skild lagreglering av dessa framställts i olika sammanhang.[3]

Statsförfattningsrätten har också varit så gott som fri från påverkan av kollektivavtalssystemets frammarsch.[4] Indirekt påverkar dock de statsförfattningsrättsliga »spelreglerna» naturligtvis också den kollektiva arbetsrätten. Frågan om t.ex. grundlagsskydd för kampåtgärder[5] och lagstiftningsordning för utvidgning av regleringskompetensen har utan tvekan betydelse för hur lagstift-

---

[2] Se t.ex. *Nial,* Minnesskrift utgiven av juridiska fakulteten i Stockholm vid dess femtioårsjubileum 1957. 192 ff, *Kivimäki—Ylöstalo* 276 f och *Wilhelmsson* 19.

[3] Se t.ex. KU 6. 6. 1975, IS 14. 7. 1975 och Hbl 5. 8. 1975.

[4] Inte heller i de reformplaner som uppgjorts med avseende på vår statsförfattning har man intagit några stadganden om intresseorganisationer. Se kom.miet. 1974: 27. 37 ff och kom.miet. 1975: 88. 28 ff.

[5] Se *Saloheimo,* Oikeus 1977. 221 ff.

ningen de facto utformas. Också frågan om förfarandet vid statlig lönereglering har varit föremål för en statsförfattningsrättslig diskussion med relevans för avtalsfriheten inom den kollektiva arbetsrätten.[6]

Förvaltningsrätten bär tydliga spår av kollektivavtalssystemets inflytande.[7] Det är främst under den inkomstpolitiska perioden som detta inflytande på allvar börjat göra sig gällande, även om vissa tendenser redan tidigare kunnat skönjas. Utvecklingen visar sig bl.a. genom en markant ökning av paritetisk intresserepresentation i kommittéer, ständiga råd och förhandlingsdelegationer.[8] Också tillkomsten av särskilda inkomstpolitiska myndigheter såsom en inkomstpolitisk tjänsteman, inkomstpolitisk byrå samt en inkomstpolitisk förhandlingsdelegation ger vid handen att kollektivavtalssystemet avspeglar sig i förvaltningsapparatens struktur.[9] Tjänstekollektivavtalssystemet, d.v.s. förhandlings- och avtalssystemet för offentliga tjänstemän, är uppbyggt med kollektivavtalssystemet som modell och hänförs därför i dag i systematiskt hänseende ofta till arbetsrätten.

Det föreligger ingen anledning att ingående kartlägga kollektivavtalssystemets inverkan på förvaltningsrätten. I detta sammanhang är de ideologiska premisserna för denna inverkan centrala. Paritetsideologiska konceptioner tycks här ha haft en uppenbar betydelse. Begrepp som statsneutralitet, paritetisk intresserepresentation för arbetsmarknadsparterna och tillvaratagande av samhällets totalintresse har utgjort ideologiska bevekelsegrunder och former för kollektivavtalssystemets inflytande inom förvaltningsrätten.[10]

---

6 Se kom.miet. 1978: 10. 17 f, 41.

7 I detta sammanhang förbigås olika slag av förvaltningsrättslig krislagstiftning, som i exceptionella situationer ger regering befogenheter att reglera löner, förbjuda strejker m.m. Se L om krigstillstånd 26. 9. 1930/303 § 33, 34, L om arbetsplikt 22. 5. 1942/418 och L om tryggande av befolkningens utkomst och landets näringsliv under undantagsförhållanden 17. 6. 1970/407 § 9.

8 En god allmän bild av denna utveckling ger *Raportti korporatismin historiasta ja nykypäivästä Suomessa* 368 ff.

9 Se *Liinamaa,* Tulopolitiikka 46 ff.

10 *Tuori,* HfKS 38.

Inom *skatterätten* har man blivit tvungen att ta ställning till vissa frågor, som gäller beskattning av arbetsmarknadsorganisationernas ekonomiska transaktioner. Det är främst två frågor som i detta sammanhang aktualiseras:

1) beskattas medlemsavgifter till arbetsmarknadsorganisation (som inkomst för organisationen och/eller vid enskild medlems inkomstbeskattning)?
2) beskattas strejkunderstöd från fackförening till medlem som inkomst för den senare?

I detta avseende måste skatterätten »anpassas» till kollektivavtalssystemet. I det följande granskar jag hur anpassningen skett efter år 1924.

Enligt L om inkomst- och förmögenhetsskatt 5. 12. 1924/306 § 6 var samfund, vilkas medel uteslutande nyttjades för allmännyttiga ändamål, befriade från att betala skatt. Enligt *Saarialho* och HFD 1924 I 41 ansågs arbetsmarknadsorganisationerna inte vara allmännyttiga, deras inkomster (medlemsavgifter) utgjorde skattepliktig inkomst.[11] Medlemsavgifter till arbetsmarknadsorganisation torde inte ha varit avdragbara för enskild (i motsats till medlemsavgifter till arbetslöshetskassa § 13). För strejkbidragens del har jag inte funnit någon lagreglering, doktrin eller praxis. Det är sålunda fullt tänkbart att strejkbidrag i princip ansetts utgöra skattepliktig inkomst. Huruvida de i praktiken beskattades är osäkert.

L om inkomst och förmögenhetsskatt 19. 11. 1943/888 torde inte ha förändrat rättsläget vad gäller medlemsavgifter till arbetsmarknadsorganisationer.[12] Inte heller denna lag stadgade något

---

11 *Saarialho* 17 f.

12 Medlem i intresseorganisation ansågs sålunda inte vara berättigad att avdra medlemsavgifter vid inkomstbeskattningen, *Rekola* 225 f, *Ihalainen,* Verotus 1958. 95 ff och *Centralskattenämnden* 23. 10. 1964 n:o 161. Se även HFD 1946 II 535, HFD 1950 II 221, HFD 1956 II 488 och HFD 1962 II 59. Helt enhetlig förefaller praxis dock inte ha varit, se HFD 1956 II 720, HFD 1959 II 212 och HFD 1960 II 529.

Ang. extensionen av begreppet allmännyttiga föreningar, se Rekola 64 ff och HFD 1946 II 243, HFD 1959 II 523, HFD 1961 II 84, HFD 1963 II 190. Jfr. dock HFD 1971 II 605.

explicit om strejkbidragens skatterättsliga ställning. I praktiken torde de dock inte ha beskattats.[13]

År 1968 ändrades L om inkomst och förmögenhetsskatt (1943) § 26. Med hänvisning till arbetsmarknadsorganisationernas förändrade samhälleliga roll stadgade man uttryckligen att medlemsavgift utgör utgift för förvärvande av inkomst.[14] Medlemsavgifterna blev sålunda avdragbara vid beskattning av enskild medlem i arbetsmarknadsorganisation.

År 1971 ändrades åter L om inkomst och förmögenhetsskatt (1943). Denna gång stadgades att skäligt strejk- eller annat sådant understöd, som löntagare vid arbetstvist erhållit från arbetsmarknadsorganisation, är skattefri inkomst (§ 24 p 14 a).[15]

L om skatt på inkomst och förmögenhet 31. 12. 1974/1043 § 26 gick på samma linje, som lagändringen från år 1968. Vidare stadgar lagen uttryckligen att arbetsmarknadsorganisationerna skall anses utgöra allmännyttiga samfund och sålunda inte beskattas annat än till den del de bedriver rörelse (§ 13). Den nya lagen befäste även att skäligt strejkbidrag inte utgör skattepliktig inkomst (§ 22).

Utan att gå in på en djuplodande analys av skatterätten är det inte möjligt att i rättsideologiskt hänseende ingående bedöma ovan relaterade lagstiftningsutveckling. På basen av vad som sagts framgår klart att fiskus attityd till arbetsmarknadsorganisationer och därtill anslutna fenomen småningom blivit mer och mer positiv. I dag är det uppenbart att skattelagstiftningen främjar och »uppmuntrar» facklig organisering och verksamhet. Detta förefaller väl harmoniera med paritetsideologins positiva inställning till dessa fenomen.[16]

---

13 *Andersson,* Hbl 17. 6. 1977. Så även *Mykkänen* m.fl. i reservation till Valtiovarainvaliokunnan mietintö n:o 34. Vp 1971, HE n:o 54. 4 f. Någon rättspraxis i frågan har jag inte funnit.

14 Vp 1968, HE n:o 58.1.

15 Regeringen konstaterade att det vid beskattningspraxis rått osäkerhet om strejkunderstöd bör betraktas som skattepliktig inkomst och att understöden i allmänhet uppgår till små belopp, som tar sikte på att täcka de allra nödvändigaste utgifterna för försörjning av strejkande med familj. Av denna orsak fann man det rimligt att skäliga strejkunderstöd bör vara skattefria. Se närmare Vp 1971, HE n:o 54. 1.

16 Eventuellt kunde man diskutera i vilken mån beskattningsreglerna

Straffrätten är en utpräglat individcentrerad rättsdisciplin och dess sammanjämkning med den kollektiva arbetsrätten är förenad med svårigheter. I princip kan man komma till rätta med dessa genom att antingen helt avskilja nämnda rättsområden från varandra, d.v.s. skapa skilda sanktionsformer och särskilda straffstadganden inom den arbetsrättsliga lagstiftningen, eller genom att direkt tillämpa allmänna straffrättsliga individuella brottsrekvisit på kollektiva åtgärder, d.v.s. på kollektiv arbetsrättslig verksamhet. Det senare alternativet kan leda till oväntade konsekvenser, brottsrekvisiten inom straffrätten är i allmänhet inte uppbyggda med tanke på arbetsmarknadsfenomen som strejk, organisering m.m.

Under 1920- och 1930-talet skapade man endast i undantagsfall särskilda sanktioner inom den arbetsrättsliga lagstiftningen. Det mest betydande exemplet härpå utgjorde stadgandena om plikt i kollektivavtalslagen. I övrigt prioriterade man under denna tid i allmänhet straffrätten framför kollektivavtalsrätten och det ansågs fullt gångbart att tillämpa individuella straffrättsliga regler på kollektiva arbetsmarknadsfenomen. Sålunda opponerade sig *Kivimäki* i klara ordalag mot utländska rättsvetare, som hävdade att straffrättsliga tvångsregler inte kunde tillämpas på strejk, eftersom de var stiftade för privatpersoner.[17] *Kivimäki* anförde också i övrigt ett resonemang som konsekvent ignorerade särdragen hos kollektiva åtgärder. Schematiskt kan man återge *Kivimäkis* resonemang på följande sätt: En strejk kan utgöra *straffrättsligt tvång* (pakottamista) — detta är i synnerhet fallet då strejkkravet är obefogat.[18] Om strejken ej utgör tvång kan det vara fråga om *ut-*

---

harmonierar med den paritetsideologiska principen om statsneutralitet. Utgående från paritetsideologin kunde man även diskutera huruvida lagstiftningen uppfyller kravet på »lika behandling». »Lockoutunderstöd» för arbetsgivare har ju inte gjorts skattefria.

Se även *Andersson,* Juhlajulkaisu UKK 18 f och Hbl 17. 6. 1977. I den sistnämnda artikeln karaktäriserar *Andersson* beskattningssystemet som »huvudlöst strejkvänligt» och i den förra talar han om en »betänklig tendens i vår nyaste skattelagstiftning, nämligen arbetsmarknadsorganisationernas växande makt.» (18).

17 *Kivimäki* 59 f.

18 Se närmare *Kivimäki* 60 ff.

pressning, detta är fallet då arbetstagarna kräver oskälig lön eller lön för arbete som inte utförts. I vissa fall kan arbetstagarna göra sig skyldiga till *ocker* i samband med strejk.[19] Och om strejken inte uppfyller något av nämnda kännetecken kan strejken vara olovlig som *stridande mot god sed.* Här konstaterar *Kivimäki* dock att man bör anse strejken vara stridande mot god sed endast då man säkert kan säga att åtgärden kränker alla rätt och billigt tänkande människors rättskänsla.[20]

Kivimäki motsatte sig inte direkt kollektivavtalet och strejken som sådana, dessa var ju erkända av gällande lagstiftning. Däremot kan man med fog hävda att hans starka prioritering av straffrätten i förhållande till den kollektiva arbetsrätten kom att urvattna den senare. Med en tillräckligt strikt tillämpning av straffrättsliga rekvisit kunde man de facto kriminalisera så gott som samtliga strejkaktioner. *Kivimäki* representerade alltså ett slags individualistisk lagpositivism. Han baserade sig på paritetsideologi till den del lagen klart gav uttryck härför, i övrigt ger han den individcentrerade straffrätten företräde framom den kollektiva arbetsrätten.

Kivimäki var ingalunda ensam om denna syn i Finland under mellankrigsåren. Tvärtom, man torde utan överdrift kunna hävda att uppfattningen var rådande. Lag om skyddande av arbetsfred manifesterade detta. Här kriminaliserades bl.a. tvång eller försök till tvång att förmå arbetstagare att delta i strejk eller ansluta sig till förening. Rent formellt riktade sig alltså lagen inte mot kollektiva fenomen, men de facto riktade den sig mot fackföreningsdemokratins centrala principer. Lagen gav uttryck för en repressiv, formalistisk tillämpning av vissa straffrättsliga institut på arbetsrättsliga fenomen. Detta kommer tydligt fram i diskussionerna om hur lagen skulle tillämpas.[21]

---

19 *Kivimäki* 63.

20 *Kivimäki* 68.

21 Se länsman *J. V. Numminens* inledning vid polisbefälsdagarna 3—4. 12. 1935. Bakgrunden till lagen uppskisserar han på följande sätt: »Det är ju välkänt hur utvecklingen tedde sig för ca. 7 år sedan då kommunisterna och övriga röda element inledde sin fräcka verksamhet. Man inledde strejker och förhindrade arbetsvilliga från att utföra arbete antingen genom direkt lagstridiga eller lagen kringgående handlingar. Först

Under tiden mellan de bägge världskrigen prioriterades alltså straffrätten framom den kollektiva arbetsrätten. Straffrätten fungerade i viss mån som en begränsande faktor med avseende på kollektiv arbetsmarknadspraxis. Tillspetsat kan man uttrycka det så, att arbetsgivarna fann stöd för sin individualistiska arbetsmarknadspolitiska linje i straffrätten.

Efter det II världskriget förändrades situationen. Lag om skyddande av arbetsfred upphävdes och en ny syn på förhållandet mellan straffrätt och kollektiv arbetsrätt började göra sig gällande. Dessa skildes åt och man försöker i allmänhet inte tillämpa allmänna straffstadganden (brottsbeskrivningar) på kollektivavtalsrättsliga fenomen. I stället började man inta enskilda straffstadganden i arbetsrättslig lagstiftning.

Straffrättsliga överväganden spelar överhuvudtaget en undanskymd roll i dagens kollektiva arbetsrätt. De få straffstadganden som finns kommer sällan till användning.[22] Man kan heller knappast peka på en enda strafflagsreform efter II världskriget som skulle basera sig på »arbetsrättsliga hänsyn».

Straffrättens kräftgång innebär naturligtvis inte att den kollek-

---

då började man på allvar märka hur otillräckliga arbetsavtalslagens stadganden om arbetsfred var. »(83, övers. N. B.). *Numminen* konstaterar även att lagen ger utrymme för tolkning. Dess § 1, som förbjuder någon att med tvång eller hot eller därmed jämförlig handling eller handling, som strider mot god sed, hindra eller försöka hindra någon från att utföra arbete, fann han oklar. Han nämner ett fall han själv råkat ut för, där en person genom lockelse (»noin vain vietellen») hade förbjudit en arbetsvillig arbetstagare att utföra arbete, dock utan tvång eller hot om tvång (84). Också kriminaliseringen av förolämpning (häpäisy) innebar tillämpningsproblem. Vid en propslastarstrejk hade två arbetare gått förbi två propslastande arbetare, varvid den ena yttrat: »Lyft på bara dumskallar (Nostakaa vain pitkäkorvat)». Den som uttalat detta hade inte dess mera yttrat sig eller stört arbetstagarna. *Numminen* hade väckt åtal för förolämpning, domen lydde på sex månader villkorligt (86). Bl.a. nämnda exempel liksom *Numminens* föredrag i dess helhet utvisar att lagen inte fungerade eller uppfattades som en rättsskyddsmekanism för oorganiserade arbetstagare, utan som ett repressivt vapen mot strejk, organisering m.m. i och för sig.

[22] KollavtL § 13 har mig veterligen inte tillämpats. L om medling i arbetstvister § 17 torde första gången ha tillämpats våren 1976 då arbetsgivarparten anmälde några banktjänstemannastrejker för åtal.

tiva arbetsrätten skulle vara fri från sanktions- och kontrollsystem. Den innebär endast att de straffrättsliga sanktionssystemen ersatts med olika slag av juridiska (plikt) och icke-juridiska (politiska och ekonomiska) kontroll- och sanktionssystem.

Ovan relaterade utvecklingstrend är inte helt entydig. Under senaste år har man bl.a. diskuterat införande av nya strafformer, särskilt anpassade för arbetsgivare av samfundskaraktär.[23] Vidare innehåller den senaste lagnovisen inom den kollektiva arbetsrätten, L om samarbete inom företag § 16, genomgående bötessanktion för brott mot lagens förpliktelser.

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att kollektivavtalets anpassning till straffrätten före det II världskriget i hög grad skedde på den individcentrerade straffrättens villkor, d.v.s. utgående från individualistiska premisser. Efter det II världskriget har man erkänt den kollektiva arbetsrättens integritet och särart, vilket även kan betecknas som ett erkännande av kollektiva arbetsrättsfenomen. Tidigare var erkännandet kluvet. Å ena sidan erkände man dem i princip, å andra sidan tillämpade man »individuella» straffstadganden på dem. Även om ovannämnda nyinställning inte entydigt kan inplaceras på axeln paritetsideologi-individualistisk ideologi torde det inte vara långsökt att hävda, att den rådande synen på förhållandet mellan kollektivavtal och straffrätt före det II världskriget präglades av en individualistisk ideologi, sedermera av paritetsideologiskt influerade uppfattningar.

För *processrätten* innebar kollektivavtalslagen av år 1924 vissa principiella nyheter. Man erkände ju härmed i lag arbetstagar- och arbetsgivarföreningarnas rätt att vid domstol företräda sina medlemmar (i vissa fall t.o.m. icke medlemmar på arbetstagarsidan) i eget namn (§ 12). Enligt L om medling i kollektiva arbetstvister, som stiftades ett år senare, blev dylik arbetstagarförening även berättigad att företräda enskild arbetstagare vid i lagen avsedda förhandlingar (§ 7.1). Dessa processrättsliga regleringar var en logisk konsekvens av uppfattningen om föreningarna som avtalsparter. Samtidigt innebar de ett explicit erkännande av särprägeln hos

---

[23] Se *Backman*, Yhteisöjen 70 ff, kom.miet. 1973:70. 251 ff och kom. miet. 1976:72. 133 ff.

kollektiva åtgärder, vilket även klart framgår ur lagberedningens förslag till kollektivavtalslag.[24]

Inrättandet av en arbetsdomstol år 1946 innebar i processrättsligt hänseende stora nyheter.[25] För det första var domstolens sammansättning extraordinär, d.v.s. paritetisk med tre tjänstemannaledamöter, »vilka icke kunna anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen.» (§ 2.2). För det andra var domstolen första och sista instans, normalt ändringssökande var inte möjligt, och för det tredje fick domstolen en effektiverad materiell och formell processledning.

Denna lagstiftningsnyhet, som i hög grad innebar ett införande av skandinavisk, framförallt svensk, praxis hos oss, utgjorde ett explicit erkännande av rådande specialförhållanden inom kollektiv arbetsrätt. Med hänsyn till hur svårt det varit att i övrigt förnya processrätten kan man konstatera att det gick oväntat smärtfritt att genomföra denna omfattande processrättsliga reform.[26] Införandet av arbetsdomstolen kan klassificeras som en paritetsideologisk åtgärd, domstolens sammansättning bygger på paritetsideologiska premisser.

Också inrättandet av arbetsrådet, det må sedan vara en domstol eller ej, utgör ett uttryck för paritetsideologins starka ställning efter II världskriget.

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att finländsk processrätt i stor utsträckning tagit särskilda hänsyn till kollektivavtalet och härtill anslutna fenomen. Man har prioriterat »arbetsrättsliga synpunkter» framom processrättsliga och inom arbetsrätten gjort undantag från allmänna processrättsliga principer. Dessa undantag

---

24 Se LBF 1921: 11.34 f.

25 Se L om arbetsdomstolen 7. 6. 1946/437, som i de flesta väsentliga principfrågor motsvarar L om arbetsdomstolen 31. 7. 1974/646.

26 L om arbetsdomstolen från år 1946 godkändes enhälligt i riksdagen utan någon principdiskussion. Med hänsyn till de politiska konstellationerna efter II världskriget är det lätt att inse att en individualistisk kritik mot lagen inte upplevdes som särskilt pragmatisk — den uteblev också. Mer förvånande är att den marxistiska delen av arbetarrörelsen förbehållslöst gick in för att grunda domstolen. Detta innebär ju en klart paritetsideologisk lösning och en lösning, som t.ex. den svenska arbetarrörel-

har i stor utsträckning baserat sig på paritetsideologi, åtminstone efter II världskriget. Sedermera har liknande undantag gjorts också inom andra rättsområden, nya specialdomstolar har grundats.

5.3. SAMMANFATTNING

Den finländska rättsordningen bygger på individualistiska principer. Kollektivavtalets inlemmande i denna rättsordning har skett dels genom lagstiftning, dels genom att »frigöra» den kollektiva arbetsrätten från övrigt rättssystem. Man har skapat skilda sanktionssystem för kollektiv arbetsrätt, skilda organ för konfliktlösning o.s.v.

På ideologisk nivå kan man säga att den kollektiva arbetsrättens anpassning till olika rättsområden före II världskriget inte var särskilt konsekvent. Ibland hävdade man individualistiska lösningsmodeller, ibland paritetsideologiska. Efter II världskriget har man i allmänhet vid anpassning av den kollektiva arbetsrätten till olika rättsområden företrätt en paritetsideologisk linje. I vissa fall har dock övergången till paritetsideologiska lösningar skett relativt sent, d.v.s. på 1960- och 1970-talet.

I detta sammanhang blir jag tvungen att nöja mig med ovanstående ytliga exposé och allmänna slutresultat. En mer inträngande analys av de ideologiska premisserna för sammanjämkningen mellan kollektiv arbetsrätt och olika rättsområden skulle förutsätta en in-

---

sen häftigt hade motsatt sig år 1928 då svenska AD grundades. Hypotetiska förklaringsmodeller till FKP:s hållning är:

1) Erfarenheterna av det allmänna domstolsväsendet under 1920- och 1930-talet var så avskräckande att man under inga omständigheter »litade» på dessa, utan hellre gav domsmakten åt en domstol där »egna män» satt med.
2) Man ville genom att acceptera arbetsdomstolen garantera kollektivavtalssystemets genombrott, något som inom arbetarrörelsen upplevdes som viktigt.
3) Frågan upplevdes inte som särskilt central i ideologiskt hänseende. Åtminstone debatterades den ytterst litet inom kommunistpartiet.

gående analys av respektive rättsområde och dess ideologi. Inom ramen för denna undersökning är det inte möjligt att utföra en dylik analys.

6. KOLLEKTIVAVTALETS ANPASSNING TILL INDIVIDUALARBETSRÄTTEN

6.1. INLEDNING

Bakgrunden till många av problemen med att anpassa kollektivavtalet till individualarbetsrätten står att finna i det faktum att såväl kollektivavtalet som arbetsavtalet reglerar villkorena för lönearbete, d.v.s. avtalen har delvis samma objekt. Då bägge avtalsformer delvis realiseras inom samma personrelation, inom det enskilda arbetsförhållandet, innebär kollektivavtalets genombrott att flera såväl teoretiska som praktiska anpassningsproblem uppstår. Dessa inskränker sig inte till s.k. kollisionsproblem (jfr. förmånlighetsprincipen) utan ligger bakom många omtvistade kollektivavtalsrättsliga frågor. En analys av de ideologiska premisserna för kollektivavtalets anpassning till individualarbetsrätten förutsätter en klar uppfattning om kollektivavtalet och dess villkor. Granskningen av kollektivavtalets anpassning till individualarbetsrätten inleds därför med en undersökning av olika kollektivavtalsvillkor och den traditionella rättsvetenskapliga indelningen av dessa.

6.2. KOLLEKTIVAVTALET OCH DESS VILLKOR

6.2.1. Normindelningen

Kollektivavtalet kan innehålla villkor, som reglerar frågor i olika personrelationer. Dessa relationer, inom vilka kollektivavtalsvill-

korena verkar, har varit av väsentlig betydelse vid indelning av dessa i olika kategorier. Huvudindelningen har gällt *obligatoriska* och *normativa* kollektivavtalsvillkor.[1] Bestämmelser, som avses i KollavtL § 1.1, d.v.s. »villkor, som skola lända till efterrättelse vid arbetsavtal eller arbetsförhållanden i övrigt» har betecknats som *normativa*. Övriga kollektivavtalsvillkor, oberoende av deras rättsverkningar, har ansetts vara *obligatoriska*.[2] Utgångspunkten är att de obligatoriska kollektivavtalsvillkoren i allmänhet verkar inom partsrelationen (kollektivavtalets parter) medan de normativa villkoren i regel verkar på företagsnivå. Kollektivavtalets parter har en lagstadgad (framförallt KollavtL § 1.1) regleringskompetens inom vilken de kan fastställa bindande villkor för enskilda arbetstagare och arbetsgivare.[3]

De normativa kollektivavtalsvillkoren indelas i allmänhet i finländsk doktrin i två kategorier: *individuella* och *solidariska villkor*. Indelningen härstammar från tysk doktrin, i Finland torde den ha introducerats av lagberedningen år 1921.[4] Indelningen utgjorde en av utgångspunkerna vid stiftandet av 1924 års lag om kollektivavtal och har levt kvar sedan dess såväl i doktrin som i praxis.[5] Den innebär, att man betecknat villkor, vilka verkar i relationen enskild arbetsgivare — arbetstagare som individuella, medan de specifikt kollektivavtalsrättsliga normer, som reglerar förhållandet mellan enskild arbetsgivare och fackavdelning/arbetstagarkollektiv, utgjort solidarnormer. Utgående från KollavtL § 1.1 har alltså

---

1 Se LBF 1921: 11. 16, *Sipilä,* LM 1947. 467 ff, *Kopponen* 178, *Vuorio* 246 ff, 302 ff, *Sipilä* 86 ff, *Sarkko* 222 ff, *samma,* Oikeusvaikutukset 99 ff och *Tiitinen* 215.

2 *Tiitinen* 227. Definitionen avviker i viss mån från tidigare definitioner emedan *Tiitinen* beaktat att KollavtL § 1.1 inte är det enda kollektivavtalsrättsliga stadgande, som ger kompetens att utfärda villkor med rättsverkningar för »tredje man».

3 Se *Tiitinen* 227.

4 Se LBF 1921: 11. 16.

5 Se *Tiitinen* 219 ff och här anvisad litteratur. Se även från rättspraxis de »klassiska domarna» AD 12/1952, AD 3/1954 och AD 6/1954 samt t.ex. AD 6/1957, AD 33/1969, AD 20/1971, AD 4/1973, AD 84/1973, AD 71/1974 och AD 56/1976.

»villkor, som skola ända till efterrättelse vid arbetsavtal» betecknats som individuella och villkor vid »arbetsförhållanden i övrigt» som solidariska.[6]

6.2.2. Dikotomin obligatoriska/normativa villkor

1. *Doktrinen.* Obligatoriska kollektivavtalsvillkor har som ovan framgått i allmänhet definierats negativt i finländsk doktrin. Icke normativa kollektivavtalsvillkor har betecknats som obligatoriska.[7] Obligatoriska kollektivavtalasvillkor kan sålunda inom ramen för den allmänna avtalsfriheten och dess principer reglera vilka frågor som helst med någon rimlig anknytning till arbetsmarknadsförhållanden, d.v.s. till arbetsförhållanden eller kollektivavtalsförhållandet.[8]

Gränsdragningsproblemet mellan obligatoriska och normativa villkor kommer sålunda att gälla omfattningen av de senare. Och de normativa villkoren har som sagt definierats som »villkor, som skola ända till efterrättelse vid arbetsavtal eller arbetsförhållanden i övrigt» (KollavtL § 1.1).

Tolkningen av KollavtL § 1.1 och alltså den sakliga omfattningen av i detta stadgande angiven regleringskompetens har varit föremål för flera grundliga undersökningar.[9] I detta sammanhang föreligger därför ingen orsak att ingående penetrera frågan, utan jag hänvisar till tidigare forskningsresultat och anger kort gränsdragningens huvudlinjer.

Tiitinen har nyligen på basen av tidigare doktrin och praxis uppgjort en belysande exempelförteckning på typiska frågor, som ansetts utgöra »villkor, . . vid arbetsavtal»: lön för arbete, dess beräk-

---

6 *Sipilä,* LM 1947. 469, *samma,* Suomen työoikeus I. 174, *Virkkunen,* LM 1951. 489 ff, *Vuorio* 328 f, *Sipilä* 80 f, *Sarkko* 227, samma, Työoikeus 207, *samma,* Oikeusvaikutukset 106, *Koskinen* 129 och *Tiitinen* 150 f.

7 Se *Tiitinen* 223 ff och här anvisad litteratur.

8 Se *Vuorio* 303, *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 100 och *Tiitinen* 223 ff.

9 Se *Vuorio* 302 ff, *Koskinen* 151 ff, *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 53—70, 105—115 och *Tiitinen* 280 ff.

ningsgrunder och åtminstone vissa förfaringssätt vid lönens bestämning, tid och sätt för lönebetalning, ersättning för kostnader p.g.a. arbetet, arbetsledning och granskning av utfört arbete, arbetstid, semester, permittering, uppsägning samt skyldighet att utföra arbete.[10] Vidare konstaterar han att villkor vid »arbetsförhållanden i övrigt» ansetts vara bestämmelser som reglerar arbetarskyddsfrågor samt att rättspraxis tillerkänt normativ verkan åt »bestämmelser om arbetstagarföreningarnas representanter (tid för förhandsanmälan vid arbetsförhållandets avbrytande, uppsägningsskydd, ersättning för inkomstförlust o.s.v.) och deras rättigheter (till exempel rätt att erhålla viss information om företaget) samt innehåll av fackföreningsmedlemsavgifter från lönen . .».[11]

I KollavtL § 1.1 angiven regleringskompetens är relativt begränsad jämförd med rättsläget i övriga nordiska länder. Bland frågor, vilka ansetts fall utanför tillämpningsområdet för KollavtL § 1.1, kan nämnas bestämmelser om ingående av arbetsavtal (bl.a. s.k. återanställningsklausuler), arbetsfredsklausuler, vissa förhandlingsvillkor, hyra för s.k. arbetstagarbostad i vissa fall och öppethållningstider för rörelse.[12]

Tiitinen har sammanfattat rådande uppfattning, d.v.s. AD:s praxis och nyare doktrin, om tolkningen av KollavtL § 1.1.[13] Även om *Tiitinens* granskning tar sikte på s.k. förhandlingsklausuler torde den i tillämplig utsträckning ha allmän relevans. *Tiitinen* konstaterar att tolkningen utgår från ordalydelsen av KollavtL § 1.1 och uppfattar detta stadgande som ett slags flexibel norm eller en generalklausul. Bedömningen av huruvida KollavtL § 1.1 är tillämplig på ett konkret avtalsvillkor sker utgående från en helhetsbedömning där man beaktar ». . åtminstone avtalsvillkorets omedelbara objekt, syftemålet med bestämmelsen med tanke på

---

10 *Tiitinen* 149.

11 *Tiitinen* 151 (övers. N.B.).

12 Se *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 64 ff och här anvisade rättsfall. Ang. s.k. förhandlingsklausuler, se *Tiitinen* 262—275 och här anvisade rättsfall. Se även t.ex. AD 7/1966, AD 45/1972, AD 14/1974, AD 92/1977 och AD 120/1977.

13 *Tiitinen* 275 ff.

arbetsförhållandet och utformningen av dess villkor samt i hur hög grad avtalsvillkoret begränsar arbetsgivares suveräna kompetens.».[14]

2. *KollavtL § 1.1, legitimering och justifiering.* I detta sammanhang förefaller det inte möjligt att analysera de ideologiska premisserna för KollavtL § 1.1 och dess tolkning. Däremot granskar jag kort vissa drag i legitimerings- och justifieringsideologin för denna norm och en strikt tolkning av den.

Huvudargumentet såväl vid legitimering av KollavtL § 1.1 som vid justifiering av en strikt tolkning av detta stadgande har utgående från *Sipilä* varit »den civilrättsliga grundprincipen, enligt vilken avtal inte får ingås tredje man till last.»[15] Eftersom enskilda arbetstagare och arbetsgivare uppfattats som tredje män i förhållande till kollektivavtalets avtalsparter har de sistnämndas kompetens begränsats och definierats i KollavtL § 1.1.[16] Kollektivavtalet har sålunda ansetts ha exceptionella rättsverkningar för utomstående varför man hävdat att stadgandet bör tolkas strikt.[17] Denna av *Sipilä* lanserade uppfattning har kritiserats i olika sammanhang [18] men till väsentliga delar torde den fortfarande kunna betecknas som rådande.[19] I fortsättningen benämnes denna uppfattning »tertius-doktrinen».

Tertius-doktrinen innebär för det första, vilket ovan redan framgick, att man mer eller mindre automatiskt överfört ett civilrättsligt resonemang på ett kollektivavtalsrättsligt fenomen utan att beakta eventuella specialförhållanden inom arbetsrätten såsom intressebundenheten och relationen mellan bunden och part i kollektivavtalet.[20] Sedermera har doktrinen dock genom *Koskinens*

---

14 *Tiitinen* 276 (övers. N.B.).

15 *Sipilä,* LM 1950. 659.

16 *Sipilä,* LM 1950. 659, *Vuorio* 309 ff, *Sipilä* 63, och *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 55.

17 *Sipilä* 63, *Koskinen* 224, som dock konstaterar att »De bundnas skyddsbehov är sålunda endast en kanske betydande faktor vid tolkningen.» (övers N.B.) och *Hölttä—Salonen* 42.

18 *Virkkunen,* LM 1951. 493 f, *Viranko,* LM 1951. 470 ff och *Tiitinen* 144 f (särskilt not 9), 226.

19 *Koskinen* 155 och *Tiitinen* 151.

20 Se ovan 172.

analys strävat till att beakta denna relation t.o.m. på begreppslig nivå genom termen »anslutningsrisk».[21]

För det andra förefaller tertius-doktrinen bygga på en något schematisk och inte helt adekvat uppfattning om innebörden och den faktiska betydelsen av förbudet att ingå avtal tredje man till last. Det verkar nämligen som om man implicit utgår från att KollavtL § 1.1 är ett exceptionellt stadgande, som har unika rättsverkningar.[22] Så är dock endast delvis fallet. I själva verket föreligger ett flertal andra lagstadganden, som ger kollektivavtalsparterna behörighet att vidta rättshandlingar, som har rättsverkningar för »tertius», d.v.s. enskilda arbetstagare och arbetsgivare, vilket *Tiitinen* påvisat.[23] Och vidare är andra lagstadganden, som innebär att en rättshandling får rättsverkningar tertius till last, inte helt sällsynta i finländsk lagstiftning. T.ex. den analoga tillämpningen av HB 11.4 och 12.4 vid skydd av godtrosförvärv vid dubbelöverlåtelse utgör ett exempel på dylika rättsverkningar, vilket redan *Vuorio* i förbigående noterade.[24] Och för att ta ett exempel från arbetsrätten kan nämnas att arbetstagares lagstadgade uppsägningsskydd i hög grad påverkas av att arbetsgivaren överlåter sin rörelse (ArbavtL § 40).

För det tredje förefaller det som om tertius-doktrinen uppfattats abstrakt och generellt. Man har inte analyserat skillnaden mellan arbetstagare och arbetsgivare som »tertius» utan helt allmänt talat om bunden tredje man. En ingående analys kunde eventuellt ha klarlagt vilket det faktiska skyddsbehovet hos olika »tredje män» är i skilda situationer och mot olika slag av normering. Frågan har dock inte analyserats utan doktrinen har a priori utgått från existensen av ett direkt beroendeförhållande, där graden av skydd för bunden (arbetstagare eller arbetsgivare) står i omvänd proportion till regleringskompetensens omfattning. Man har utgått från att ju mer omfattande regleringskompetensen är, desto sämre är

---

21 *Koskinen* 183.

22 Se t.ex. *Kopponen* 191, *Kivimäki—Ylöstalo* 258, 288 och *Koskinen* 155.

23 Se *Tiitinen* 226—235. Dylika stadganden utgör KollavtL § 7.3, § 9.1 och § 10 samt LAD § 11.

24 *Vuorio* 304.

»tertius'» rättsskydd. Utan att bestrida behovet av rättsskydd för bunden hävdar jag dock att en utvidgad regleringskompetens i vissa fall kan tänkas leda till ökat (faktiskt) skydd för »tertius» (åtminstone för ena »tertius»).

I detta sammanhang är min uppgift inte att analysera tertius-doktrinen i allmänhet, utan att granska dess rättsideologiska innehåll. Rent schematiskt förefaller tertius-doktrinen ohållbar utgående från paritetsideologiska premisser. Paritetsideologin presumerar en avtalsbalans mellan kollektivavtalets parter. Denna saknas mellan de bundna (här avses arbetsavtalets parter). Från paritetsideologisk synvinkel kan en begränsad regleringskompetens tänkas innebära att vissa av de frågor, som lämnats utanför regleringskompetensen, hänskjuts till avgörande mellan enskild arbetstagare och arbetsgivare, vilket innebär att den senare inom ramen för sin styrkedominans kan diktera avtalsvillkoren i dessa frågor. Utgående från dessa premisser förefaller det alltså som om en strikt begränsad regleringskompetens innebär »skydd» av arbetsgivaren som »tertius» och bristande skydd av arbetstagaren som »tertius». Detta står klart i strid mot den paritetsideologiska principen om att den svagare parten, arbetstagaren bör skyddas. I själva verket förefaller alltså tertius-doktrinen, som förordar en strikt begränsad regleringskompetens, implicit presumera att det existerar en avtalsbalans på individualnivå, som gör att ett beslutsfattande på denna nivå är i såväl arbetstagares som arbetsgivares intresse. Tertius-doktrinen verkar vara influerad av en individualistisk ideologi,[25] den utgår från att arbetsavtalet är ett reellt avtal och inte ett »diktat».

---

[25] Tertius-doktrinens individualistiska utgångspunkt kommer även till uttryck i dess presumtion av en långtgående intressegemenskap mellan arbetstagare och arbetsgivare. Implicit förefaller man utgå från att det ligger i *bägge bundnas rättsskyddsintresse att regleringskompetensen är strikt begränsad.* Från paritetsideologisk synvinkel föreligger här dock en klar intressekonflikt: Arbetstagares (»tertius») rättsskydd kan tänkas förbättras av t.ex. en utvidgning av regleringskompetensen till att gälla s.k. företagsledningsangelägenheter, medan arbetsgivares (»tertius») rättsskydd kan tänkas försämras av en dylik åtgärd.

Mot ovanstående ideologiska bakgrund är det knappast överraskande

Sammanfattningsvis konstaterar jag att gränsdragningen mellan normativa och obligatoriska villkor legitimerats och justifierats med tertius-doktrinen. Fram till 1970-talet innebar den en relativt mekanisk överföring av vissa privaträttsliga principer på arbetsrätten, utan att särskilda förhållanden inom den kollektiva arbetsrätten i nämnvärd grad skulle ha beaktats. Tertius-doktrinen står åtminstone delvis i konflikt med paritetsideologiska utgångspunkter och förefaller bygga på individualistiska premisser.

6.2.3. Dikotomin individual-/solidarnormer

1. *Solidarnormsdoktrinen.* Lagberedningen definierade år 1921 solidarnormer som »bestämmelser, vilka förutsätta ett grupp- eller kollektivförhållande och gälla den enskilda arbetaren endast såsom medlem av en association.».[26] Lagberedningens definition är diffus. Vad avser man med ett »grupp- eller kollektivförhållande», vad innebär det att ett villkor »gälla den enskilda arbetaren endast såsom medlem av en association» och hur skiljer man solidarnormerna från andra kollektivavtalsnormer? Lagberedningens exempel på solidarnormer är inte heller särskilt upplysande. Enligt lagberedningen är solidarnormer »bestämningar därom, att arbetsgivaren äger på arbetsplatsen anordna tvättställen samt rum för måltider och ombyte av kläder, så ock att hålla tvål och handdukar tillgängliga. Till solidarnormer kunna vidare hänföras bestämmelser angående lärlingeförhållanden, allmänt arbetarskydd m.m.».[27]

---

att man på kommitténivå år 1958 föreslog att regleringskompetensen borde utvidgas, se kom.miet. 1958: 10. 1, 3 ff.

En av orsakerna till att regleringskompetensen trots allt inte utvidgats kan tänkas vara att en dylik lagstiftningsreform från marxistiska premisser ter sig problematisk och att representanter för denna ideologi ofta förhåller sig restriktivt och selektivt till en utvidgning. Se t.ex. *Laine m.fl:s* lagmotion (Vp 1975. Lakialoite n:o 226), där man föreslår att KollavtL § 1.1 i sakligt hänseende skall bevaras oförändrad och *Uittos* lagmotion (Vp 1977. Lakialoite n:o 130) där KollavtL § 1.1 endast föreslås utvidgas visavi företags- och arbetsledningsfrågor.

26 LBF 1921: 11. 16.

27 LBF 1921: 11. 16.

Lagberedningens definition och exempel slog klart igenom i doktrinen. Före det andra världskriget definierade man i allmänhet solidarnormer med ett mer eller mindre ordagrant citat av lagberedningens förslag.[28] Också de konkreta exemplen på solidarnormer hämtades direkt från betänkandet.[29] Samma definition och samma exempel har fortfarande efter det andra världskriget varit gångbara. Man har dock även strävat att specificera definitionen. Ett grupp- eller kollektivförhållande har ansetts avse förhållandet mellan den lokala fackföreningen och arbetsgivaren.[30] Att villkoren endast gäller den enskilda arbetstagaren såsom medlem av en association har åter inneburit, att den lokala fackföreningen utgör subjekt för de rättigheter, som kollektivavtalet föreskriver.[31] Då det gällt att definiera vilka villkor i ett kollektivavtal som utgör solidarnormer har man uppställt flera olika teorier, vilka jag kort granskar i det följande.

Såväl vid lagstiftning som i doktrin har den s.k. förvandlingslära utgjort teoretisk bakgrund till gränsdragningen mellan individual- och solidarnormer. Denna lära granskar jag ingående vid analysen av förhållandet mellan arbetsavtal och kollektivavtal.[32] Här nöjer jag mig med att konstatera att läran bygger på en uppfattning om att kollektivavtalsvillkorena övergår i de individuella avtalen, d.v.s. att vissa kollektivavtalsvillkor förvandlas till arbetsavtalsvillkor. Man har utgående från denna lära hävdat, att de villkor som förvandlas till arbetsavtalsvillkor är individuella medan de normativa villkor, som inte genomgår denna metamorfos, är solidariska. Stöd för denna uppfattning har man ansett sig finna i KollavtL § 1 där man talar om »villkor, som skola lända till efterrättelse vid arbetsavtal eller arbetsförhållanden i övrigt». Med hänvisning till denna formulering, som även ingick i kollektivavtals-

---

28 Se *Kotonen* 11, *Halme,* JFT 1932. 373 och *Wilskman* 12.

29 Se i föreg. not angiven litteratur.

30 *Vuorio* 295 f, *Sarkko* 228 och *samma,* Oikeusvaikutukset 11.

31 Den enskilda arbetstagaren har sålunda inte själv ansetts kunna kräva att en dylik norm realiseras (genom att t.ex. väcka talan vid domstol), den har länt honom till fördel endast genom s.k. reflexverkan (heijastusvaikutus). Se närmare *Vuorio* 295 f, 408 f och *Sarkko* 228 ff.

32 Se nedan kap 6.3.3.

lagen från år 1924, har man utgått från att »arbetsförhållanden i övrigt» avsett solidarnormer, medan alltså villkoren »som, skola lända till efterrättelse vid arbetsavtal» utgjort individualnormer.[33] Indelningen förefaller mot bakgrund av lagberedningens betänkande vara korrekt, d.v.s. formuleringarna torde ha avsett dessa kategorier. Indelningen säger dock ingenting om hur gränsdragningen skall ske. Vilka villkor »förvandlas till arbetsavtalsnormer» och vilka angår endast »arbetsförhållanden i övrigt»? Detta gränsdragningsproblem har finländsk doktrin diskuterat under de senaste 30 åren.

Virkkunen var bland de första, som attackerade nämnda problematik. Han granskade dock i första hand gränsdragningen mellan normativa och obligatoriska villkor och hävdade att ett kollektivavtalsvillkor, som utvidgar fredsplikten, kunde tillerkännas normativ rättsverkan. *Virkkunen* hänförde alltså fredspliktsklausuler till de solidariska villkorena.[34] Han utgick från att kollektivavtalsparternas avsikt var avgörande för gränsdragningen mellan individual- och solidarnormer. I fall parterna avsett att reglera förhållandet mellan arbetarkollektivet och arbetsgivaren är det fråga om ett solidariskt villkor, om man åter avsett att ett villkor skall ingå i de individuella arbetsavtalen vore en individualnorm i fråga.[35] *Virkkunens* uppfattning väckte inte genklang bland arbetsrättens teoretiker. Tvärtom, man konstaterar i allmänhet att normernas materiella innehåll är avgörande för deras kategoritillhörighet.[36] Man accepterar alltså inte att gränsdragningen sker utgående från subjektiva kriterier (partsavsikten), utan utgår från att den innehåller ett objektivt element.

Vuorio uppställde flera olika gränsdragningskriterier och skiljelinjer mellan individual- och solidarnormer. Det viktigaste och enligt *Vuorio* uppenbarligen avgörande kriteriet utgjorde parternas saklegitimation. I fall arbetsförhållandets parter inbördes kan processa i en fråga är en individualnorm för handen. Då endast

---

33 Se ovan i not 6 anförd litteratur.

34 *Virkkunen,* LM 1951. 494 ff.

35 *Virkkunen,* LM 1951. 485.

36 *Vuorio* 298, *Sarkko,* Työoikeus 210 och *samma,* Oikeusvaikutukset

en part i kollektivavtalet kan väcka talan mot en av motpartens medlemmar är det fråga om en solidarnorm.[37] *Sarkko* har riktat befogad kritik mot *Vuorios* gränsdragning. Han konstaterar att resonemanget leder till en cirkeldefinition: På basen av vem som är saklegitimerad indelas normerna och med stöd av normindelningen avgörs saklegitimationen.[38] *Vuorio* uppfattade solidarnormerna som offentligrättsliga medan han betecknade individualnormerna som privaträttsliga.[39] En annan skillnad mellan dessa normkategorier fann han i uppfattningen om att iakttagande av individualnormer egentligen grundar sig på arbetsavtalet och endast i oväsentlig mån på kollektivavtalet medan solidarnormernas enda rättsgrund är kollektivavtalet.[40] I anslutning till denna uppfattning, som baserade sig på den s.k. förvandlingsläran, lanserade han begreppet »arbetsavtalets omfattning» (työsopimuksen ala) som gränsdragningskriterium. Individualnormerna faller inom denna omfattning, solidarnormerna blir utanför.[41] Arbetsavtalets omfattning bestämmer även omfattningen för individualnormskategorin, medan ovan relaterade saklegitimation enligt *Vuorio* torde bestämma den förra. Förutom nämnda gränsdragningskriterier betonade *Vuorio* även betydelsen av normernas »materiella» innehåll vid gränsdragningen.[42]

Sipilä, som på 1940-talet drog gränsen mellan solidar- och individualnormer utgående från en semantisk analys av KollavtL § 1.1 och den s.k. förvandlingsläran,[43] förefaller sedermera att i stort sätt ha accepterat *Vuorios* gränsdragning. Sålunda konstaterar han bl.a.

---

106 f. Detta förhindrar naturligtvis inte att man i gränsfall även kan fästa uppmärksamhet vid parternas avsikt. Jfr. dock *Tiitinen* 230.

37 *Vuorio* 297 f. Också *Sarkko* 231 tolkar *Vuorio* på detta sätt.

38 *Sarkko* 231.

39 *Vuorio* 330.

40 *Vuorio* 296. *Vuorios* uppfattning innebär att individualnormer är bindande såväl som kollektivavtalsvillkor (med stöd av kollektivavtalet och KollavtL) som i egenskap av arbetsavtalsvillkor (med stöd av normen som förpliktar att uppfylla arbetsavtalet) medan solidarnormer endast förpliktar med stöd av kollektivavtalet och KollavtL. Se även *Tiitinen* 220.

41 *Vuorio* 297 f, 401 och 412 not 5.

42 *Vuorio* 298.

43 Se *Sipilä,* Suomen työoikeus I. 173 f och *samma,* LM 1947. 469.

att skillnaden mellan en solidar- och en indivudualnorm ligger däri, att iakttagande av en solidarnorm övervakas av den arbetarförening, som är part i avtalet, utan att föreningen här uppträder som representant för någon arbetstagare, vilket är fallet visavi individualnormer.[44] Argumenteringen pekar åtminstone delvis mot en gränsdragning på basen av saklegitimation.

Sarkko har övertagit begreppet »arbetsavtalets omfattning» av *Vuorio* och uppfattar det som avgörande gränsdragningskriterium.[45] *Sarkko* utgår från att normativa villkor, som faller under arbetsavtalets omfattning är individuella, resten är solidariska. Resonemanget leder osökt till frågan: Vilka villkor hör till arbetsavtalets omfattning? I ett arbetsavtal kan man ju inta så gott som vilka villkor som helst, vilket *Sarkko* själv helt riktigt konstaterar.[46] Inte heller ArbavtL:s tillämpningsområde torde här vara till större hjälp utan arbetsavtalets omfattning bestäms enligt *Sarkko* av villkor som gäller »utförande av arbete eller vederlag eller till dessa direkt anslutna frågor».[47] Någon närmare definition av begreppet »arbetsavtalets omfattning» presenterar *Sarkko* inte och det förefaller som om den personrelation inom vilken »normen på ett ändamålsenligt sätt kan realiseras», partsavsikten och kollektivavtalets (normens) semantiska utformning vore avgörande för gränsdragningen.[48] *Sarkkos* gränsdragningskriterium förefaller sålunda leda till en helhetsbedömning in casu. Det diffusa begreppet »arbetsavtalets omfattning» ger endast några allmänna riktlinjer för gränsdragningen. *Sarkko* är själv medveten härom. Han konstaterar att begreppet »arbetsavtalets omfattning» är diffust och att »gränsen är flexibel och bestäms i varje enskilt fall utgående från det praktiska arbetslivets behov».[49]

---

44 *Sipilä* 82.

45 *Sarkko* 228 ff och *samma,* Työoikeus 210 f. Se även *samma,* Oikeusvaikutukset 105 ff, där definitionen till innehåll torde vara densamma som tidigare även om *Sarkko* här inte använder begreppet »arbetsavtalets omfattning».

46 *Sarkko* 229.

47 Ibid. Se även *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 106 ff.

48 Se *Sarkko* 229 f och *samma,* Oikeusvaikutukset 107.

49 *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 111.

Tiitinen riktar en försiktig kritik mot den på den s.k. förvandlingsläran baserade konstruktionen enligt vilken individualnormer är bindande som arbetsavtalsnormer och hävdar att rättsverkningarna av KollavtL borde analyseras självständigt.[50] Han förefaller alltså ta avstånd från en hopkoppling av begreppet »arbetsavtalets omfattning» och rättsverkningarna av KollavtL § 7. Han antyder försiktigt, att ett dylikt betraktelsesätt i princip kunde leda till att rättsverkningarna av såväl solidar- som individualnormer på samma sätt kunde utsträckas till bunden arbetstagare och arbetsgivare.[51] Gränsen mellan solidar- och individualnormer skulle inom ramen för KollavtL § 1.1 dras enbart utgående från parternas syftemål.[52] *Tiitinens* hovsamma kritik, som presenteras i ett petitavsnitt, ligger delvis ganska nära *Virkkunens* ovan relaterade syn. Cirkeln tycks vara sluten i den finska solidarnormsdebatten.

På teoretisk nivå förefaller det inte som om man i finländsk rättsvetenskap lyckats uppkonstruera något entydigt gränsdragningskriterium mellan solidar- och individualnormer.[53] Det förefaller som om gränsdragningen skett utgående från normernas materiella innehåll och utgående från de konkreta exempel lagberedningen presenterade år 1921. Dessa »klassiska» exempel har dock något omformats och utvecklats under de senaste åren. *Sarkko* presenterar sålunda två grupper av solidarnormer. Hans indelning är gjord med tanke på tolkningen av ArbavtL § 17, han konstaterar att den inte torde ha relevans vid tolkning av KollavtL.[54] Den första gruppen består av normer som ansluter sig till arbetarskyddet såsom arbetssäkerhet, arbetshygien m.m. Denna grupp är nära ansluten till individualnormerna men »det faktiska intressesubjektet» för dessa normer är samtliga arbetstagare i företaget. Exempel på dylika normer är enligt *Sarkko* villkor om härbärgeringsutrymmen, tvättställen o.s.v.[55] Denna normgrupp nås enligt *Sarkko* av all-

---

50 *Tiitinen* 228 f.

51 *Tiitinen* 230.

52 Ibid.

53 Partsavsikten som gränsdragningskriterium kan eventuellt anses utgöra ett undantag i detta avseende.

54 *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 112.

55 Ibid.

mängiltighetsverkan enligt ArbavtL § 17.1 och 2. Detta är däremot inte fallet med den andra gruppen av solidarnormer.[56] Den består av villkor som ansluter sig till realiserande, uppfyllande och tolkning av kollektivavtalet. I viss mening kan man enligt *Sarkko* hävda att dessa normer står ganska nära kollektivavtalets obligatoriska bestämmelser. Exempel på dylika normer utgör villkor om förtroendemän, om rättigheter för det partsbundna förbundets representanter i förhållandet till bundna arbetsgivare m.m. Slutligen är det skäl att påpeka, att *Sarkko* utgår från att ett avtalsvillkor i vissa fall kan vara såväl solidariskt som individuellt. En bestämmelse om förtroendeman utgör exempel härpå. Den kan angå förtroendemannen såväl som enskild arbetstagare som i egenskap av representant för en bunden arbetstagarförening.[57]

2. *Vad gäller gränsdragningsdiskussionen?* Gränsdragningen mellan individual- och solidarnormer har som ovan framgått varit föremål för en intensiv rättsvetenskaplig diskussion. Det är därför skäl att fråga vad denna debatt gäller, vilken praktisk relevans har den och vad innebär olika lösningsförslag?

Den analytiska rättsvetenskapstradition, som allt sedan 1950-talet har dominerat den arbetsrättsliga diskussionen om normindelningen, betonar indelningens praktiska rättsdogmatiska relevans. Normernas rättsverkningar utgör i allmänhet det ledande kriteriet för normsystematisering. Också gränsdragningen mellan individual- och solidarnormer har uppfattats som meningsfull därför att villkoren inom respektive normkategori har haft skilda rättsverkningar. Det är främst tre rättsregler som har haft relevans i diskussionen, nämligen KollavtL § 1.1, § 6 och § 7. Utan att här gå in på de juridiska konstruktioner och teorier som legat bakom »rådande uppfattning» konstaterar jag kort att skillnaden i rättsverkningar ansetts vara att

— individualnormerna har arbetsavtalets (arbetsförhållandets) rättsverkningar, de verkar inom det enskilda förhållandet mel-

---

56 *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 116, 159.

57 *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 107 f. Se även *Suviranta,* Kastarin juhlajulkaisu 250 f, 255 och *Tiitinen* 152 f, 222 f not 49.

lan arbetsgivare och arbetstagare (KollavtL § 1.1 och 6). Dessa rättsverkningar saknar solidarnormerna.
— vid brott mot individualnormer sanktioneras i princip såväl arbetstagare som arbetsgivare i KollavtL § 7, vid brott mot solidarnormer sanktioneras endast arbetsgivare.[58]

Detta innebär att *rättsmedelssystemet är dubbelt vid brott mot individualnormer:* Antingen kan enskild part i arbetsförhållandet väcka talan vid allmän domstol eller så kan frågan behandlas i kollektivavtalsrättslig ordning, i sista hand i AD. Och i princip torde det inte föreligga några hinder för att utnyttja bägge rättsmedelsvägar. Vid brott mot solidarnormer har däremot endast AD-vägen ansetts stå till förfogande.[59] Och för det andra: Vid brott mot individualnormer kan i princip *såväl arbetstagare som arbetsgivare* ådömas plikt enligt KollavtL § 7, vid brott mot solidarnormer kan *endast arbetsgivare* ådömas plikt med stöd av detta stadgande.[60] Det föreligger alltså klara skillnader mellan solidar- och individualnormer vad beträffar rättsverkningar. Dessa skillnader har dock en ringa betydelse i arbetsmarknads- och rättspraxis: För det första är det med undantag för rena fordringsmål [61] relativt sällsynt, att en enskild arbetstagare utnyttjar sin möjlighet att väcka talan vid allmän domstol för brott mot individualnormer, utan dylika förseelser behandlas i allmänhet inom ramen för kollektivavtalsrättslig förhandlingsordning och AD. Och för det andra är talan mot enskild arbetstagare med stöd av KollavtL § 7 för brott mot en individualnorm ett ytterst exceptionellt fenomen.[62]

Det sagda förklarar även varför rättspraxis ger ytterst ringa vägledning för gränsdragningen mellan solidar- och individualnormer. Frågan ställs nästan aldrig på sin spets. AD blir regelmässigt endast tvungen att ta ställning till gränsdragningen mellan obligato-

---

58 Inte heller bundna arbetstagarföreningar kan ådömas sanktion med stöd av KollavtL § 7. Här omnämns ju enbart arbetsgivare och arbetstagare. Se *Vuorio* 308 f.

59 Jfr. dock ArbavtL § 32 och kap 6.2.3.3. nedan.

60 Jfr. *Tiitinen* 230.

61 Se *Sarkko,* Työoikeus 165 f.

62 AD 6/1950 utgör ett exempel härpå.

riska och normativa villkor. På basen av denna gränsdragning kan man utgående från i doktrinen uppställda kriterier och med hänvisning till olika teoretikers *(Sipilä, Suviranta* och *Sarkko)* medverkan i AD med en viss sannolikhet konstatera att domstolen har accepterat solidarnormsdoktrinen. Resonemanget går ut på att vissa kollektivavtalsvillkor, som av AD tillerkänts normativ verkan, knappast (utgående från doktrinens kriterier) kan betecknas som »villkor vid arbetsavtal» varför de e contrario kan anses vara solidarnormer. Resonemanget blir spekulativt,[63] i detta sammanhang går jag inte in på detta problem, utan nöjer mig med en hänvisning till doktrin och några belysande rättsfall.[64]

I doktrinen har man, förutom vad som redan anförts, i några fall tillerkänt dikotomin individualnormer/solidarnormer rättsdogmatisk relevans. Sålunda har man i samband med kollektivavtalets s.k. efterverkan diskuterat huruvida efterverkan träffar bägge slag av kollektivavtalsvillkor, eller endast individualnormer.[65] Vidare har man diskuterat huruvida kollektivavtalens allmängiltighetsverkan (ArbavtL § 17.1 och 2) gäller såväl individual- som solidarnormer.[66] Flera författare förefaller anse att ringa skillnad visavi rättsverkningar i dessa två fall föreligger mellan individual- och

---

63 Sålunda har det ingalunda inom doktrinen rått enighet om vilken solidarnormsuppfattning AD företräder. Medan t.ex. *Sipilä* år 1968 hävdade att AD inte hittills behandlat ett enda mål där »käromålet direkt skulle ha grundat sig på en solidarnorm» *(Sipilä* 82) hävdade *Suviranta,* Säännökset 49 ff och *Sarkko* 234 f att solidarnormskonstruktionen var en realitet i AD:s praxis. Se även *Sipilä,* Asiantuntijalausunto 30 ff.

64 Se förutom i föreg. not nämnd litteratur *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 111 ff och *Tiitinen* 150 ff, 280 ff samt från AD-praxis t.ex. AD 12/1952, AD 3/1954, AD 6/1957, AD 33/1969, AD 20/1971, AD 4/1973, AD 84/1973, AD 71/1974, AD 56/1976, AD 107/1976 och AD 60/1977.

65 Kollektivavtalets s.k. efterverkan gäller frågan om vilka villkor, som skall tillämpas under kollektivavtalslös period. Se närmare nedan kap. 6.3.5. — Ang. diskussionen om solidar- respektive individualnormers efterverkan, se *Vuorio* 318, *Kopponen* 275 f, *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 199 f och *samma,* Työoikeus 224.

66 Ang. kollektivavtalens allmängiltighetsverkan, se nedan kap. 7.3.6. — Ang. diskussionen kring dikotomin individual-/solidarnormer och ArbavtL § 17, se *Kahri—Vihma* 78 ff, *Sarkko,* DL 1972. 48 ff och *Koskinen* 177.

solidarnormer.[67] Och åtminstone vad kollektivavtalets efterverkan beträffar torde denna fråga ha en ytterst begränsad praktisk relevans.

Skillnaden i rättsverkningar mellan solidar- och individualnormer förefaller alltså i stor utsträckning sakna praktisk rättsdogmatisk betydelse. I praktiken spelar det endast i undantagsfall någon roll om rättsmedelssystemet är dubbelt eller om arbetstagare kan ådömas plikt. Gränsdragningen mellan solidar- och individualnormer förefaller sålunda främst vara av principiell och rättssystematisk betydelse. Den intensiva rättsvetenskapliga debatten kan förstås mot denna bakgrund: Diskussionen har de facto även gällt det normsystematiska inlemmandet av kollektivavtalet i arbetsrätten.

Gränsdragningen mellan solidar- och individualnormer har även en rättsideologisk dimension, vars omfattning är svår att bedöma och vars förekomst är svår att dokumentera. Den faktiska skillnaden i rättsverkningar mellan dessa normer och det sätt på vilket denna skillnad presenteras i doktrinen har en rättsideologisk och -illusorisk funktion. Då man konstaterar att en viss norm *inte ger enskilda arbetstagare några rättigheter* utan endast förpliktar arbetsgivaren och kommer arbetstagaren till godo som »medlem i ett kollektiv» ligger det nära till hands att utgå från att »lagstiftaren» ansett en andra rangens fråga vara för handen (för enskild arbetstagare) och att solidarnormerna i allmänhet reglerar frågor av sekundär betydelse för arbetstagarna. Då doktrinen konstaterar att arbetstagaren saknar saklegitimation, att han inte juridiskt sett är intressesubjekt, ligger det nära till hands, att utgå från att enskild arbetstagare även saknar ett faktiskt intresse av att solidarnormen realiseras.

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att gränsdragningen mellan solidar- och individualnormer har en begränsad praktisk, rättsdogmatisk betydelse. Frågan utgör primärt ett teoretiskt och rättssystematiskt problem, som även har rättsideologisk och -illusorisk relevans.

---

67 Se t.ex. *Koskinen* 177, 240 not 165 och *Sarkko*, Oikeusvaikutukset 116, 199 f.

3. *Kort bedömning av solidarnormsdoktrinen.* Gränsdragningen mellan solidar- och individualnormer är, som ovan påvisats, i stor utsträckning en rättssystematisk fråga. Innan jag granskar den rättsideologiska sidan av gränsdragningen är det skäl att antydningsvis peka på ett par problematiska punkter i doktrinen.

Vuorio liksom även senare doktrin utgår explicit från konceptionen om att individualnormer förpliktar med stöd av »dubbla normer». Den innebär att individualnormerna förpliktar både med stöd av kollektivavtalet och arbetsavtalet (som villkor i arbetsförhållandet), medan solidarnormerna endast förpliktar med stöd av kollektivavtalsregleringen.[68] *Vuorio* formulerade dock mig veterligen aldrig explicit frågan om inte vissa »solidarnormer» även kunde tänkas förplikta med stöd av GArbavtL § 14 enligt vilken »Arbetsgivare är pliktig att vid arbete fästa behörigt avseende vid bevarande av arbetares hälsa och arbetsförmåga . .» och GArbavtL § 15.1 enligt vilken »Arbetare bör . . undvika allt, som kan sätta hans egen eller hans medarbetares säkerhet i fara . .». *Vuorio* frågade alltså inte om nämnda stadganden kunde tänkas förplikta arbetsförhållandets parter att iaktta kollektivavtalets stadganden om arbetarskydd, vilka ju traditionellt hänförts till solidarnormskategorin. Förklaringen till att *Vuorio* inte ägnade denna fråga någon uppmärksamhet ligger knappast enbart i det faktum att ovan citerade lagstadganden är vaga och allmänna. *Vuorio* utgick antagligen från att nämnda stadganden var *solidariska rättsregler.* Han uppfattade nämligen inte, i motsats till senare doktrin, solidarnormskonstruktionen som specifikt kollektivavtalsrättslig, utan som en allmän arbetsrättslig normkategori, vilken kunde återfinnas på olika nivåer inom den arbetsrättsliga normhierarkin. Solidarnormer kunde sålunda enligt *Vuorio* ingå i arbetsreglementen och lagstadganden.[69] Begreppet »arbetsavtalets omfattning» gällde sålunda enligt honom hela det arbetsrättsliga normsystemet och GArbavtL § 14 och § 15 torde enligt hans uppfattning ha fallit utanför denna omfattning (åtminstone till den del de gällde arbetarskyddet).[70]

---

68 Se *Vuorio* 296, 319 och *Tiitinen* 220 ff.

69 *Vuorio* 395 f, 401.

70 *Vuorio* 392, 408 anför, att arbetsavtalets parter inte kan avtala om

Utgående från denna uppfattning är det följdriktigt att hävda, att nämnda lagstadganden inte kunde verka inom det enskilda arbetsförhållandet, utan endast reglerade rättigheter och förpliktelser i förhållandet offentlig myndighet — enskild arbetsgivare (arbetstagare).[71] Å andra sidan förefaller det också utgående från denna tolkning vara fullt plausibelt att påstå att sanktionssystemet var »dubbelt» också visavi solidarnormer: Dels förelåg KollavtL § 7, dels kunde offentlig myndighet med stöd av GArbavtL § 14 och 15 tänkas ha haft rätt att övervaka att arbetarskyddsvillkor i kollektivavtalet följdes.

I detta sammanhang föreligger ingen orsak att spekulera över ovanstående konstruktion. Det centrala är att både lagstiftning och doktrin har undergått vissa förändringar sedan *Vuorios* dagar. L om skydd i arbete tillkom år 1958, ArbavtL stiftades år 1970. Doktrinen uppfattar inte mera solidarnormskonstruktionen som allmänt arbetsrättslig, utan som en specifikt kollektivavtalsrättslig kategori.[72]

Den nya lagstiftningen förefaller bygga på uppfattningen om att arbetarskyddet inte endast innebär en (offentligrättslig) förpliktelse i relationen offentlig myndighet — arbetsgivare, utan även en (privaträttslig) rättighet/skyldighet inom det enskilda arbetsförhållandet och arbetsavtalet.[73] I och med att denna uppfattning, som kom-

---

arbetarskydd eller arbetsförhållanden, att dessa frågor inte ingår i parternas dispositionskompetens. Såväl *Sarkko* 229 som *Tiitinen* 148 konstaterar dock att man kan avtala om nästan vad som helst i ett arbetsavtal. Sålunda förefaller det klart att t.ex. en yrkesskicklig arbetstagare vid anställning kan förutsätta vissa arbetarskyddsarrangemang och att parterna kan avtala om dessa i arbetsavtalet. Och med stöd av stadgandena i ArbavtL kan arbetstagaren vid brott mot dessa avtalsvillkor väcka skadeståndseller fullgörelsetalan vid domstol (se *Koskinen,* Työturvallisuudesta 95). Däremot kan parterna naturligtvis inte frångå tvingande arbetarskyddsbestämmelser i avtalet.

71 *Vuorio* 192, 408 f.

72 Se t.ex. *Sarkko,* Työoikeus 207 och *Tiitinen* 219 ff, vilka förefaller utgå från att indelningen endast gäller kollektivavtalsvillkor, även om författarna inte explicit tar ställning till frågan.

73 Se kom.miet. 1969: A 25, där man konstaterar att avsikten med ArbavtL § 32 är att understryka att iakttagande av arbetarskyddet utgör en avtalsskyldighet för arbetsgivaren. Se även *Koskinen,* Työturvallisuudesta 73 och *samma,* LM 1975. 849 f.

mer till uttryck bl.a. i ArbavtL § 14 och § 32 samt i doktrinen, slagit igenom, förefaller det som om behovet av att operera med solidarnormer inom lagstiftning eller arbetsreglementen helt och hållet fallit bort. Solidarnormerna har därför levt kvar endast som kollektivavtalsnormer.

Ovan relaterade utveckling har vissa återverkningar på den gamla läran om förpliktelse med stöd av »dubbla normer» som skiljelinje mellan solidariska och individuella villkor. I dag förefaller det nämligen helt gångbart att hävda att ArbavtL § 14 och § 32 utgör villkor i det enskilda arbetsförhållandet,[74] villkor som förpliktar arbetsförhållandets parter att iaktta arbetarskyddsvillkoren i kollektivavtalet. Konstruktionen »dubbla normer» förefaller i dag även gå att tillämpa på arbetarskyddsnormerna, gränsdragningskriteriet har åtminstone delvis förlorat sin betydelse. Och doktrinen har blivit något inkonsekvent. I fall man vill hålla kvar läran om »dubbla normer» blir man antingen tvungen att hävda, att ArbavtL § 14 och § 32 utgör solidariska lagstadganden, som inte verkar inom arbetsavtalsförhållandet,[75] eller att hänföra arbetar-

---

[74] *Koskinen,* LM 1975. 850.

[75] ArbavtL § 32 skulle sålunda falla utanför »arbetsavtalets omfattning» också på lagstiftningsnivå, vilket klart förefaller strida mot intentionerna med nämnda stadgande.

Överhuvudtaget förefaller det som om bruket av begreppet »arbetsavtalets omfattning» skulle ha gett upphov till olika slag av begreppsförvirringar. *Vuorio* uppfattade begreppet som allmänt arbetsrättsligt, medan *Sarkko* 228 ff förefaller uppfatta det som ett specifikt kollektivavtalsrättsligt kriterium för tolkning av KollavtL § 1.1 och dess uttryck »villkor, som skola lända till efterrättelse vid arbetsavtal». I detta hänseende förefaller begreppet mindre lyckat eftersom det lätt associerar till arbetsavtalet eller arbetsavtalslagen (se *Bruun* 109, där ArbavtL:s omfattning och begreppet »arbetsavtalets omfattning» kopplas ihop på ett sätt, som torde vara berättigat endast då begreppet används i den betydelse *Vuorio* gav det).

Det föreligger eventuellt ett visst samband mellan bruket av begreppet »arbetsavtalets omfattning» och det faktum att också begreppet »arbetsförhållandets villkor» används i en lång rad olika betydelser i doktrinen: Ibland betecknar man endast individualnormer, d.v.s. villkor som faller innanför »arbetsavtalets omfattning» i den betydelse *Sarkko* ger begreppet, som arbetsförhållandets villkor (se *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 106, där han talar om *arbetsförhållandets egentliga villkor).* Vidare används begreppet för att beteckna samtliga i KollavtL § 1.1 avsedda villkor, ibland för att

skyddsnormerna i kollektivavtalet till individualnormskategorin. I annat fall håller systemet inte för en kritisk granskning.

4. *Solidarnormskonstruktionens ideologiska premisser.* Då det gällt att inlemma solidarnormerna i rättssystemet har man i stort sett varit enig om anpassningsstrategin. I doktrinen har man inte försökt återföra solidarnormerna på redan existerande rättsvetenskapliga kategorier utan man har skapat en specifik kollektivavtalsrättslig normkategori. Diskussionen har sålunda inte gällt solidarnormskategorins existens utan dess särdrag och kännetecken.

Har anpassningsstrategin varit befogad? Finns det överhuvudtaget något behov för en skild solidarnormskategori? Frågorna är inte omotiverade. Inom svensk rättsvetenskap har man inte opererat med någon solidarnormskategori. Detta är fallet trots att den svenska lagen om kollektivavtal från år 1928, som var i kraft till år 1976, till struktur och grundprinciper i hög grad överensstämde med finländsk lagstiftning.

Kollektivavtal ingås i dag i allmänhet på förbundsnivå. Detta innebär, att det på företagsnivå finns två relevanta relationer, inom vilka kollektivavtalsnormer kan lända till efterrättelse. Dessa är 1) arbetsgivare — enskild arbetstagare, 2) arbetsgivare — arbetstagarkollektiv/arbetstagarförening. Det föreligger alltså en objektiv grund för uppdelning av de villkor, som gäller på företagsnivå i två kategorier. Det verkar inte vara helt oändamålsenligt, att bibehålla en systematisk indelning i individual- respektive solidarnormer.

I rättsideologiskt hänseende förefaller ovanstående normindelning väl harmoniera med paritetsideologiska utgångspunkter. Från

---

beteckna samtliga villkor, som tillämpas i rättsförhållandet mellan enskild arbetsgivare och arbetstagare. Ibland används begreppet i en *konkret* bemärkelse för att avse de villkor, som de facto tillämpas mellan parterna (eller bör tillämpas inom ramen för olika normkällor) (se *Bruun* 41). Ibland används begreppet i *abstrakt* bemärkelse för att ange de frågor, vilka arbetsgivare inte ensam har kompetens att besluta om (se *Tiitinen* 161 ff). Och dessutom har begreppet sin egen arbetsavtalsrättsliga betydelse inom den s.k. grundförhållandeteorin.

Det förefaller onekligen föreligga ett behov av att »sanera» ovan relaterade terminologi. I detta sammanhang måste jag dock nöja mig med att peka på detta behov.

paritetsideologisk utgångspunkt är ju de förhållanden, som individual- respektive solidarnormerna reglerar, i ett relevant hänseende olika. Inom »solidarnormsrelationen» råder styrkebalans medan denna saknas inom »individualnormsrelationen». Detta innebär, att det i vissa situationer kan vara förenligt med paritetsideologin att bedöma dessa relationer på ett divergerande sätt i t.ex. lagstiftning, praxis eller doktrin. Mot denna bakgrund förefaller det ändamålsenligt att i systematiskt hänseende separera dessa normkategorier.

Personrelationerna på företagsnivå förekommer dock inte i någon »ren» form. För det första är kollektivavtalsparterna och vid kollektivavtalet bundna föreningar enligt KollavtL § 8 skyldiga att övervaka, att underorganisationer och enskilda arbetsgivare och arbetstagare följer villkoren i kollektivavtalet.[76] Detta innebär att relationen enskild arbetstagare-enskild arbetsgivare som specifik kollektivavtalsrättslig relation inte kan jämställas med arbetsavtalsrelationen. Inom den förstnämnda utjämnas ju styrkebalansen i viss mån av den övervakande nivån. För det andra är det skäl att observera att ett något varierande och ofta komplicerat system med olika förhandlingsordningar och kompetensnormer i kollektivavtalet, som delegerar beslutanderätten till lokal nivå i olika frågor, ofta gör det motiverat att endast indela kollektivavtalsrelationerna i förbundsnivå och lokalnivå, utan att göra någon skillnad mellan de i varandra inflätade relationerna på lokal företagsnivå.[77] Förtroendemannainstitutets stora praktiska betydelse innebär nämligen att här råder en intensiv växelverkan och ideligen skeende övergång mellan solidar- och individualnormsrelationen.

Kollektivavtalets historiska och ideologiska bakgrund samt arbetsrättens rättssystematiska struktur bygger på en distinktion mellan arbetstagaren som individ och arbetarkollektivet. Vid en rättsideologisk analys är det därför motiverat att skilja mellan olika partsrelationer på företagsnivå, trots att dessa i KollavtL och framförallt i praktiken inte förekommer i »ren» form. På teoretisk nivå kan man alltså göra en skillnad mellan nämnda relationer, men man

---

76 Se t.ex. *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 157 ff.

77 *Tiitinen* 23 ff och särskilt 91 ff.

bör vara medveten om att distinktionen delvis bygger på en förenkling och schematisering av reella förhållanden.

Vilka ideologiska premisser bygger lagregleringen av solidarnormer på? Ett svar på frågan förutsätter en granskning av skillnaden mellan rättsreglerna, som reglerar solidar- respektive individualnormerna. Ovan framgick att bägge slag av normer tillerkänns bindande normativ verkan. Den främsta skillnaden gäller rättsmedel. Då arbetsgivare bryter mot en individualnorm föreligger ett dubbelt rättsmedels- och sanktionssystem. Allmänt taget kan den enskilda arbetstagaren härvid med stöd av det individuella avtalsförhållandet kräva realisering av villkoret och sanktionering av avtalsbrottet medan arbetstagarföreningen inom ramen för kollektivavtalssystemet kan nyttja föreliggande rättsmedel. Vid arbetsgivares brott mot solidarnormer har endast det senare rättsmedelssystemet ansetts stå till förfogande.[78] I ideologiskt hänseende kan detta tolkas så att man på individualnivå, där »styrkebalans saknas» skyddat den svagare parten, arbetstagaren, genom att skapa ett dubbelt rättsmedelssystem. På kollektiv nivå, där »styrkebalans föreligger», har man däremot nöjt sig med ett enkelt rättsmedelssystem. Lagregleringen överensstämmer relativt väl med paritetsideologiska premisser.

Sammanfattningsvis kan konstateras att förekomsten av en skild solidarnormskategori i flera avseenden tycks vara förenlig med paritetsideologiska utgångspunkter. I det följande granskar jag hur denna kategori har uppfattats. Vilka har de rättsideologiska premisserna för en gränsdragning mellan individual- och solidarnormer varit?

5. *Gränsdragningspremisserna. Bakgrund.* De ideologiska premisserna för gränsdragningsproblematiken kan förstås endast i sitt historiska sammanhang. Solidarnormskategorin härstammade från tysk doktrin, där den fick relevans år 1918 i och med tillkomsten av den tyska lagen om kollektivavtal TVO.[79] TVO § 1 angav reg-

---

78 Se ovan 200 f.

79 Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten 23. 12. 1918/6605.

leringskompetensens omfattning. Stadgandet tolkades ytterst strikt. Då man i tysk doktrin tvistade om vilka villkor, som var solidarnormer, gällde konflikten samtidigt frågan: Vilka villkor hade normativ verkan?[80] Solidarnormskonstruktionen innebar alltså att vissa villkor kunde frånkännas normativ verkan i relationen arbetsgivare-arbetstagare, vilket förklarar att diskussionen var livlig och frågeställningen upplevdes som relevant. Helt frånkändes solidarnormerna dock inte betydelse. Med stöd av vissa stadganden i BGB kunde iakttagande av solidarnormer i vissa fall tolkas utgöra förutsättningar för arbetstagares avtalsprestation. Brott mot solidarnorm från arbetsgivares sida ansågs i dessa fall berättiga arbetstagare att med bibehållen rätt till lön vägra utföra (innehålla) arbete.[81]

Då lagberedningen år 1921 beredde 1924 års lag om kollektivavtal var man klart inspirerad av två tyska modeller. Å ena sidan av gällande tysk rätt, d.v.s. TVO, och å andra sidan av ett tyskt lagförslag från år 1921.[82] Vidare tog man intryck av vissa tidigare svenska propositioner till kollektivavtalslagstiftning.[83] Lagberedningens förslag och år 1924 års lag om kollektivavtal gick medvetet på en annan linje än TVO. Man tog visserligen indelningen i solidar- och individualnormer för given, men man inlemmade bägge kategorier i regleringskompetensen. I själva verket kan man hävda att lagberedningen plockade *lagtexten* (med vissa modifikationer) från

---

80 Ang. den tyska debatten i denna fråga på 1920-talet, se tex. *Sinzheimer,* JW 1009, *Jacobi* 181 ff, *Kahn-Freund* 20 ff och av denna anförd litteratur 23 not 38.

81 Se t.ex. *Jacobi* 189. Denna rätt anses fortfarande i Västtyskland ansluta sig till solidarnormkonstruktionen, se t.ex. *Hueck—Nipperdey* II. 256 f.

82 Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes, ausgearbeitet von dem Arbeitsausschuss für ein einheitliches Arbeitsrecht 491 ff. Lagförslaget, som aldrig förverkligas, betecknas av *Sarkko* 132 som det s.k. *Sinzheimers* lagförslag. Det var officiellt utarbetat av en »kommission», dock på basen av ett modellförslag som *Sinzheimer* uppgjort. *Sinzheimers* modellförslag fann man efter hans död bland hans efterlämnade manuskript. Det finns publicerat i *Sinzheimer,* Arbeitsrecht 1. 451 ff.

83 Se Sverige, Kungl. Maj:ts Nåd. Proposition Nr 96, 1910 Förslag till Lag om kollektivaftal mellan arbetsgifvare och arbetare och Kungl. Maj:ts Nåd. Proposition Nr 43, 1911 dito.

de svenska lagförslagen 1910 och 1911, medan man plockade *norm-indelningen* (systematiken) från tysk lagstiftning och doktrin.[84]

Lagberedningen förverkligade utvidgningen av regleringskompetensen, i förhållande till TVO, genom att inta uttrycket »arbetsförhållande i övrigt» i lagens § 1. Uttrycket torde kunna förstås mot bakgrund av det faktum att »idealmodellen» för ett kollektivavtal vid denna tidpunkt var det lokala avtalet. Detta kunde innehålla åtminstone tre slag av kollektivavtalsvillkor: Obligatoriska villkor, som gällde mellan parterna, individualnormer som utgjorde »arbetsavtalsvillkor» och solidarnormer, som inte gällde mellan parterna eller inom arbetsavtalen utan vid »arbetsförhållande i övrigt». Då kollektivavtalen sedermera i allt högre grad börjat ingås på förbundsnivå och »arbetsförhållande i övrigt» kommit att gälla många nya frågor och främst inom relationen arbetsgivare-arbetstagarförening har uttrycket blivit något malplacerat.[85] Det bibehölls dock som sådant i KollavtL (1946).[86]

Det centrala, med den lösningsmodell finländsk lagstiftning gick in för, var att solidarnormskonstruktionen fick en helt annan funktion i finländsk rätt än den hade i tysk. I Tyskland användes den för att urholka och begränsa regleringskompetensen, gränsdragningen mellan solidar- och individualnormer gällde omfattningen av kollektivavtalets normativa verkan. Hos oss gällde denna gränsdragning ingalunda omfattningen av kollektivavtalets normativa verkan eftersom såväl individual- som solidarnormer föll inom

---

84 De i föreg. not nämnda förslagen angav regleringskompetensen på följande sätt: ».. villkor, som skola lända till efterrättelse vid arbetsaftals ingående, samt om förhållandena i öfrigt mellan arbetsgifvare och arbetare.» (§ 1).

85 Detta har lett till ohistoriska analyser, där »arbetsförhållande i övrigt» betecknats som ett arbetsförhållande »sui generis» och där man analyserat uttrycket uteslutande från semantiska utgångspunkter, se t.ex. *Sipilä* 80 ff. Jfr. *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 60 f och *Koskinen* 153, vilka med fog konstaterar att arbetsmarknadsförhållandena förändrats en del sedan år 1924 varför en strikt semantisk tolkning av KollavtL § 1 kan leda till orimliga resultat.

86 Den förändring, som gjordes i den svenskspråkiga lagtexten måste betecknas som rent stilistisk: »arbetsförhållande i övrigt» ändrades till »arbetsförhållanden i övrigt».

regleringskompetensen. Denna gränsdragning har därför haft mindre betydelse än gränsdragningen mellan solidariska och obligatoriska villkor. Och denna gräns torde i viss mån ha tenderat att förskjutas så att solidarnormerna vinner terräng på bekostnad av de obligatoriska villkorena.[87] Det sagda innebär att den tyska solidarnormskonstruktionen på 1920-talet hade den objektiva funktionen, att inskränka på kollektivavtalsparternas regleringskompetens, medan den finska solidarnormskonstruktionen fick helt motsatt effekt. Den utvidgar regleringskompetensen så att vissa tidigare obligatoriska villkor kan anses vara solidariska och därmed normativa.

Inom finländsk doktrin har man fäst ringa uppmärksamhet vid det faktum att solidarnormskonstruktionen hade en annan betydelse i finsk än i tysk rätt. Tvärtom, man har tillägnat sig solidarnormskategorin utgående från tyska kriterier och inte ställt frågan huruvida man vid bedömning av normkategorin borde ta hänsyn till lagstadgade divergenser vad gäller regleringskompetensens omfattning och till avsaknaden av klara finländska lagstadganden, som skulle motsvara BGB:s regler om rätten att innehålla prestation.[88]

6. *Tysk gränsdragningsideologi.* Inom finländsk doktrin uttalar man sällan explicit några ideologiska premisser för gränsdragningen mellan individual- och solidarnormer. Det har inte förelegat något behov av att legitimera gränsdragningen, emedan man direkt kunnat hänvisa till LBF 1921: 11 och här angivna exempel. Inte heller LBF anger några ideologiska premisser för gränsdragningen utan man tar normkategorierna som »givna» från tysk doktrin och nämner endast några typexempel.[89] Detta innebär att gränsdragningens ideologiska premisser måste sökas i tysk rättsvetenskap. Hur

---

87 Omfattningen av denna förskjutning är svår att bedöma. *Koskinens* undersökning av regleringskompetensens omfattning (*Koskinen* 151 ff) och det av henne angivna standardexemplet på regleringskompetensens utvidgning i praxis, AD 33/1969, som gällde villkor om inkassering av fackförenings medlemsavgifter från lönen, antyder dock att en dylik utveckling ägt rum. Se även *Tiitinen* 152.

88 Angående rätten att innehålla arbete i (väst)tysk och finsk rätt, se *Bruun* 10 ff, 53 ff.

89 LBF 1921: 11. 16.

legitimerade man här solidarnormskonstruktionen och vilka uppfattningar gav gränsdragningskriterierna uttryck för?

För det första uppfattades dikotomin privaträtt/offentlig rätt som ytterst viktig.[90] Arbetsavtalet ansågs utgöra ett privaträttsligt avtal, medan arbetarskyddslagstiftningen hänfördes till den offentliga rätten. Detta innebar att arbetarskyddslagstiftningen ansågs förplikta arbetsgivaren i förhållande till statlig myndighet, men inte i förhållande till enskild arbetstagare.[91] Arbetstagaren kom sålunda endast i åtnjutande av den offentliga myndighetens omsorg, men någon rättighet att kräva arbetarskyddsåtgärder i förhållande till sin avtalspart och med stöd av arbetsavtalet förelåg inte för honom. Enligt rådande doktrin, den s.k. förvandlingsläran, ingick de normativa kollektivavtalsbestämmelserna i de enskilda arbetsavtalen. Dessa bestämmelser »förvandlades» till individuella arbetsavtalsvillkor och betecknades som individualnormer. Det var naturligtvis otänkbart att offentligrättsliga stadganden skulle kunna ingå i det privaträttsliga arbetsavtalet. Offentligrättsliga arbetarskyddsstadganden i kollektivavtalet kunde sålunda inte »förvandlas» till arbetsavtalsvillkor och utgöra individualnormer, utan man hänförde dem till solidarnormerna. Gränsdragningen mellan individual- och solidarnormer har sålunda bl.a. betingats av dikotomin privaträtt/offentlig rätt.

För det andra var synen på arbetarskyddet och kraven på arbetsmiljön helt andra än vad som är fallet i dag. Frågan om arbetstidens längd stod i centrum för arbetarskyddsproblematiken, medan arbetstrygghet och arbetsmiljö rönte mindre uppmärksamhet. Orsakerna härtill är mångfacetterade: Teknologins utvecklingsnivå, kraven på arbetskraftens kvalifikation, den fackliga arbetarrörelsens samhälleliga styrkeposition m.m. utgör bakgrundsfaktorer. Utan att närmare gå in på dessa kan jag konstatera att det i början av 1920-talet i ideologiskt hänseende var gångbart att hävda att kravet

---

90 Se t.ex. *Jacobi* 377—427, som behandlar dikotomin offentlig rätt/-privaträtt inom arbetsrätten. Se även *Sinzheimers* kritik, Arbeitsrecht 1. 255 ff.

91 Se och jfr. *Jacobi* 7 ff (även 188 ff, 355 och 422 f).

på en trygg arbetsplats inte var någon rättighet för den enskilda individen utan en »andra rangens» kollektiv rättighet.

För det tredje uppfattade man solidarnormerna som en specifik kollektivavtalsrättslig normkategori. Kollektivavtalet kunde ju innehålla villkor, som varken verkade inom relationen mellan kollektivavtalets parter eller kom att lända till efterrättelse inom det enskilda arbetsförhållandet, men som tillmättes kollektivavtalsrättslig relevans. T.ex. vissa förhandlingsklausuler och bestämmelser om företagets eller fackorganisationens representanter kunde räknas hit. Dessa villkor ansågs verka inom relationen arbetsgivare-arbetstagarkollektiv, utan att innebära några rättigheter för enskild arbetstagare annat än som »medlem i kollektivet». Denna uppfattning byggde på ett uttalat paritetsideologiskt resonemang. Man konstaterade att fråga var om villkor, som arbetstagare ensam var för svag att kunna genomdriva inom det enskilda avtalsförhållandet och som var av gemensamt, kollektivt intresse för arbetstagarna.[92] Endast genom sammanslutning och via kollektivavtalet kunde dessa villkor realiseras. Och deras förverkligande kom samtliga arbetstagare till godo.

Redan ovan relaterade tre bakgrundsuppfattningar till den tyska solidarnormsdoktrinen utvisar att solidarnormskategorin är något heterogen. Å ena sidan hänfördes hit villkor, som var specifikt kollektivavtalsrättsliga och klart gällde förhållandet mellan fackförening och arbetsgivare. Å andra sidan räknades hit vissa villkor som av rättssystematiska eller andra skäl inte ansågs kunna ingå i det enskilda arbetsavtalsförhållandet.

En av den kollektiva arbetsrättens »Grand old men», *Otto Kahn-Freund* fäste redan på 1920-talet uppmärksamhet vid att solidarnormsgruppen inte var särskilt homogen. *Kahn-Freund* skilde mellan *äkta (echte)* och *oäkta (unechte) solidarnormer*.[93] Till de senare hänförde han arbetarskyddsnormerna. Han konstaterade att en dylik norm väl kan tänkas uppfyllas trots att endast en arbetstagare är anställd hos arbetsgivaren. Begreppsenligt förutsätter arbetarskyddsnormerna sålunda inte ett arbetarkollektiv eller en arbetsta-

---

92 *Sinzheimer,* Arbeitsnormenvertrag II. 50.

93 *Kahn—Freund* 22.

garförening, även om arbetarskyddsnormerna de facto utgör ett resultat av den ekonomiska utvecklingen och uppkomsten av storindustri. Med de äkta solidarnormerna förhåller det sig annorlunda. De förutsätter begreppsenligt förekomsten av ett kollektiv eller en fackförening. Exempel på äkta solidarnormer är bestämmelser om förtroendemän eller normer för lösning av tvister inom företaget m.m. Dessa normer har företagsorganisationen som objekt och man kan omöjligt tänka sig förverkligandet av dylika normer i ett företag med endast en anställd. *Kahn-Freund* hävdade i polemik mot rådande doktrin att arbetarskyddsnormerna i själva verket borde uppfattas som individualnormer och att de sålunda vore bindande inom arbetsavtalsrelationen.[94]

7. *Finländsk gränsdragningsideologi.* Finländsk rättsvetenskap har som ovan framgått tillägnat sig den tyska solidarnormsdoktrinen, utan att i nämnvärd utsträckning diskutera dess bakgrund och teoretiska eller ideologiska premisser. Ovan angivna tre centrala uppfattningar bakom solidarnormskonstruktionen torde dock på 1920- och 1930-talet väl ha motsvarat de uppfattningar man hyste i Finland. Arbetarskyddslagstiftningen hänfördes entydigt till den offentliga rätten. Den uppfattades som en offentlig reglering av de förhållanden under vilka näring fick idkas.[95] Lagstiftningen avsåg visserligen att skydda arbetstagarna men skapade inga (subjektiva) rättigheter för dem.

Det förefaller dock uppenbart, att de ursprungliga tyska utgångspunkterna för solidarnormsdoktrinen inte mera i dag är gångbara i Finland. Vad gäller dikotomin offentlig rätt/privaträtt har den allmänt taget uppmjukats betydligt under de senaste årtiondena. Redan kollektivavtalets legislativa genombrott innebar att man skapade en ny avtalstyp, som varken kan klassificeras som entydigt privat- eller offentligrättslig, vilket eventuellt har bidragit till att dikotomin tillmätts en ringa betydelse inom arbetsrätten. Och i fall man i dag försöker klassificera arbetarskyddslagstiftningen utgående från denna dikotomi torde det vara korrekt att beteckna den både som privat- och offentligrättslig. Med detta avser jag att

---

94 Se *Kahn—Freund* 23 ff.

95 *Willgren* 41 ff, 470 f och *Sipilä,* Käsite 66, 229.

arbetarskyddslagstiftningen (främst L om skydd i arbete och ArbavtL § 14, § 32) skapar rättigheter och skyldigheter såväl inom det privaträttsliga förhållandet mellan enskild arbetstagare — arbetsgivare som inom det offentligrättsliga förhållandet mellan arbetsgivare — offentlig myndighet.[96] Också den allmänna synen på arbetarskyddets betydelse har förändrats. Rätten till en trygg arbetsplats uppfattas åtminstone på ideologisk nivå som en viktig individuell förmån och rättighet. Och slutligen har man i allt högre grad börjat uppfatta solidarnormskonstruktionen som en uteslutande specifik kollektivavtalsrättslig normkategori. Detta kommer bl.a. till uttryck i det faktum att man utgår från att solidarnormer realiseras inom förhållandet fackförening — arbetsgivare och att man i allmänhet inte betecknar t.ex. lagstadganden som solidariska.

Också i Finland har man numera observerat det faktum, som *Kahn-Freund* betonade i Tyskland på 1920-talet, nämligen att solidarnormerna utgör en heterogen normkategori. *Sarkkos* ovan relaterade indelning av solidarnormerna i samband med tolkningen av ArbavtL § 17 kan ses som ett uttryck härför.[97] *Sarkkos* indelning stämmer frapperande väl överens med *Kahn-Freunds* dikotomi äkta och oäkta solidarnormer. Äkta solidarnormer motsvarar normer som ansluter sig till realiserande, uppfyllande och tolkning av kollektivavtal, medan de oäkta solidarnormerna motsvarar *Sarkkos* arbetarskyddsnormer. *Sarkkos* indelning belyser även det faktum att rådande finska solidarnormsdoktrin är något motsägelsefull. Å ena sidan anser man att solidarnormerna verkar inom förhållandet arbetsgivare-fackförening, å andra sidan hävdar man att det existerar en grupp solidarnormer som med stöd av ArbavtL § 17 kan förverkligas oberoende av om arbetstagarna överhuvudtaget är fackligt organiserade.[98]

Hur förhåller sig den finska solidarnormsdoktrinens gränsdragningspremisser i ideologiskt hänseende till paritetsideologin? Helt entydigt kan man knappast återföra uppfattningarna på individua-

---

96 Se ovan 205 f.

97 Se ovan 199 f.

98 Se även *Koskinen* 177. Jfr. *Kahri—Vihma* 84.

listisk ideologi eller paritetsideologi. Rådande gränsdragning förefaller dock i viss mån avvika från paritetsideologiska premisser. Det vore förenligt med skyddsprincipen att hänföra arbetarskyddsstadgandena till individualnormskategorin. Och det verkar förenligt med paritetsideologin, att uppfatta solidarnormerna som en specifikt kollektivavtalsrättslig relation, där paritetsideologisk styrkebalans föreligger. I så fall borde endast villkor, som klart verkar inom denna relation, betecknas som solidariska.

8. *Paritetsideologisk gränsdragning.* Finländsk doktrin har haft svårigheter med gränsdragningen mellan solidar- och individualnormer. Detta förefaller delvis ha berott på att man utgått från en accepterad uppfattning, om vilka villkor som utgör solidarnormer, varefter man försökt uppskissera lämpliga gränsdragningskriterier för denna indelning.[99]

Gränsdragningen mellan solidar- och individualnormer är i första hand av rättsideologisk och rättssystematisk betydelse. Dess praktiska relevans på rättsverkningsnivå är ringa.

På rättsideologisk nivå står de doktrinära utgångspunkterna för gränsdragningen mellan individual- och solidarnormer i strid mot paritetsideologiska premisser. En paritetsideologisk gränsdragning betonar skyddsprincipen och hävdar att enskild arbetstagare utgör faktiskt intressesubjekt för arbetarskyddslagstiftningen. Vidare betonar den solidarnormsrelationen som en specifik kollektivavtalsrättslig relation mellan enskild arbetsgivare och arbetstagarförening. Detta skulle innebära att de s.k. arbetarskyddsnormerna eller för att använda *Kahn—Freunds* terminologi de oäkta solidarnormerna hänförs till individualnormskategorin. Solidarnormerna kunde i så fall allmänt karaktäriseras som normer, vilka begreppsenligt förutsätter förekomsten av ett arbetarkollektiv eller en fackförening och som realiseras i förhållandet lokal fackorganisation — enskild arbetsgivare.

---

99 Gränsdragningen torde delvis därför ha upplevts som problematisk. Och det är onekligen svårt att finna gränsdragningskriteriet mellan t.ex. en norm i kollektivavtalet enligt vilken den regelbundna dagliga arbetstiden varar från 7—16 och ett villkor som utsäger att temperaturen på arbetsplatsen är 16°—20°.

6.3. FÖRHÅLLANDET MELLAN KOLLEKTIVAVTALETS OCH ARBETSAVTALETS VILLKOR

6.3.1. Bakgrund

Ett av de centrala problemen vid anpassning av kollektivavtalet till individuell arbetsrätt utgör frågan om hur man skall uppfatta förhållandet mellan enskilda normer i kollektivavtalet respektive arbetsavtalet. De faktiska omständigheterna bakom problematiken kring detta förhållande kan kort anges i det följande:

Samtliga kollektivavtalsvillkor är inte problematiska i förhållande till villkor i arbetsavtalet. De villkor, som verkar inom samma personrelation som arbetsavtalet, är här i första hand av intresse. Problemet fixeras därför i fortsättningen till förhållandet arbetsavtalsvillkor — individualnormer, medan obligatoriska och solidariska kollektivavtalsvillkor lämnas utanför framställningen. Här bör vidare observeras att arbetsavtalet ingås och realiseras i förhållandet mellan enskild arbetsgivare och arbetstagare, d.v.s. i enlighet med vedertagen finländsk terminologi på arbetsförhållandets nivå, medan kollektivavtalets individualnormer blott realiseras på denna nivå.

Kollektivavtalet förutsätter existensen av ett arbetsavtal, d.v.s. ett »färdigt» rättsförhållande inom vilket det kan verka. Arbetsavtalet förutsätter däremot inget kollektivavtal.

KollavtL § 6 utgör den legislativa utgångspunkten för bedömningen. Lagstadgandet utsäger att ett arbetsavtal, som till någon del står i strid med kollektivavtal, till denna del är ogiltigt [100] och bestämmelserna i kollektivavtalet länder till efterrättelse. Vid normkollision har alltså kollektivavtalsvillkorena ett »tvingande och automatiskt» företräde. Ett undantag härvidlag utgör för arbets-

---

100 Termen »ogiltigt» är något missvisande. Fråga är ju inte om att arbetsavtalets villkor i och för sig vore utan rättslig relevans (nullitet), utan endast om att arbetsavtalsvillkoret vid konkurrens med kollektivavtalets individualnorm får vika. Se närmare *Vuorio,* Työehtosopimus 8 luku, 19 § (sidorna är onumrerade) och *Sarkko,* LM 1968. 322 f samt allmänt om ogiltighetsbegreppet *Suviranta,* Säännökset 5 ff och *Kivimäki—Ylöstalo* 373 f.

tagaren förmånliga arbetsavtalsvillkor (d.v.s. förmånligare än kollektivavtalet). I enlighet med den s.k. förmånlighetsprincipen[101] äger dylika arbetsavtalsvillkor företräde framom kollektivavtalsvillkoren, vilket innebär att kollektivavtalet är ett s.k. minimiavtal.

Utgående från nämnda, delvis legala premisser har finländsk doktrin och praxis utarbetat sin syn på förhållandet mellan villkor i arbetsavtalet respektive kollektivavtalet.

6.3.2. Problemen

Vid inlemmande av kollektivavtalet i finländsk rättsordning har relationen mellan villkor i kollektivavtal och arbetsavtal inneburit två olika problem. Det ena problemet har gällt extensionen av kollektivavtalsvillkoren.[102] Inom doktrin och praxis kan man spåra en svag tendens till att utsträcka vissa av kollektivavtalsvillkorens rättsverkningar till att även gälla arbetsavtalsvillkor. Man strävar alltså till att »transformera» vissa arbetsavtalsvillkor till kategorin kollektivavtalsvillkor.[103] Det andra problemet, motsatt tendens,

---

101 Se t.ex. *Sipilä,* LM 1947. 471, *Vuorio* 423 ff, *Pekkanen,* LM 1972. 331, *Suviranta* LM 1972, 335, *Sarkko,* Työoikeus 283 ff och *samma,* Oikeusvaikutukset 207.

102 KollavtL § 8 förpliktar vissa föreningar att undvika alla kampåtgärder riktade mot kollektivavtalet i dess helhet eller »någon enskild bestämmelse däri». Betydelsen av begreppet »enskild bestämmelse» i kollektivavtalet kommer sålunda indirekt att påverka fredspliktens omfattning. Det är mot den bakgrunden den livliga diskussionen kring tolkningen av nämnda begrepp i finländsk doktrin bör ses. I diskussionen har man gett begreppet »enskild bestämmelse» i kollektivavtalet en vidsträckt omfattning med hjälp av olika konstruktioner såsom »dolda klausuler (invisible clauses)», »naturliga beståndsdelar (naturalia negotii)» m.fl. Se *Lehto,* LM 1953. 724 ff, *Vuorio,* Kivimäen juhlajulkaisu 462 f, *samma,* TfR 1957. 44 f, *Wuori,* Pykälä 25 vuotta 111 f, *Suviranta,* Scandinavian Studies 179 ff, *Sarkko* 251 ff och *samma,* Työoikeus 240.

103 *Suviranta,* Scandinavian Studies 184, 204 f. Jfr. dock *Vuorio,* Kivimäen juhlajulkaisu 463, *samma,* TfR 1957. 45 och *Sarkko* 274 f. Den sistnämnde konstaterar även att »interpolering» av arbetsavtalsvillkor i kollektivavtalet inte förekommer i finländsk AD-praxis. Från senaste år kan man dock finna flera AD-fall, där en kampåtgärd, som angått lön reglerad

är betydligt mer påfallande. Den innebär att man tillerkänner kollektivavtalsvillkoren arbetsavtalsvillkorens rättsverkningar, man »förvandlar» individualnormer till arbetsavtalsvillkor. Den teoribildning, som förklarar och legitimerar denna »förvandling», har helt följdriktigt benämnts förvandlingsläran.[104]

6.3.3. Den s.k. förvandlingsläran

I finländsk doktrin och praxis har man allt sedan lagberedningen publicerade sitt betänkande år 1921 företrätt en tyskinspirerad konception med avseende på individualnormernas förhållande till arbetsavtalet.[105] Man hävdar att kollektivavtalets individualnormer ingår i de enskilda arbetsavtalen, som villkor i dessa. Individualnormerna anses alltså med stöd av KollavtL § 6 (och dess tidigare motsvarighet) transformeras till arbetsavtalsvillkor. Denna transformationsprocess har även gett namn åt teorin, som kallats förvandlingsläran eller med (riks)svensk terminologi »den dubbla konstruktionen».[106]

Förvandlingslärans historiska rötter bör sökas från den tid då kollektivavtalet inte var lagreglerat (i Tyskland). Den enda avtalstyp, som då accepterades i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, var det enskilda arbetsavtalet, medan kollektivavtalet inte ansågs vara bindande på denna nivå. Då man ville förklara kollektivavtalsvillkorena bindande i detta förhållande måste

---

genom individuellt arbetsavtal (lön som p.g.a. s.k. löneglidning överstigit lönen enligt kollektivavtal), ansetts rikta sig mot kollektivavtalets lönebestämmelser, se t.ex. AD 75/1974, AD 14/1975, AD 25/1975, AD 66/1975, AD 84/1975, AD 97/1975, AD 28/1976, AD 94/1976, AD 5/1977 och AD 22/1977.

104 Se *Vuorio* 206 f, som även torde ha introducerat benämningen i Finland.

105 HD 1974 II 67, HD 1975 II 50, HD 15. 8. 1975, N:o 1001, N:o 242 RD 1974, HD 1977 II 8, LBF 1921: 11. 16, *Halme,* JFT 1932. 381, *Sipilä,* Suomen työoikeus I 175, *samma,* LM 1947. 470, *samma,* LM 1950. 662 och signaturen K.K., LM 1974. 381 f.

106 *Bergström* 64.

man på något sätt »transformera» dem till arbetsavtalsvillkor.[107] Detta skedde genom att man t.ex. hävdade att arbetstagarorganisationerna verkade med stöd av fullmakt från arbetstagarna eller genom att man tydde sig till läran om avtal till förmån för tredje man. Den centrala arbetsrättsliga tvistefrågan före kollektivavtalets lagreglering gällde alltså huruvida det var möjligt att uppfatta kollektivavtalsvillkor som villkor i enskilt arbetsavtal. Då kollektivavtalet sedermera lagreglerades, skedde det utgående från de förlegislativa frågeställningarna. Man gav lagstiftningsvägen »automatisk och tvingande» verkan åt kollektivavtalsvillkorena som arbetsavtalsvillkor. Detta framgår klart av terminologin i TVO § 1 och KollavtL § 1. I det sistnämnda stadgandet talar man ju om »villkor, som skola lända till efterrättelse vid arbetsavtal». Det står alltså klart att den finländska lagstiftningen år 1924 explicit accepterade förvandlingsläran.[108]

Allt sedan LBF 1921: 11 har förvandlingsläran haft en stark ställning inom finländsk arbetsrätt. Också ArbavtL kan sägas bygga på förvandlingsläran. Påståendet kräver en exemplifiering: Enligt ArbavtL § 43 kan part i arbetsavtalet i vissa fall häva avtalet och kräva skadestånd med stöd av ArbavtL § 51.2. Enligt rådande doktrin står det klart att hävning kommer i fråga också då hävningsgrunden baserar sig på motpartens brott mot en individualnorm i kollektivavtalet.[109] Och också i detta fall kan skadestånd krävas. I fall man vid beredning av arbetsavtalslagen medvetet hade förkastat förvandlingsläran, d.v.s. man hade hävdat att individualnormerna inte transformeras till arbetsavtalsvillkor (eller har samma rättsverkningar), vore terminologin i lagen svår att förstå. I så fall borde man konsekvent även tala om brott mot *arbetsförhållande* och inte enbart mot *arbetsavtal*. ArbavtL förefaller alltså bygga på ett konkludent accepterande av förvandlingsläran, även om denna problemställning eventuellt inte rönt uppmärksamhet vid lagstiftningsarbetet.

---

107 Se *Lotmar* I. 781 ff, *Sinzheimer,* Arbeitsnormenvertrag II. 44 f, *Undén* 18 f, *Lehmann* 22, *Bergström* 63 ff, *Adlercreutz* 417 ff och *Vuorio* 206 f.

108 LBF 1921: 11. 16.

109 Se t.ex. *Sarkko,* Työoikeus 218.

Också inom svensk arbetsrätt har »den dubbla konstruktionen» bevarat sin ställning till dags dato.[110] Detta faktum är här av intresse främst för att konstruktionen i Sverige uppfattas på ett annat sätt än förvandlingsläran i Finland. Medan förvandlingsläran brukar motiveras utgående från KollavtL § 6, uppfattas »den dubbla konstruktionen» på följande sätt: Man utgår från att arbetsgivare och arbetstagare då de träffar ett arbetsavtal underförstår att detta även omfattar en skyldighet för båda parter att rätta sig efter kollektivavtalets villkor.[111] Kollektivavtalsbestämmelserna anses utgöra en underförstådd del av det enskilda avtalet. »Den dubbla konstruktionen» uppfattas som en presumtion om ett konkludent avtal.

6.3.4. Kritik av förvandlingsläran

Förvandlingsläran har i allmänhet inte ifrågasatts av finländsk doktrin. Ett undantag i detta avseende utgör *Vuorio*.[112] Han konstaterar att det med tanke på rättsverkningen (vaikutussäännökset) är riktigt att hävda att normerna i en viss akt (kollektivavtalet) förändrar normerna i en annan akt (arbetsavtalet), men att det med tanke på giltigheten (voimassaolosäännökset) är inkorrekt.[113] Arbetsavtalet utgör nämligen arbetsgivarens och arbetstagarens viljeyttring. Parternas viljeyttring förändras inte av att ett divergerande kollektivavtalsvillkor blir tillämpligt med stöd av KollavtL § 6. Tvärtom, nämnda stadgande innebär att parternas viljeyttringar — som skulle förändra avtalet — blir onödiga.[114] *Vuorio* sammanfattar sin kritik med ett konstaterande om att individualnormer kan anses förändra *arbetsförhållandets* innehåll — eller komma att ingå här — men inte *arbetsavtalets* innehåll.[115] *Vuorios* kritik

---

110 Se SOU 1975: 1. 309 ff och *Victorin,* Svensk rätt i omvandling 655.

111 *Petrén,* SvJT 1949. 512 och SOU 1975: 1. 313.

112 Förutom *Vuorio* har även *Virtanen* 70 ställt sig negativ till förvandlingsläran. Se även *Tiitinen,* DL 1976. 89.

113 *Vuorio* 212.

114 *Vuorio* 212.

115 *Vuorio* 214.

ledde inte till någon allmän omvärdering inom finländsk arbetsrätt. Däremot förefaller den ha lett till en viss försiktighet bland rättsvetare. Sålunda undviker man ibland att explicit hävda förvandlingsläran, även om man delvis bygger sitt resonemang på densamma.[116]

Förvandlingsläran förefaller onekligen vara svår att förena med den rådande synen på arbetsavtalet som en viljeyttring mellan parterna. *Vuorios* kritik av förvandlingsläran måste sålunda utgående från den analytiska rättsvetenskapens premisser betecknas som befogad, även om hans distinktion mellan rättsverkning och giltighet ter sig diffus. *Vuorios* kritik utgjorde en konsekvent följd av hans stringenta arbetsförhållandekonstruktion. Arbetsförhållandebegreppet hos *Vuorio* innebär en gemensam benämning för den rättsliga nivå på vilken kollektivavtalets individualnormer, arbetsavtalsvillkor, vissa lagstadganden och eventuella villkor i arbetsreglementet verkar. Hans utgångspunkt är att ingen av dessa normkällor »förvandlas» till någon annan, utan att varje normkategori strikt bör hållas skilt för sig.[117] För kollisionsfall, d.v.s. då flera konkurrerande normer reglerar samma fråga, uppställer *Vuorio* en förmånsordning, ett skilt schema för hur konkurrenssituationer bör bedömas.[118] För *Vuorio* är KollavtL § 6 inget »förvandlingsstadgande», det gäller endast kollisionsfall.[119] *Vuorios* logiska konstruktion, arbetsförhållandekategorin, avskaffar sålunda till stor del behovet av att »förvandla» olika villkor. Före arbetsförhållandebegreppets genombrott nyttjade man nämligen arbetsavtalsbegreppet i två betydelser (vilket som ovan framgick fortfarande är fallet i ArbavtL), nämligen dels som en avtalskategori, en viljeyttring, dels som ett rättstillstånd, en allmän benämning på förhållandet mellan enskild arbetsgivare och arbetstagare. Och i den situa-

---

116 Sålunda citerar *Sarkko* HD:s på förvandlingsläran baserade uttalanden, men tar själv inte ställning för eller emot denna lära. Se *Sarkko,* Työoikeus 224 och *samma,* Oikeusvaikutukset 197 ff.

117 *Vuorio,* TfR 1957. 43 ff.

118 *Vuorio* 409 ff.

119 *Vuorio,* TfR 1957. 44 och *samma,* Työehtosopimus 8 luku, 19 §.

tionen var det uppenbarligen nödvändigt att uppfatta individualvillkor som arbetsavtalsvillkor i den senare bemärkelsen.[120]

Det förefaller uppenbart att förvandlingslärans frågeställning utgående från den analytiska rättsvetenskapens premisser kan betecknas som irrelevant och kanske behäftad med en »metafysisk anstrykning».[121] Förvandlingslärans centrala problemställning gäller frågan: »Vilka villkor ingår i arbetsavtalet eller vilka villkor har karaktär av arbetsavtalsvillkor?» och beroende på svaret avgör man rättsverkningarna av ett villkor. Inom analytisk rättsvetenskap torde man i allmänhet föredra att direkt fråga vilken norm som skall tillämpas mellan arbetstagare och arbetsgivare i en konkret situation medan frågan om »individualnormer förvandlas till arbetsavtalsvillkor» torde kunna betecknas som meningslös.

Förvandlingsläran är i dag accepterad i rättspraxis. Den har en stark ställning inom doktrin och lagstiftning. Och förvandlingsläran står uppenbart i konflikt med rådande rättsteoretiska utgångspunkter. Hur kan detta förklaras, varpå beror förvandlingslärans ståndaktighet?

6.3.5. Förvandlingsläran och kollektivavtalets efterverkan

1. *Allmänt.* Förvandlingslärans bestånd i finländsk rättsvetenskap kan knappast uttömmande förklaras utgående från historiska och begreppsliga fenomen, även om dessa kan förklara hur det varit möjligt att läran överhuvudtaget kunnat fortleva. Den centrala bevekelsegrunden för dess bestånd torde finnas i det faktum att läran justifierat kollektivavtalets s.k. efterverkan. Frågan om efterverkan aktualiseras i den situation, som uppstår då kollektivavtalet upphört att vara i kraft, men ett nytt kollektivavtal inte ännu slutits. Frågan gäller vilka normer, som skall tillämpas i arbetsförhållandet under denna s.k. avtalslösa period. Utgående från förvandlingsläran har frågan varit lätt att besvara: Kollektivavtalets individualnormer

---

120 Se *Sipilä* 81, *Sarkko,* Työoikeus 36 not 9 och framförallt *Aurejärvi 86 ff. Se även Sarkko,* LM 1977. 89.

121 *Bergström* 66. Se även *Tiitinen,* DL 1976. 89.

»fortlever» som arbetsavtalsvillkor, de har »transformerats» till arbetsavtalsvillkor och blir tillämpliga inom de enskilda arbetsavtalen tills ett nytt kollektivavtal ingåtts. Kollektivavtalet har med andra ord efterverkan.

2. *Vad innebär kollektivavtalets efterverkan?* I praktiken är det inte sällsynt att det uppstår ett kollektivavtalslöst interregnum, då ett kollektivavtal trätt ur kraft och något nytt avtal inte ingåtts. Denna period är i regel relativt kortvarig. Tillerkännandet av efterverkan åt kollektivavtalsvillkoren innebär att man under denna period tillämpar det »gamla» kollektivavtalets villkor inom det enskilda arbetsförhållandet. En annan eventuellt nära till hands liggande rättsuppfattning vore att man under denna interimistiska period inom enskilda arbetsförhållanden bör tillämpa villkoren i de enskilda arbetsavtalen. Denna lösning ter sig i flera avseenden svårgenomförbar. Villkoren i de enskilda arbetsavtalen är ofta mer eller mindre hypotetiska. De kan även variera i hög grad beroende på tidpunkten för anställningen: En arbetstagare har anställts före det »gamla» kollektivavtalet trädde i kraft, en annan under dess giltighetstid och en tredje efter dess upphörande. Villkoren i deras enskilda arbetsavtal kan variera och det är fullt möjligt att arbetstagaren med den längsta anställningstiden och den högsta kollektivavtalslönen har den lägsta (ursprungliga) arbetsavtalslönen.

I finländsk doktrin har man efter II världskriget så gott som enhälligt tillerkänt kollektivavtalet efterverkan och hävdat att dess villkor bör tillämpas också under avtalslös period.[122] Denna

---

[122] HD 1974 II 67, HD 1975 II 50 och HD 15. 8. 1975, N:o 1001, N:o 242 RD 1974. Se även HD 1977 II 8, där kollektivavtalet dock innehöll en klausul, enligt vilken villkoren i kollektivavtalet följs t.o.m. ingående av nytt kollektivavtal. Ang. bedömning av dylika klausuler, se AD 8/1977. HD 1970 II 77 har i litteraturen setts som ett uttryck för att HD accepterat kollektivavtalets efterverkan (signaturen *K.K*, LM 1971. 381 f, *Sarkko*, Työoikeus 224, *samma*, Oikeusvaikutukset 201 och *Tiitinen*, DL 1976. 89). *Virtanen* 21 f har riktat befogad kritik mot doktrinens tolkning av HD 1970 II 77. Han hävdar att man inte av detta fall kan sluta sig till att HD skulle ha accepterat kollektivavtalets efterverkan. I detta fall hade arbetsavtalsparterna nämligen i det skriftliga arbetsavtalet intagit en uttrycklig klausul enligt vilken man förband sig att följa kollektivavtalets villkor. Här behövde HD alltså inte ty sig till läran om efterverkan, eftersom arbetsavtalets par-

principiella grundsyn har fört med sig en lång rad konkreta tillämpningsproblem. Villkoren i kollektivavtalet är av olika slag. Vilka villkor skall tillerkännas efterverkan? Hur förhåller sig kollektivavtalets efterverkan till kollektivavtal, som tillämpas med stöd av allmängiltighetsstadgandet ArbavtL § 17? Och hur skall efterverkan uppfattas, är den dispositiv eller absolut?

Inom den finländska doktrinen har det rått långtgående enighet om att efterverkan i första hand gäller kollektivavtalets individualnormer.[123] Och denna efterverkan anses föreligga oberoende av om kollektivavtalet tillämpas med stöd av KollavtL eller ArbavtL § 17.[124] Inom doktrinen har man företrätt olika uppfattningar om solidarnormernas efterverkan,[125] däremot har man varit enig om att obligatoriska villkor inte har efterverkan. Kollektivavtalets efterverkan har uppfattats som dispositiv.[126] Man har alltså ansett att arbetsavtalets parter genom avtal kan frångå det »gamla» kollektivavtalets villkor till nackdel för arbetstagaren under avtalslös period.

3. *Justifiering av efterverkan.* Argumentationen för att tillerkänna kollektivavtalet efterverkan har förts på två olika plan. För det första har man använt en »rent juridisk» argumentationsmetod och konstaterat att vissa kollektivavtalsvillkor »kommit att ingå som en del i arbetsavtalet» och sålunda är i kraft även efter det att kollektivavtalets giltighetstid löpt ut. I detta fall stöder man sig

---

ter genom en uttrycklig viljeyttring följde kollektivavtalsvillkorena i det enskilda arbetsförhållandet.

I doktrinen accepteras efterverkan av följande författare: *Sipilä,* Suomen työoikeus I. 175, *Kopponen* 270, *Vuorio* 317 f, *samma,* Työehtosopimus 7 luku § 18, *K.K,* LM 1971. 381 f, *Koskinen* 241 not 165, *Sarkko,* Työoikeus 224, *samma,* Oikeusvaikutukset 199, *Virkkunen,* Vuosilomalaki 118 och *Tiitinen,* DL 1976. 89. Efterverkan förnekas av *Virtanen* 129 f.

123 Se t.ex. *Vuorio* 317 f och *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 199.

124 *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 200.

125 Se *Vuorio* 318 not 51, *Kopponen* 275 f, *Sarkko,* Työoikeus 224 och *samma,* Oikeusvaikutukset 199 f.

126 Se t.ex. *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 200 och *Tiitinen,* DL 1976. 89 not 46. Se även ArbavtL § 28.2, SemesterL § 16.2 och L om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor § 5 och § 12 a och om dessa lagstadganden nedan kap. 7.3.4.

alltså direkt på förvandlingsläran. Övriga »rent juridiska» argument för kollektivavtalets efterverkan förefaller inte att ha haft någon särskilt stor betydelse inom finländsk arbetsrätt.[127] För det andra har man hävdat uttalat rättspolitiska argument för efterverkan.[128] Man anger olika synpunkter, som talar för att efterverkan är önskvärd: Kollektivavtal tillerkänns i praktiken i allmänhet efterverkan, konflikter uppstår lätt under avtalsfri period om arbetsgivare går in för att försämra villkoren i arbetstagarnas arbetsförhållanden, i fall efterverkan förnekas uppstår problem visavi personer, som fått anställning vid olika tidpunkter och vilkas enskilda arbetsavtal varierar o.s.v.

Det föreligger en lång rad rättspolitiska argument för efterverkan. Det råder en omfattande konsensus om att dessa argument är relevanta, d.v.s. man är ense om att efterverkan är önskvärd och befogad. Det är ytterst sällsynt att man på rättspolitiska grunder ifrågasätter kollektivavtalets efterverkan.[129]

Det förefaller uppenbart att de rättspolitiska motiven varit avgörande för att man i praxis och doktrin tillerkänt kollektivavtalet efterverkan. Å andra sidan kan man framförallt inom rättspraxis men också inom doktrinen spåra en klar tendens att »rent juridiskt» justifiera denna »rättspolitiska» lösning. HD anför sålunda inte ett enda rättspolitiskt argument för efterverkan utan konstaterar kort att vissa kollektivavtalsvillkor »kommit att ingå i arbetsavtalet som en del häri» varför de är i kraft också efter det kollektivavtalet löpt ut.[130] Också i doktrinen stöder man sig i stor utsträckning på förvandlingsläran, antingen direkt eller indirekt genom att hänvisa till HD:s praxis.[131] I doktrinen anger man dock ofta också rättspolitiska argument för efterverkan. Trots detta föreligger det en uppenbar diskrepans mellan efterverkans faktiska bevekelsegrun-

---

127 Se dock *Vuorio* 316 ff och kommiet. 1958: 10. 12 f.

128 Ang. rättspolitisk argumentation för kollektivavtalets efterverkan se *Sipilä,* Suomen työoikeus I. 175, *Kopponen* 268 ff, *Vuorio* 315 f, *Sarkko,* Työoikeus 223 f och *samma,* Oikeusvaikutukset 198 f.

129 I detta hänseende utgör *Virtanen* 27 ff ett undantag.

130 HD 1974 II 67, HD 1975 II 50 och HD 15. 8. 1975, N:o 1001, N:o 242 RD 1974.

131 Se i not 122 anförd litteratur.

der, de rättspolitiska argumenten, och de »rent juridiska» justifieringsargumenten, som används i praxis och doktrin.

Förvandlingsläran har utgjort det dominerande justifieringsargumentet för kollektivavtalets efterverkan. Som ovan framgått är detta argument oförenligt med rådande rättsteoretiska utgångspunkter inom finländsk rättsvetenskap. Justifieringen vilar alltså på ohållbara premisser, man stöder efterverkan på »tomma intet» som *Vuorio* träffande uttryckte det.[132]

Efterverkan och förvandlingsläran har aldrig blivit föremål för någon ingående debatt i finländsk rättsvetenskap, även om frågorna ofta behandlats mer eller mindre i förbigående. Den livliga svenska debatten[133] kan därför vara av ett visst intresse även om det är skäl att betona att rättsläget i Sverige i flera relevanta avseenden skiljer sig från situationen hos oss.[134] I Sverige har debatten sammanfattats på auktoritativ nivå av Arbetsrättskommittén. Resultatet är en justifiering av justifieringen. Man hävdar att förvandlingsläran eller rättare sagt »den dubbla konstruktionen» bör bibehållas för att man skall kunna »ange rättsgrunden till att kollektivavtalets arbetsvillkor kan binda de enskilda parterna även sedan kollektivavtalet upphört att gälla.», d.v.s. rättsgrunden för efterverkan.[135] Alltså: Efterverkan följer av »den dubbla konstruktionen» och »den dubbla konstruktionen» bör bibehållas för att efterverkan »lämpligen kan godtas». Bedömningen är alltså i sista hand rättspolitisk. Men varför gå denna omväg kring »den dubbla konstruktionen»? Varför inte direkt lagstadga om efterverkan eller direkt hänvisa till de rättspolitiska argument, som de facto ligger bakom resonemanget och som gör att efterverkan »lämpligen kan

---

132 *Vuorio,* TfR 1957. 44.

133 Se *Bergström* 63 ff, *Petrén,* SvJT 1949.244 ff, *Bergström,* SvJT 1949. 500 ff, *Petrén,* SvJT 1949, 507 ff, *Bergström,* Arbetsrättsliga spörsmål I. 67 ff, *Schmidt,* Tjänsteavtalet 55 ff, SOU 1975: 1. 309 ff, 947 och *Victorin,* Svensk rätt i omvandling 655.

134 Sverige saknar som känt en »arbetsavtalslagstiftning» motsvarande ArbavtL. I Sverige opererar man inte heller i allmänhet med någon »arbetsförhållandekonstruktion», utan begreppet »tjänsteavtal», »anställningsavtal» eller »enskilt avtal» brukas i flera olika betydelser.

135 SOU 1975: 1. 311.

godtas»? Här är det dock skäl att understryka att efterverkan inte är det enda argumentet för »den dubbla konstruktionen», som Arbetsrättskommittén anför.[136]

Ovan refererade analys kan förefalla vara »akademiskt hårklyveri» eller »kamp mot väderkvarnar». Långtgående konsensus råder om att efterverkan rättspolitiskt är önskvärd. Såväl i rättspraxis som i doktrin tillerkänner man kollektivavtalet denna efterverkan. Enighet råder alltså om slutresultatet. Spelar det då någon som helst roll om detta slutresultat justifieras utgående från vissa mer eller mindre ohållbara juridiska konstruktioner eller med angivande av de faktiska rättspolitiska argumenten? För att kunna besvara den frågan granskar jag de rättsideologiska premisserna för kollektivavtalets efterverkan.

6.3.6. De ideologiska premisserna för kollektivavtalets efterverkan

De ideologiska premisserna för efterverkan har i någon mån behandlats i litteraturen. De författare, som ställt sig negativa till att kollektivavtalsnormer tillerkänns efterverkan, har bl.a. försökt visa, att de ideologiska premisserna härför är ohållbara. *Halmes* resonemang baserar sig på ett godkännande av förvandlingsläran och på klart individualistiska utgångspunkter. Han konstaterar att kontrahenterna i arbetsavtalet i de flesta fall konkludent överenskomma om att kollektivavtalets bestämmelser vid kollektivavtalets upphörande automatiskt förlora sin giltighet.[137] Vidare frågar *Halme:* ».. varför påtvinga dem (arbetarna NB) det i § 6 av lagen om kollektivavtal stadgade rättsskyddet, om de en gång icke vilja komma i åtnjutande därav?».[138] För *Halme* existerar det uppenbarligen en avtalsbalans på individuell nivå, som gör det motiverat att tala om att arbetarna *»icke vilja»* åtnjuta det rättsskydd lagen erbjuder, då arbetsavtalsparterna till nackdel för arbetstagaren frångår tvingande lagstiftning.

---

136 Se SOU 1975:1. 310 f.
137 *Halme,* JFT 1932. 384.
138 *Halme,* JFT 1932. 388.

Enligt paritetsideologin saknas däremot en dylik avtalsbalans, från dess utgångspunkter kan man på denna nivå inte tala om arbetarnas fria vilja. *Halmes* restriktiva inställning till kollektivavtalets efterverkan på 1930-talet bygger alltså på uppfattningar, som då kunde ha en viss relevans, men som i dag är passé. *Virtanens* kritik av kollektivavtalets efterverkan förefaller däremot att bygga på paritetsideologiska premisser. Vidare bygger den på ett motiverat explicit förkastande av förvandlingsläran.[139] *Virtanen* hävdar att kollektivavtalet utgör en balanserad helhet där arbetsfred utbyts mot att arbetsgivaren förbinder sig att iaktta vissa villkor.[140] Kollektivavtalets efterverkan passar enligt honom illa ihop med denna uppfattning, eftersom den innebär, att fredsplikten upphör men arbetsgivarens skyldighet att iaktta villkoren består. Efterverkan skulle sålunda innebära att parterna inte behandlades lika och att (den paritetsideologiska) balansen rubbades. Felet i *Virtanens* argumentation (från paritetsideologiska premisser) ligger däri, att han fortgående granskar avtalsbalansen på kollektivavtalets nivå, trots att kollektivavtalets giltighetsperiod upphört och dess rättsskyddsmekanismer trätt ur kraft. *Virtanen* förefaller att utgå från att kollektivavtalsnormerna iakttas som kollektivavtalsvillkor också under den avtalslösa perioden. Men så är ingalunda fallet. Kollektivavtalsvillkoren iakttas som villkor i arbetsförhållandet, på en individuell nivå, där styrkebalansen utgående från paritetsideologiska utgångspunkter är en annan än på kollektivavtalsnivån. *Virtanen* bortser vidare från att de »villkor som köpts för viss tid mot arbetsfred» i allmänhet som en följd av inflationen har ett något annat »värde» vid utgången av avtalet än vid dess ingående. Det är ytterst sällsynt att ett nytt kollektivavtal ingås på samma villkor som det föregående. Den balanserade helhet som *Virtanen* talar om existerar sålunda inte mera då avtalet löpt ut — balansen kräver nya villkor.

Enligt paritetsideologin är arbetstagaren den klart svagare av arbetsförhållandets parter på individuell nivå. På kollektiv nivå, inom ramen för kollektivavtalet, existerar däremot avtalsbalans.

---

139 *Virtanen* 70.

140 *Virtanen* 43 f.

I fall efterverkan förvägras rubbas denna balans i och med att kollektivavtalet upphör att gälla. Den svagare avtalsparten utlämnas i så fall till arbetsgivarens godtycke då kollektivavtalssystemets skyddsmekanismer faller bort. Arbetsgivaren kunde i så fall ensam diktera avtalsvillkoren.[141] Mot denna bakgrund förefaller kollektivavtalets efterverkan vara fullt förenlig med paritetsideologiska utgångspunkter. Efterverkan innebär att kollektivavtalsvillkorena reglerar arbetsförhållandet under avtalsfri period, arbetsgivaren tillåts inte utnyttja sin styrkeposition till att interimistiskt försämra avtalsvillkorena. I fall man konsekvent följde paritetsideologins principer (skyddsprincipen) borde denna efterverkan göras absolut för att förhindra att arbetsgivaren inom ramen för en dispositiv avtalsfrihet utnyttjar sin styrkeposition. Detta skulle innebära att arbetsgivaren fortgående under den avtalsfria perioden vore tvungen att iaktta minst samma villkor som under föregående kollektivavtalsperiod.

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att de rättsideologiska premisserna för kollektivavtalets efterverkan torde kunna betecknas som paritetsideologiska. Då man erkänt efterverkan i finländsk praxis och doktrin har man alltså baserat sig på paritetsideologi. Helt konsekvent har denna ideologi dock inte tillämpats, eftersom efterverkan ansetts vara dispositiv i finländsk rätt.[142]

6.3.7. Förvandlingslärans funktion

Jag har ovan kunnat konstatera att finländsk rätt intar den ståndpunkten att kollektivavtalet har en efterverkan, som justifieras med förvandlingsläran. Utan att i detta sammanhang gå in på förvandlingslärans allmänna ideologiska funktion är det skäl att granska hur förvandlingsläran som justifieringsargument påverkat uppfattningen om efterverkan i finländsk rätt.

---

141 Arbetsgivarens styrkeposition modifieras dock av att arbetstagarna förblir organiserade även under den avtalslösa perioden.

142 HD 1974 II 67, HD 15. 8. 1975, N:o 1001, N:o 242 RD 1974, *Kopponen* 270 f, *Koskinen* 240 f not 165, *Sarkko,* Työoikeus 224, *samma,* Oikeusvaikutukset 200 och *Tiitinen,* DL 1976. 89 not 46.

Förvandlingsläran har för det första lett till att efterverkan av några författare inte ansetts gälla solidarnormerna i kollektivavtalet.[143] Eftersom solidarnormerna ansetts angå »arbetsförhållanden i övrigt» och inte ansetts ingå i de enskilda arbetsavtalen, har solidarnormerna inte kunnat tillerkännas en på förvandlingsläran baserad efterverkan, ett faktum som dock i praktiken inte torde ha haft någon särskilt stor betydelse.

För det andra har det faktum att kollektivavtalets efterverkan justifierats med förvandlingsläran mer eller mindre automatiskt kommit att innebära att efterverkan uppfattats som dispositiv. Inom arbetsavtalet råder ju principiell avtalsfrihet; avtal kan fritt ingås inom ramarna för den absoluta lagstiftningen. Arbetsavtalsparterna har sålunda ansetts ha rätt att under kollektivavtalslös period överenskomma om att arbetsavtalets »förvandlade» villkor försämras.

6.3.8. Förvandlingsläran contra paritetsideologin-sammanfattning

Förvandlingsläran kan som ovan framgått inte tillmätas relevans vid justifiering av kollektivavtalets efterverkan. Den bygger på juridiska konstruktioner och frågeställningar, som är främmande för vårt rättssystem av i dag.

Förvandlingsläran har trots allt justifierat kollektivavtalets efterverkan. Denna efterverkan är i och för sig förenlig med paritetsideologiska premisser, men förvandlingsläran har lett till att den uppfattats på ett sätt, som delvis står i strid mot dessa premisser. Från paritetsideologiska utgångspunkter vore det rim-

---

143 *Vuorio* 318. Det är paradoxalt att *Vuorio,* som explicit förkastar förvandlingsläran som justifieringsargument för efterverkan, uttryckligen uppfattar efterverkan enligt förvandlingslärans logik (d.v.s. enbart gällande för kollektivavtalets individualnormer), medan ett par författare, som direkt eller indirekt stöder sig på förvandlingsläran (*Kopponen* 275 f och *Sarkko,* Työoikeus 224), tillerkänner efterverkan även åt solidarnormer. Denna logiska inkonsekvens i uppfattningen av efterverkans omfattning kan förstås endast mot bakgrund av ovan relaterade tes om att de reella argumenten för efterverkan är »rättspolitiska».

ligt att hävda att efterverkan bör vara absolut, utgående från förvandlingsläran blir den dispositiv. Utan att i detta sammanhang gå närmare in på vad en sådan absolut efterverkan kunde tänkas innebära,[144] konstaterar jag att *förvandlingsläran alltså de facto lett till tolkningar, som i viss mån präglas av en individualistisk ideologi.*

Mot ovanstående bakgrund kan frågan, om det spelar någon roll hur efterverkan justifieras, besvaras jakande. Och detta jakande svar beror inte enbart på uppfattningen om att en öppen argumentation har ett rättsvetenskapligt egenvärde. Det beror också på det faktum, att i fall efterverkan justifieras och legitimeras utgående från de rättspolitiska argument, vilka jag hävdar att de facto varit avgörande för att efterverkan accepterats, kommer även frågan om efterverkan är absolut eller dispositiv att bedömas utgående från rättspolitiska och rättsideologiska synpunkter.

6.4. TOLKNING AV KOLLEKTIVAVTAL

6.4.1. Inledning

Vid en undersökning av de ideologiska premisserna för kollektivavtalets anpassning till individualarbetsrätten är tolkningsteorierna inom arbetsrätten av intresse. Uppfattningar om styrkebalansen mellan parterna återspeglas direkt på de riktlinjer enligt vilka man anser att kollektivavtalet (och arbetsavtalet) skall tolkas. I det följande granskar jag kort de tolkningsteorier, som varit rådande inom individual- respektive den kollektiva arbetsrätten. Därefter försöker jag ange de ideologiska premisserna för dessa

144 I fall man på rättspolitiska grunder de lege lata eller de lege ferenda intar ståndpunkten att efterverkan borde vara absolut, ställs man inför frågan vad detta de facto skall anses innebära? Skall det t.ex. vara tillåtet för arbetsgivare att ingå nya arbetsavtal (med nyanställda arbetstagare) på sämre villkor än det »gamla» kollektivavtalet föreskriver, skall efterverkan ha »evig kraft» etc? En behandling av dessa hypotetiska problem faller dock utanför problemställningen i denna undersökning.

teorier. Granskningen är schematisk. Jag klarlägger endast huvudlinjerna för tolkningsdoktrinen och deras ideologiska utgångspunkter. Någon analys av den faktiska tolkningen i rättspraxis är i detta sammanhang inte möjlig att utföra.[145]

6.4.2. Tolkning inom individualarbetsrätten

Inom individualarbetsrätten hävdar man, förutom vissa allmänna principer för lag och avtalstolkning, även vissa specifikt arbetsrättsliga tolkningsmaximer. Den s.k. skyddsprincipen uppfattas inte endast som en allmän rättspolitisk princip, utan även som en särskild arbetsrättslig tolkningsregel. Den bör sålunda beaktas vid tolkning av enskilda arbetsavtal.[146] Skyddsprincipen kommer även till uttryck i det faktum att ett avtal juridiskt är att uppfatta som ett arbetsavtal, då de faktiska kännetecknen härför i ArbavtL § 1 är uppfyllda, oberoende av hur parterna rubricerat avtalet eller av deras viljeyttringar i övrigt.[147] Också vissa allmänna principer för avtalstolkning är ägnade att understryka att man vid tolkning av arbetsavtalet bör beakta det ojämna styrkeförhållandet mellan parterna. Exempel på dylika principer utgör »in dubio contra stipulatorem»-regeln och den numera lagstadgade jämkningsregeln i ArbavtL § 48.3, som dock i princip gör det möjligt att jämka avtalet också till arbetsgivares fördel.

---

145 I synnerhet rättsvetenskapen från 1970-talet (*Suviranta,* SLY 75. 339—384, *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 70—98 och *Tiitinen* 169 ff) bygger dock på en granskning av praxis.

146 *Pekkanen* 25 och *Sarkko,* Työoikeus 57.

147 Efter *Aurejärvis* ingående analys torde man knappast på hållbara grunder kunna ifrågasätta det faktum, att parterna genom avtal inte kan disponera om tillämpligheten av ArbavtL. Se *Aurejärvi* 207 där han framställer ett förslag till revidering av äldre doktrin på basen av en omfattande analys i det föregående. Jfr. dock *Kairinen,* Oikeus 1977. 53 f som i polemik mot *Aurejärvi* hävdar att det »är felaktigt att uppfatta saken så att det avtal som ingås inte skulle ha någon betydelse för frågan om arbetsrättens normer är tillämpliga». *Kairinen* kommer inte med någon egentlig argumentation för sitt påstående, varför *Aurejärvi,* Oikeus 1977. 57 förefaller ha rätt, då han konstaterar, att *Kairinen* i detta avseende »missförstått avtalsfriheten» (övers. av bägge citat N.B.).

I doktrinen betonar man även skyddsprincipen vid lagtolkning inom individualarbetsrätten.[148] Lagstiftningen har ofta till ändamål att skydda den svagare parten i arbetsförhållandet, arbetstagaren. Detta bör även beaktas vid rättstillämpningen.

I samband med en diskussion om individualarbetsrättsliga tolkningsprinciper måste även arbetsgivares tolkingsprerogativ[149] omnämnas, även om det logiskt sett inte utgör någon dylik princip. Tolkningsprerogativet, som i allmänhet härletts från arbetsgivares rätt att leda och fördela arbetet, gäller ju endast under en »mellantid», d.v.s. tills auktoritativ myndighet på arbetstagarsidans initiativ avgjort tolkningstvisten. Tolkningsföreträdet säger alltså ingenting om hur tolkningen skall ske, utan endast vem som är kompetent att tolka och vilken tolkning som primärt gäller. De facto inverkar tolkningsprerogativet naturligtvis på hur lag och avtal tolkas. Endast en ringa del av tolkningstvisterna kommer inför dömande myndighet och detta tar i allmänhet, och i synnerhet vid individualarbetsrättsliga tvister, lång tid.

6.4.3. Regler för kollektivavtalstolkning

Tolkningen av kollektivavtal har på domstolsnivå koncentrerats till AD (LAD § 1). Principerna för denna tolkning har småningom utkristalliserats i praxis och doktrin.[150] Huvudprincipen är att kollektivavtalet tolkas utgående från den allmänna obligationsrättens tolkningsregler. Samtliga kollektivavtalsvillkor tolkas i princip enligt samma regler, man gör sålunda ingen skillnad mellan olika normkategorier i detta sammanhang.[151] Den relativt en-

---

148 *Pekkanen* 24 f och *Sarkko,* Työoikeus 56 f.

149 Se *Bruun* 40 f, Katsaus työehtosopimustoimintaan ja työehtosopimuspoliittinen ohjelma 125, *Kallio* 100 f och *Tiitinen* 169 ff.

150 Se *Kopponen* 215 ff, *Vuorio* 261 f, *Aho* 180 ff, *Sarkko,* Työoikeus 209 ff, *Suviranta,* SLY 75. 339 ff och *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 70 ff, där en sammanställning av AD:s praxis fram till år 1973 även ingår.

151 Jfr. dock *Kopponen* 215 ff, som utgående från (väst)tyska förebilder hävdar att obligatoriska bestämmelser tolkas enligt allmänna tolkningsprinciper för avtal, medan normativa villkor tolkas utgående från

hälliga doktrinen hävdar utgående från nämnda premisser att följande särdrag (bör) beaktas vid tolkning av kollektivavtalsvillkor: Man bör tillämpa en s.k. utvidgad objektiv tolkningsprincip, vilken enligt *Suviranta* innebär att partsavsikten är avgörande för tolkningen.[152] Också *Sarkko* betonar partsavsiktens relevans som ledande tolkningskriterium, men konstaterar, att hänsyn även bör tas till bundnas rättsskyddsintresse vid tolkning av normativa kollektivavtalsvillkor.[153] Partsviljan, som alltså kan sägas utgöra den finska ledstjärnan för tolkning av kollektivavtal, är ofta svårkonstaterad i samband med tolkningstvister på detta område. Detta beror naturligtvis på att någon gemensam partsvilja ofta överhuvudtaget inte existerar; avtalets ordalydelse utgör en diffus kompromiss mellan parternas olika krav och uppfattningar.[154] *Sarkko* har utgående från en empirisk genomgång av AD:s praxis angett följande tolkningskriterier: Parternas syfte (partsviljan), avtalets ordalydelse, kollektivavtalets faktiska tillämpning, tillämpning av tidigare kollektivavtal, förhandlingsmaterial, billighets- och ändamålsenlighetsbedömningar.[155] *Sarkkos* principförteckning utgör ingen egentlig prioritetsordning. Han säger själv att flera principer i vissa fall kan medverka till en viss lösning och att en »högre princip» kan vika för en »lägre» beroende på den konkreta tolkningssituationen.[156] Inom doktrinen betonar man förutom partsviljan som ledande tolkningsprincip, även parternas s.k. tolkningsmonopol. Det innebär att parterna då de är eniga kan »tolka» avtalet på ett sätt som strider såväl mot den ursprungliga partsavsikten som mot avtalets ordalydelse.[157]

»deras objektiva innehåll sådant detta framgår i själva avtalet» (övers. N.B.).

152 *Suviranta,* SLY 75. 339. Se även *Aho* 170 f. Mot bakgrund av *Suvirantas* (ibid.) beskrivning av den s.k. utvidgade objektiva tolkningsmetoden inställer sig dock osökt frågan hur denna tolkningsprincip skiljer sig från en s.k. subjektiv tolkningsmetod?

153 Se *Sarkko,* Työoikeus 213 f och *samma,* Oikeusvaikutukset 75.

154 *Suviranta,* SLY 75. 342 och *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 75 ff.

155 *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 72 ff.

156 *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 74.

157 *Suviranta,* SLY 75. 340.

Ovan relaterade allmänna principer för kollektivavtalstolkning företräds alltså av doktrinen och torde i stort sett motsvara AD:s linje. Kollektivavtalstolkning sker dock även på en individuell nivå, där kollektivavtalsvillkoren förverkligas. Här anses arbetsgivaren också vid tolkning av kollektivavtal ha ett tolkningsprerogativ.[158] Detta gäller inom det individuella arbetsförhållandet och sålunda endast normativa kollektivavtalsvillkor. Arbetstagare bör åtlyda rimliga arbetsgivartolkningar även då han själv och hans förbund hävdar en avvikande tolkning.[159]

6.4.4. Kollektivavtalstolkningsdoktrinens bakgrund

Den finska tolkningsdoktrinen för kollektivavtalet ansluter sig, vilket *Suviranta* påpekat, till en skandinavisk tolkningstradition och avviker i viss mån från den (väst)tyska tolkningsdoktrinen.[160] Skillnaden mellan dessa traditioner kan kort och schematiskt anges enligt följande:

Inom den traditionella (väst)tyska tolkningsdoktrinen drar man en skarp skiljelinje mellan tolkningsprinciperna för kollektivavtalets obligatoriska och normativa villkor. De förstnämnda tolkas enligt allmänna principer för avtalstolkning, medan de normativa avtalsvillkoren tolkas enligt principerna för lagtillämpning.[161] Detta innebär att man tar utgångspunkt i villkorens objektiva ordalydelse. I enlighet med allmänna principer för lagtolkning tar man dock även hänsyn till syften bakom och målen med dessa stadganden. Den skandinaviska och finska tolkningsdoktrinen tar däremot utgångspunkt i partsviljan och betonar att samtliga kollektivavtalsvillkor tolkas utgående från allmänna avtalsrättsliga principer. Åtminstone i Finland konstaterar man dock ofta att

---

158 *Sarkko,* Työoikeus 186 och AD 26/1976, AD 81/1976, AD 88/1976, AD 64/1977 och AD 18/1978.

159 *Kivimäki,* DL 1930. 300, *Lehtinen* 87, *Bruun* 41, *Kallio* 100 f och *Tiitinen* 169.

160 *Suviranta,* SLY 75. 339.

161 Se t.ex. *Herschel,* Festschrift für Molitor 161 ff, *Zöllner,* RdA 1964. 448 ff och *Hueck—Nipperdey* II. 356 ff.

särskild hänsyn även bör tas till avtalets ordalydelse vid tolkning av normativa kollektivavtalsvillkor.

Skillnaden mellan ovan relaterade tolkningstraditioner torde främst ligga på det principiella och teoretiska, d.v.s. ideologiska planet. Utan att i detta sammanhang ens försöka verifiera påståendet hävdar jag att det är sannolikt att skillnaden vid konkret rättstillämpning är mindre än vad de doktrinära utgångspunkterna eventuellt förefaller utvisa.

I idéhistoriskt hänseende förefaller den finska tolkningsdoktrinen i viss mån tillämpa en annan anpassningsstrategi, d.v.s. bygga på andra utgångspunkter, än vad som är fallet visavi de »allmänna lärorna» om kollektivavtalet. I finsk doktrin betonar man att de normativa kollektivavtalsvillkoren har vissa för lag typiska drag, även om man som helhet hänför kollektivavtalet till privaträtten. Distinktionen mellan obligatoriska och normativa villkor har vidare spelat en relativt stor roll såväl inom finsk doktrin som praxis. Rättsskyddet för bunden icke part i kollektivavtalet har, som ovan framgått, utgjort ett centralt legitimerings- och justifieringsargument för en strikt tolkning av de normativa villkorens omfattning; »tertius» har ansetts behöva skydd genom en klar begränsning och definiering av regleringskompetensen.[162] Den allmänna finska kollektivavtalsdoktrinen förefaller sålunda i flera avseenden bygga på samma utgångspunkter som den (väst)tyska. Däremot avviker den från en »modern» skandinavisk kollektivavtalsdoktrin, som i hög grad betonar kollektivavtalets privaträttsliga karaktär, förordar en relativt vidsträckt regleringskompetens och fäster ringa uppmärksamhet vid distinktionen mellan obligatoriska och normativa villkor.[163] Mot denna bakgrund ter det sig något

---

162 Se ovan kap. 6.2.2.

163 Se t.ex. *Schmidt,* Facklig arbetsrätt 157 f som anför: »I tysk rätt gör man en bestämd kategoriklyvning. Vissa bestämmelser betecknas som obligatoriska i den meningen att de enbart har obligationsrättsliga verkningar (d.v.s. verkan mellan avtalsparterna), andra säges vara normativa i betydelsen att de normerar de enskilda arbetstagarnas anställningsförhållanden.

I Sverige har vi inte behov av att dra en skarp gränslinje. . .

Vi bör i detta sammanhang observera att det är kollektivavtalspar-

överraskande att den finska doktrinen, samtidigt som den på rättspolitisk nivå betonar betydelsen av att bunden icke part skyddas mot långtgående och oförutsedda ingrepp från parternas sida, hävdar s.k. tolkningsmonopol och partsviljan som ledande tolkningskriterium i stället för att t.ex. i första hand betona behovet av att skydda »tertius» och hans rätt att förlita sig på kollektivavtalstexten. Doktrinen gör sålunda ett något inkonsekvent intryck, tillspetsat uttryckt förefaller det som om finsk tolkningsdoktrin vore adapterad från Sverige och allmänna finska kollektivavtalsläror från (Väst)tyskland. I detta sammanhang är det dock inte möjligt att närmare undersöka denna inkonsekvens och dess eventuella funktioner på rättstillämpningsnivå.

6.4.5. Tolkningsprincipernas ideologiska premisser

Den individualarbetsrättsliga tolkningsdoktrinen förefaller helt förenlig med paritetsideologin. Arbetsavtalets svagare part, arbetstagaren, bör skyddas vid avtalstolkningen. Den starkare parten bör inte tillåtas utnyttja sin styrkeposition till för honom fördelaktiga tolkningar. Och vid tolkning av lagstiftning, som tar sikte på att skydda arbetstagaren, bör »ratio legis» beaktas.

Hur förhåller sig tolkningsdoktrinen om kollektivavtalet till paritetsideologin? Ytligt sett förefaller de att harmoniera relativt väl. Kollektivavtalet anses ju ingås av två jämnstarka parter, varför det ter sig konsekvent att tillämpa allmänna avtalsrättsliga tolkningsprinciper på detta avtal.

Det problematiska med nämnda slutledning är att den bortser från kollektivavtalets karaktär av normavtal. Slutledningen implicerar att en avtalsbalans mellan parterna även garanterar något slag av avtalsbalans på den nivå där avtalet förverkligas. Bedömningen av tolkningsdoktrinens ideologiska premisser förutsätter därför att man först tar ställning till frågan huruvida avtals-

---

terna som bestämmer hur långt rättsverkningarna av en avtalsklausul skall sträcka sig.».

balansen mellan parterna även skapar en avtalsbalans inom det enskilda avtalsförhållandet.

Det föreligger onekligen vissa faktorer, som gör det befogat att hävda att kollektivavtalet för med sig en viss utjämning av styrkeförhållandet också inom det individuella arbetsförhållandet. Föreningar, som är bundna vid avtalet, är enligt KollavtL § 8 skyldiga att övervaka att kollektivavtalets individualnormer iakttas inom det enskilda arbetsförhållandet.[164] Och förening som försummar sin övervakningsplikt kan ådömas plikt enligt KollavtL § 9, medan enskild arbetsgivare som medvetet bryter mot individualnorm kan ådömas plikt enligt KollavtL § 7. Också på företagsnivå, på lokalplanet, existerar en övervakande nivå med paritetsideologisk avtalsbalans, nämligen relationen fackavdelning/förtroendeman — företagsledning. De facto torde huvudparten av tolkningstvisterna mellan arbetsgivare och arbetstagare i dag avgöras på denna nivå.

Å andra sidan kan man fråga i vilken utsträckning styrkebalansen inom det enskilda arbetsförhållandet varierar beroende på om tolkning av individualnormer eller enskilda arbetsavtalsvillkor är i fråga. När m.a.o. den övervakande instansen de facto ned till verkstadsgolvet? Och vilken inverkan har tolkningsprerogativet på faktisk tolkningspraxis och på styrkebalansen inom det enskilda arbetsförhållandet? Utan att i detta sammanhang ens försöka besvara dessa mångfacetterade frågor konstaterar jag att arbetsgivares lagstadgade rätt att leda och fördela arbetet (ArbavtL § 1, § 13), hans informations- och kunskapsöverläge m.m. innebär att det ingalunda utgående från paritetsideologiska premisser står klart att avtalsbalansen på partsnivå för med sig en avtalsbalans på arbetsförhållandets nivå vid realisering av kollektivavtalet. Det förefaller fullt plausibelt att hävda att den paritetsideologiska avtalsbalansen mellan parterna i viss utsträckning utjämnar den brist på avtalsbalans som råder inom arbetsavtalsförhållandet, men att styrkeförhållandet på individualnivå fortfarande trots detta är ojämnt. D.v.s. avtalsbalans vid kollektivavtalets ingång skulle enligt denna uppfattning inte automatiskt leda till avtalsbalans vid dess tillämpning.

---

164 Se *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 157 ff.

I fall man anser att avtalsbalansen är bristfällig på individualnivå vid kollektivavtalets förverkligande ligger det nära till hands att beakta detta vid utarbetande av tolkningsprinciper. Distinktionen mellan obligatoriska och normativa villkor (och mellan solidariska — och individualnormer) skulle i så fall tillmätas betydelse. Enligt denna uppfattning skulle ju obligatoriska villkor realiseras mellan paritetsideologiskt jämnstarka parter, medan normativa villkor, med undantag för solidarnormer (inom solidarnormsrelationen råder ju avtalsbalans enligt paritetsideologin), realiseras mellan icke jämnstarka parter. Vid tolkning av individualnormer och vid utarbetandet av tolkningsdoktrinen borde bedömningsgrunder, som beaktar bristen på avtalsbalans, spela in.

Sammanfattningsvis kan konstateras att de individualarbetsrättsliga tolkningsprinciperna väl harmonierar med paritetsideologin. *Principerna för kollektivavtalstolkningen kan däremot inte entydigt sägas strida mot eller harmoniera med paritetsideologiska premisser.* Ett ställningstagande i denna fråga beror närmast på vilka element man betonar inom paritetsideologin och hur ideologin tolkas. Utgående från de allmänna kriterier på paritetsideologi, som uppskisserats i denna avhandling kan man inte besvara nämnda fråga. Och i detta sammanhang är det knappast ändamålsenligt att ingå på en diskussion om vad som är »riktig» paritetsideologi.

6.4.6. Tolkningsprerogativet och paritetsideologin

Arbetsgivares tolkningsprerogativ är svårt att förena med paritetsideologiska utgångspunkter. Inom individualarbetsrätten kan man knappast finna något paritetsideologiskt hållbart svar på frågan: »Varför skall den starkare parten ges primär rätt att tolka avtalet?» Den svagare parten borde väl snarare genom lagstiftningsmekanismer skyddas mot oskäliga tolkningar från arbetsgivarsidan. Ett erkännande av tolkningsprerogativ för arbetsgivare innebär ett explicit accepterande av den starkare partens dominans och av att den svagare parten går miste om det skydd han be-

höver. Detta står i bjärt kontrast mot paritetsideologin, som snarare skulle förutsätta att tolkningsprerogativet ges åt den svagare parten, eller i varje fall åt ett paritetiskt organ, där bägge parter är representerade, eller åt en utomstående neutral instans.

Även om tolkningsdoktrinen för kollektivavtalet i övrigt eventuellt är förenlig med paritetsideologins utgångspunkter är det uppenbart att rätten för den ena »sidan» att interimistiskt sköta avtalstolkningen *inte harmonierar med principen om att parterna bör behandlas lika*[165]

Paritetsideologin är sålunda inte konsekvent genomförd vad gäller synen på tolkning av kollektivavtal inom finsk rätt.

6.5. SANKTION AV BROTT MOT VILLKOR I KOLLEKTIVAVTAL

6.5.1. Bakgrund

Vid den legislativa regleringen av kollektivavtalet uppstod icke oväntat frågan om hur man skulle sanktionera brott mot villkoren i detta avtal. I enlighet med rådande förvandlingslära utgick man från att individualnormerna inte var problematiska i detta hänseende. De förvandlades ju till villkor i det individuella arbetsavtalet för vilket redan fanns ett sanktionssystem att tillgå vid eventuella avtalsbrott. Problemet gällde alltså i första hand solidarnormer och obligatoriska villkor.

I det lagförslag som utarbetades i Tyskland år 1921, på basen av *Sinzheimers* modellförslag, löste man ovannämnda problem genom att i första hand rekommendera en tillämpning av BGB:s allmänna

---

165 Mot denna bakgrund är det ingalunda förvånande att FFC har ställt upp kravet på att tolkningsprerogativet bör fråntas arbetsgivarna. Se Katsaus työehtosopimustoimintaan ja työehtosopimuspoliittinen ohjelma 125. Det är även utgående från paritetsideologiska argument man i Sverige i och med införandet av Medbestämmandelagen (1976: 580) delvis överfört tolkningsprerogativet åt arbetstagarparten.

avtalsrättsliga principer på de obligatoriska villkorena, medan man intog ett särskilt stadgande för övriga normkategorier i lagen.[166]

Den finländska lagberedningen följde i sitt betänkande år 1921 ordagrant den tyska modellen. Man konstaterade: »Beträffande påföljderna av sådana enskilda överträdelser av kollektivavtal, vilka framträda såsom ett mot kollektivavtalet stridande tillstånd endast i enskilda arbetsavtal, överträdelser av s.k. individualnormer, stadgas i lagen om arbetsavtal, varför det icke är av nöden att i lagen om kollektivavtal intaga några bestämmelser angående dem. Förevarande förslag berör även för den skull, i fråga om påföljderna av brott mot kollektivavtal, endast överträdelser av s.k. solidarnormer (7 §), såsom exempelvis, . .».[167] Lagförslaget lydde (§ 7):

> »Där arbetsgivare eller arbetare, som är bunden av kollektivavtal, veterligen bryter mot bestämmelserna i avtalet, må han, såvida handlingen icke tillika innefattar brytande emot bestämmelserna i arbetsavtalet, därför ådömas plikt, arbetsgivaren högst femtusen mark och arbetaren ej över femhundra mark.
> Ådömande av plikt kan upprepas intill dess att det mot kollektivavtalet stridande sakläget är undanröjt.

---

166 Stadgandet gällde i första hand solidarnormer, men också »die gebietenden und verbietenden Abschlussbestimmungen und gewisse verbietende Inhaltsbestimmungen nach Art des Heimarbeitsverbots» enligt *Kahn—Freund* 109.

Stadgandet, d.v.s. Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes § 17, lydde:

> »Tarifangehörige, die wissentlich gegen Vorschriften der Tarifsatzung verstossen, die nicht den Inhalt von Arbeitsverträgen bestimmen, können auf Antrag einer Vertragspartei, des Inhabers oder der Betriebsvertretung des durch den Verstoss betroffenen Betriebes vom Tarifgerichte mit einer Busse belegt werden. Die Busse beträgt im Höchstmass für Arbeitgeber 5000 M., für Arbeitnehmer 500 M. Sie fällt an die Gemeinde, in deren Bereich der Verstoss geschehen ist. Die Geimeinde hat den Betrag für Zwecke der Arbeiterwohlfart zu verwenden.
> Die Busse kann so lange wiederholt werden, bis der tarifwidrige Zustand beseitigt ist.
> Diese Vorschriften können durch den Tarifvertrag ausgeschlossen oder abgeändert werden.»

Jfr. dock detta stadgande med *Sinzheimers* ursprungliga modellförslag § 15, som inte innehöll någon sanktion för enskilda arbetstagare. Se *Sinzheimer,* Arbeitsrecht 1. 453. Ang. *Sinzheimers* modellförslag, se ovan kap 6 not 82.

167 LBF 1921: 11. 25.

Dessa bestämmelser kunna i kollektivavtal uteslutas eller ändras.»[168]

Vidare intog man ett stadgande om hävning av kollektivavtal i lagförslaget.[169]

Lagberedningens förslag § 7 (och det tyska lagförslaget § 17) är i vissa avseenden svårförståeligt. Man säger ju explicit, att stadgandet inte äger tillämpning på individualnormer eller obligatoriska villkor, utan endast på solidariska villkor. Också om lagberedningen inte klart redogör för sin uppfattning om solidariska villkor är det svårt att tro att man utan explicit omnämnande skulle ha frångått den tyska solidarnormskonceptionen. *Sinzheimer* deklarerade i flera sammanhang denna tyska syn på solidarnormer. Han förefaller utgå från att solidariska normer endast innebär rättigheter för arbetarkollektivet och skyldigheter för arbetsgivaren, men inga skyldigheter för de enskilda arbetstagarna.[170] Frågan är alltså hur det kunde vara möjligt att en enskild arbetstagare kunde bryta mot en norm, som han inte var skyldig att iaktta? Omnämnandet av arbetstagarna i § 7 och utstakandet av ett skilt bötesbelopp för dem verkar sålunda vara absurt. Arbetstagarna kan överhuvudtaget inte begå de brott mot kollektivavtalsvillkor, som sanktioneras i lagberedningens förslag § 7.[171]

Den inkonsekvens, som lagberedningen gav uttryck för, eliminerades dock i regeringens proposition i och med att man från § 7 strök bisatsen »såvida handlingen icke tillika innefattar brytande mot bestämmelserna i arbetsavtalet».[172] Mot bakgrund av den rådande förvandlingsläran innebar detta, att stadgandet även kom att gälla individualnormer. Stadgandet godkändes sedermera i denna form i riksdagen och har bibehållit sitt ursprungliga innehåll

---

168 LBF 1921: 11. 4.

169 LBF 1921: 11. 4.

170 Se *Sinzheimer,* Arbeitsnormenvertrag I. 2 f, 48 ff och II. 50 ff, 63 ff, *samma,* JW 1924. 1008 f och *samma* 109 ff.

171 Det tyska lagförslaget var i detta hänseende inte lika absurt, eftersom det i motsats till det finländska förslaget § 7 inte gällde enbart solidariska villkor, se ovan not 166.

172 Vp 1923. HE N:o 7. 3.

till dags dato.[173] Detta innebär att vi i princip har två olika sanktionssystem för brott mot kollektivavtalets individualnormer: ett individualarbetsrättsligt och ett kollektivavtalsrättsligt system.

6.5.2. KollavtL § 7

I det följande granskas innehållet i KollavtL § 7 och de rättsideologiska premisserna för detta stadgande. Av dess ordalydelse framgår för det första att det endast angår uppsåtliga brott mot villkor i kollekivavtalet.[174] För det andra gäller stadgandet endast brott mot kollektivavtalsvillkor, övriga normkällor faller utanför dess tillämpningsområde och det angår heller inte brott mot kollektivavtalslagen.[175] För det tredje gäller stadgandet endast bundna arbetsgivare och arbetstagare, föreningar blir sålunda utanför. Stadgandet är uttryckligen dispositivt. Ordalydelsen i KollavtL § 7 ställer inte upp några begränsningar för vilka kollektivavtalsvillkor det avser. Mot ovan relaterade bakgrund till stadgandet kan konstateras, att det ostridigt är tillämpligt såväl på individual- som solidarnormer. Frågan om dess tillämpning på obligatoriska villkor är däremot problematisk.

Vilka är de ideologiska premisserna för detta stadgande? Inledningsvis kan jag konstatera, att det förefaller helt förenligt med paritetsideologiska uppfattningar att stadgandet gjorts dispositivt, de jämnstarka parterna kan sålunda även reglera sanktionerna för att bundna inte iakttar villkor i avtalet.[176] En närmare analys av detta stadgande förutsätter en uppspjälkning av det i två delar. Som ovan framgick innehåller ju lagrummet åtminstone två normer, en

---

173 Vid revisionen av kollektivavtalslagen år 1946 korrigerades översättningen. I lagen från år 1924 talades om ».. veterligen bryter mot bestämmelserna..». Detta ändrades till ».. medvetet bryter..».

174 *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 140 ff ger en överskådlig sammanställning av AD-praxis i denna fråga.

175 *Vuorio* 337 ff, *Sarkko,* LM 1968. 318 och från praxis t.ex. AD 15/1968.

176 Ang. närmare innebörd av denna dispositivitet, se *Sarkko,* LM 1968. 327, 330 och *samma,* Oikeusvaikutukset 151 ff.

som avser solidariska villkor och en som avser individualnormer.[177] Å ena sidan utsäger stadgandet att den arbetsgivare eller arbetstagare, som medvetet bryter mot en individualnorm skall plikta vissa belopp, å andra sidan att också brott mot solidarnormer är pliktsanktionerade. Eftersom dessa två normer i § 7 reglerar förhållanden inom vilka, enligt paritetsideologisk uppfattning, olika styrkeförhållanden kan tänkas råda, bör man vid en rättsideologisk analys beakta detta och skilt för sig analysera solidarnorms- respektive individualnormssanktionen.

KollavtL har enligt vedertagen uppfattning inom finländsk rättsvetenskap tolkats så, att normativt kollektivavtalsvillkor inte kan skapa skyldigheter för bunden fackförening, utan endast för enskild arbetsgivare och arbetstagare.[178] Inom relationen bunden arbetsgivare — bunden fackförening kan avtalsparterna med tvingande normativ verkan endast ålägga förpliktelser för arbetsgivare och rättigheter för fackförening/arbetstagarkollektiv, men inga skyldigheter för de sistnämnda. Solidarnormskonstruktionen har alltså uppfattats som ensidigt bindande för arbetsgivaren inom relationen arbetsgivare-fackförening, ett faktum som fått t.ex. *Vuorio* att uttrycka sitt missnöje med denna normkonstruktion.[179]

Vad solidarnormerna angår utsäger KollavtL § 7 att arbetsgivare kan dömas till ett visst pliktbelopp för medvetet brott mot dessa normer. Det faktum att fackavdelningens brott mot solidarnormer inte sanktionerats i § 7, varför fackförening och arbetsgivare »behandlats olika», torde bero på att solidarnormerna endast ansetts skapa förpliktelser för arbetsgivare, vilket åter åtminstone delvis kan förklaras i historiska termer: De klassiska exemplen på solidarnormerna har i allmänhet gällt skyldigheter, vilka endast kan

---

177 I detta sammanhang bortses tillsvidare från frågan om de obligatoriska villkoren och KollavtL § 7.

178 Se närmare *Sipilä*, LM 1950. 662, *Vuorio* 308 f, *Sipilä* 86, *Koskinen* 133 f och *Tiitinen* 226.

179 Se *Vuorio* 332, där han vid behandling av solidarnormer anför: »Så råkar vi i en situation — som en följd av vår bristfälliga lagstiftning — där nämnda bestämmelser endast blir *ensidigt bindande normer.*» Och i en not kompletterar han: »Saken underlättas dock . .» (övers. NB).

åvila arbetsgivaren, som har hand om företagsledningen.[180] Vid tidpunkten för tillkomsten av KollavtL § 7, d.v.s. år 1924, var det typiska kollektivavtalet ett s.k. lokalt avtal, varför villkor som innebar skyldigheter för fackföreningen kunde betecknas som obligatoriska och bindande inom partsrelationen.

Utan att här gå närmare in på solidarnormernas historiska och rättssystematiska bakgrund konstaterar jag att dessa normer än i dag uppfattas som ensidigt bindande för arbetsgivaren.[181] Villkor som ålägger bunden fackförening skyldigheter tillerkänns icke normativ verkan. I rättsideologiskt hänseende kan denna uppfattning eventuellt ifrågasättas utgående från paritetsideologin.[182]

Solidarnormen är en specifikt kollektivavtalsrättslig kategori.

---

180 Se LBF 1921:11. 16,25.

181 Se dock *Tiitinen* 228 ff, som försiktigt rekommenderar att KollavtL:s rättsverkningar borde analyseras skilt för sig, lösgjorda från den s.k. grundförhållandeteorin. Och *Tiitinen* 230 antyder att ett dylikt betraktelsesätt kunde leda till att solidarnormernas rättsverkningar i princip i lika mån kunde nå bunden arbetsgivare och arbetstagare, varvid också enskild arbetstagare kunde ådömas plikt för brott mot »solidarnormer» enligt KollavtL § 7.

Tiitinens resonemang bör ses mot bakgrund av att hans undersökning gäller s.k. förhandlingsklausuler. Det oaktat ger hans »rekommendation» anledning till ett par retoriska frågor: Då doktrinen allt sedan *Vuorio* hävdat att solidarnormernas rättsverkningar föreligger inom relationen arbetsgivare — arbetstagarförening vore det kanske följdriktigt, i fall man de lege ferenda vill utöka sanktionerna på arbetstagarsidan, att sanktionera arbetstagarföreningen? Och i fall vi med *Tiitinen* analyserar rättsverkningarna av KollavtL skilt från grundförhållandeteorin och begreppet arbetsavtalets omfattning kunde kanske normer, som ålägger enskilda arbetstagare skyldigheter, betecknas som individuella?

182 Solidarnormsrelationen består av två paritetsideologiskt jämnstarka parter, vilka i lagstiftningen utgående från dessa ideologiska premisser borde behandlas lika. Från paritetsideologisk utgångspunkt kunde man därför tänkas argumentera för att utsträcka sanktionerna för brott mot kollektivavtalsvillkor i solidarnormsrelationen till bundna föreningar, varvid solidarnormskonstruktionen skulle bli tvåsidig. Man kan alltså tänkas hävda att rådande lagstiftning (och doktrin) i detta avseende gjort ett smärre avsteg från paritetsideologin. Detta avsteg torde dock ha en ringa praktisk betydelse. Kollektivavtalsvillkor, som verkar inom relationen bunden fackförening — bunden arbetsgivare och som ålägger fackföreningen förpliktelser, torde vara relativt sällsynta. De torde främst utgöra olika förhand-

Det var därför naturligt att sanktionera brott mot den i kollektivavtalslagen. Och detta sanktionssystem är av naturliga skäl helt lösryckt från individualarbetsrätten.

Sanktionen för medvetna brott mot individualnormer i kollektivavtalet har en annan karaktär. Individualnormerna realiseras inom samma personrelation som det individuella arbetsavtalet och ett sanktionssystem på denna nivå måste anpassas till den individuella arbetsrätten. Medan lagberedningen år 1921 utgående från sina tyska förebilder hävdade individualarbetsrättens primat[183] i denna fråga, gick regering och riksdag på en annan linje och skapade ett parallellsystem för brott mot kollektivavtalsvillkor (individualnormer). Parallellsystemet är ideologiskt sett välanpassat till individualarbetsrättens principer. I enlighet med utgångspunkten att arbetstagaren är den svagare avtalsparten (ekonomiskt och faktiskt) har man stadgat att pliktbeloppet är 10 ggr större för arbetsgivaren än för arbetstagaren. Bägges avtalsbrott är dock sanktionerade helt i enlighet med individualarbetsrättens uppbyggnad.

Den norm i KollavtL § 7, som utsäger att arbetstagare och arbetsgivare kan dömas till plikt för medvetna brott mot individualnormer i kollektivavtalet, kan inte betecknas som specifikt kollektivavtalsrättslig i samma mening som ovan relaterade norm för solidariska villkor. Dess främsta funktion torde vara att den förbinder kollektivavtalsrättsligt sanktionssystem och förfarande med individualarbetsrätten och principerna för denna. Denna sammanlänkning skedde utgående från paritetsideologiska principer. Man tvingades alltså skapa ett parallellsystem för att åstadkomma en integrering av sanktionssystemet i kollektiv — respektive individualarbetsrätt.

---

lingsklausuler och skyldigheter för fackliga representanter att på olika sätt medverka vid realisering av kollektivavtalet.

Paritetsideologins likhetsprincip behöver dock ingalunda tolkas på här angivet sätt. Man kan på goda grunder hävda en avvikande tolkning, se närmare nedan 256 ff, 287 f.

[183] Med individualarbetsrättens primat avser jag här att brott mot individualnormer uteslutande sanktionerades inom individualarbetsrätten som arbetsavtalsvillkor, utan att hänsyn togs till deras karaktär av kollektivavtalsvillkor. Se närmare angående detta begrepp kap. 6.6.3.

6.5.3. Obligatoriska villkor och KollavtL § 7

1. Allmänt. Jag har ovan kunnat konstatera att lagstadgandet KollavtL § 7 i stor utsträckning bygger på paritetsideologiska konceptioner. Hur har man ställt sig till detta stadgande i doktrin och praxis? I detta sammanhang granskar jag endast den diskussion, som klart är av rättsideologiskt intresse, nämligen frågan om obligatoriska kollektivavtalsvillkor och KollavtL § 7. Eventuella alternativa eller kompletterande påföljder vid brott mot obligatoriska villkor, såsom hävning och skadestånd, lämnas även utanför framställningen.

Utgångspunkten för en bedömning av denna fråga har å ena sidan utgjorts av det faktum att KollavtL § 7 talar om »bestämmelser i avtalet» utan att utstaka några begränsningar rörande vilka bestämmelser som avses och å andra sidan av att endast bundna arbetstagare och arbetsgivare kan ådömas plikt enligt detta stadgande. Såväl i doktrin som i praxis intog man ända till början av 1970-talet entydigt den ståndpunkten, att KollavtL § 7 inte är tillämplig på obligatoriska villkor.[184] De uttalade motiven för detta ställningstagande har varit två: För det första ansåg man att det vore »oskäligt» eller »inkorrekt» att en arbetsgivarpart skulle kunna dömas till plikt enligt KollavtL § 7 eftersom en arbetstagarförening ju aldrig kan dömas enligt detta stadgande. Och för det andra ansåg man att en tillämpning av § 7 på obligatoriska villkor skulle försätta olika arbetsgivarparter i kollektivavtal i avvikande ställning. Enskilda arbetsgivare skulle kunna ådömas plikt medan detta inte vore möjligt för föreningar. Nämnda olägenheter tolkades som ett klart indicium på att man inte hade avsett att obligatoriska villkor skulle falla in under begreppet »bestämmelser i avtalet» i KollavtL § 7.[185]

---

[184] LBF 1921: 11. 25, *Kotonen* 32, *Kopponen* 193 not 46, *Vuorio* 337 ff, *Sipilä,* Neuvottelupäivät 2, *Vuorio,* Kivimäen juhlajulkaisu 469, *Sipilä,* JFT 1962. 291, *Sarkko,* LM 1968. 318, *Sipilä* 76 och *Sarkko* 127 f, Också rättspraxis var på samma linje. Se t.ex. AD 7/1963.

[185] Även om så gott som samtliga författare hävdade att KollavtL § 7 endast kan tillämpas på normativa bestämmelser var det sällsynt att man argumenterade för denna syn. Ett undantag utgör i detta avseende

Under 1970-talet har AD dock reviderat sin ståndpunkt och i ett par mål ådömt arbetsgivare plikt för brott mot obligatoriska bestämmelser i avtalet. I AD 10/1970 hade arbetsgivaren som part ingått ett kollektivavtal, i vilket han bl.a. förbundit sig att återanställa vissa arbetstagare som »gamla arbetare» efter en strejk. AD konstaterade att fråga var om ett obligatoriskt villkor i kollektivavtalet och att »nämnda paragraf i kollektivavtalslagen (§ 7 N.B.) i allmänhet tolkats så att pliktsanktionen endast gäller brott mot normativa villkor och inte mot obligatoriska. Denna tolkning har motiverats med att det icke vore ändamålsenligt (asianmukaista) i fall brott mot obligatoriska villkor kunde leda till lagstadgad pliktsanktion endast för arbetsgivarpart men inte för förening som avtalspart. Detta argument är dock icke gångbart i föreliggande fall. Käromålet gäller en kollektivavtalsbestämmelse om anställning, och ett dylikt åtagande kan endast åläggas arbetsgivaren, inte föreningen. Sålunda kan heller inte frågan om någon sanktion för brott mot detta åtagande uppstå för föreningen. Arbetsdomstolen är därför av den uppfattningen, att nämnda allmänna tolkningsprinciper inte utgör hinder för att tillämpa § 7 i enlighet med dess ordalydelse vid sådant medvetet brott mot obligatorisk bestämmelse, som endast arbetsgivaren och icke föreningen kan göra sig skyldig till.» (övers. N.B.).[186] AD 15/1973 har sedermera enhälligt fastställt samma tolkningslinje.

AD utgår alltså från att man i vissa fall kan ådöma arbetsgivaren plikt för brott mot kollektivavtalets obligatoriska bestämmelser. Det som utgående från ordalydelsen i AD:s ovan nämnda domar blir något oklart är vilken förening man avser: Är det fråga om en arbetsgivar- eller en arbetstagarförening? Man talar ju endast om föreningen. Vill man likställa enskild arbetsgivare som avtalspart med arbetsgivarföreningen som avtalspart eller med arbetstagarföreningen som avtalspart? Bägge tolkningar kan försvaras med

---

Sarkko, som konsekvent i sin produktion presenterar ovan relaterade argumentation. Se *Sarkko*, LM 1968. 318 och *samma* 127 f.

186 I AD 10/1970 var en minoritet om två domstolsledamöter av den uppfattningen att plikt med stöd av KollavtL § 7 icke kan ådömas för brott mot obligatoriska villkor. De ville följaktligen förkasta käromålet.

rationella argument. Med hänsyn till att AD explicit i AD 10/1970 konstaterade att »frågan om någon sanktion för brott mot detta åtagande» inte kan uppstå för föreningen förefaller det plausibelt att hävda, att AD anser, att det är i förhållande till arbetstagarföreningen, som jämförelsen bör ske.[187] I annat fall, d.v.s. om man ansåg att jämförelsen borde ske i förhållande till arbetsgivarföreningen, kunde ju sanktionsfrågan väl aktualiseras för brott mot övervakningsplikten, även om pliktsanktion inte torde komma i fråga.[188]

2. *De ideologiska premisserna för AD:s nya tolkningslinje.* Vilka är de ideologiska premisserna för argumentationen, då man diskuterar tillämpningen av KollavtL § 7 på obligatoriska avtalsvillkor? Allmänt taget förefaller nämnda diskussion ha sina ideologiska rötter inom paritetsideologin. Avtalsbalansen mellan parterna konstrueras här på en nivå där den förefinns enligt denna ideologi, nämligen mellan arbetsgivare och arbetstagarförening. Justifieringsargumentationen baserar sig på ett centralt paritetsideologiskt postulat: Bägge parter skall behandlas lika. KollavtL § 7 kan inte avse arbetsgivaren som avtalspart eftersom motparten, arbetstagarföreningen, inte berörs av sanktionen i detta lagrum.[189] AD:s nya pra-

---

187 Så även *Sarkko,* Työoikeus 222 f och *samma,* Oikeusvaikutukset 127.

188 Pliktsanktionen kommer inte i fråga, eftersom man ansett att övervakningsskyldigheten inte kan gälla iakttagande av en norm, som enskild vid kollektivavtalet bunden arbetsgivare eller arbetstagare inte är skyldig att iaktta. Se närmare *Tiitinen* 317 ff och av honom anförd litteratur och praxis.

189 I samband med att *Sarkko* 128 hävdar detta argument filosoferar han även i not 46 över arbetsrättslig lika behandling i allmänhet. Han konstaterar bl.a. att arbetsförhållandets parter behandlas olika också i KollavtL § 8. Trots att *Sarkko* inte gör någon explicit skillnad mellan förhållanden med paritetsideologisk styrkebalans (arbetsgivare-fackavdelning) och förhållanden där denna balans saknas (arbetsgivare-arbetstagare) konstaterar han dock att det är skillnad på den olika behandlingen i KollavtL § 8 och § 7. I det förra fallet (där avtalsbalans saknas) finns det enligt *Sarkko* »förståeliga skäl» för en olika behandling. Däremot är det enligt *Sarkko* »svårt att finna någon vettig förklaring på varför arbetsgivare skulle åläggas ett strängare ansvar än partsföreningar» (övers. N.B.).

xis förefaller även väl harmoniera med skyddsprincipen. Då arbetsgivaren själv ingått ett avtal, där han åtar sig vissa förpliktelser mot enskilda »arbetstagare», och sedermera bryter mot dessa åtaganden, förefaller det fullt förenligt med skyddsprincipen, att hävda en extensiv tolkning av KollavtL § 7 och i dylika fall utgå från att arbetsgivare kan ådömas plikt för brott mot obligatoriska kollektivavtalsvillkor.

Innan den egentliga analysen inleds är det motiverat att understryka, att den ideologi-analys, som utförs i detta avsnitt, gäller relativt specifika problem. Det är därför ingalunda möjligt att utgående från den, trots allt diffusa och odefinierade paritetsideologin, härleda strikt entydiga lösningar. Denna reservation innebär dock inte, att de allmänna paritetsideologiska principerna inte skulle erbjuda material för en diskussion också på konkret tolkningsnivå. Följande granskning koncentreras på AD:s justifieringsargument om att parterna bör behandlas lika.

3. *Justifieringsargumentet »lika behandling».* Från rättsideologisk synpunkt innebär AD:s nya, ovan relaterade, tolkningslinje med avseende på KollavtL § 7 ett klart erkännande av den gamla tesen om att parterna bör behandlas lika och vid sidan härav en nytolkning av vad denna lika behandling innebär. Vidare utgår man från att också lagstiftaren konsekvent i formellt hänseende likställt avtalsparterna. Eftersom man i KollavtL § 7 inte omnämner fackförening (som sanktionsobjekt) följer härav rent logiskt att man på nivå arbetsgivare — fackavdelning/arbetstagarkollektiv endast avsett att sanktionera brott mot solidarnormer, vilka ju har ansetts vara ensidigt bindande för arbetsgivarna. Avsaknaden av fackföreningen som sanktionsobjekt och principen om lika behandling har alltså ansetts verifiera huvudregeln att KollavtL § 7 inte gäller obligatoriska villkor.

4. *Lika behandling på olika nivåer.* AD har accepterat den paritetsideologiska tesen om att parterna bör behandlas lika. Frågan är i detta sammanhang vad denna lika behandling innebär? Den »äldre» doktrinen utgick från att lika behandling innebär en formell lika behandling av parterna: Då inte den ena parten kan ådömas plikt för brott mot en viss norm skall inte heller den andra parten ådömas plikt då han bryter häremot. Den »äldre» doktrinen

granskade denna fråga *abstrakt.* I fall endast den ena parten enligt lagens ordalydelse kan ådömas plikt för brott mot en viss typ av normer (normkategori) och denna normtyp inte i och för sig är sådan, att endast den ena parten kan bryta häremot, är det klart oförenligt med principen om lika behandling att ådöma den andra parten plikt för brott mot en norm av denna typ. Den »nya» doktrinen accepterar samma ideologiska utgångspunkt, samma formella resonemang, men granskar frågan på en mer *konkret* nivå. Man frågar alltså inte huruvida bägge parter kan bryta mot en obligatorisk norm i allmänhet utan om bägge parter kan bryta mot en konkret obligatorisk norm. Det som förblir något oklart i AD:s nya praxis är huruvida den konkreta bedömningen gäller det enskilda stadgandet i kollektivavtalet eller stadganden med detta konkreta innehåll i allmänhet. Det är kanske skäl att exemplifiera frågan: Om vi i ett kollektivavtal har ett stadgande, som utsäger att parterna bör förhandla i vissa frågor, torde det inte råda någon tvekan om att villkoret i vissa fall kan betecknas som obligatoriskt.[190] Då det är bindande för bägge parter kan en arbetsgivare som bryter häremot icke ådömas plikt enligt KollavtL § 7. Men i fall villkoret endast föreskriver, att arbetsgivaren är tvungen att förhandla i vissa konkreta frågor kan arbetstagarsidan inte bryta häremot. Men den kan i princip bryta mot detta slag av skyldighet. Det kan den däremot inte göra då kollektivavtalet innehåller t.ex. en återanställningsklausul. Den är »till sitt väsen» sådan att endast arbetsgivaren kan bryta mot den. AD:s praxis svarar inte entydigt på vilket av ovan relaterade alternativ man avsett då man talar om »obligatorisk bestämmelse, som endast arbetsgivare kan bryta mot» (övers. N.B.). Domsmotiveringarna förefaller dock antyda att man eventuellt avsett det senare alternativet.[191]

---

190 Angående rättsverkningar av olika slag av förhandlingsklausuler, se *Tiitinen* 256—296 och här angiven litteratur och praxis. Ang. arbetsgivarpartens ställning se *Tiitinen* 287 f.

191 Se AD 10/1970 där man på ett allmänt plan konstaterar att en skyldighet att anställa arbetstagare endast kan åläggas arbetsgivare. Jfr dock *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 127, där han förefaller utgå från att jämförelsen sker inom ramen för en konkret bestämmelse i kollektivavtalet. Han konstaterar att AD-praxis utvisar att arbetsgivare icke kan ådömas

Ovanstående utvisar att inte endast principen om lika behandling, utan också den nivå på vilken den tillämpas, är viktig i detta sammanhang. Vi kan skilja mellan tre olika nivåer:

1) En konkret norm. Denna bedöms konkret: Är den ömsesidig?
2) En konkret norm. Denna bedöms inte efter sitt konkreta innehåll utan på basen av en allmän fråga: Kan denna norm vara ömsesidig?
3) En abstrakt norm (normkategori). Denna bedöms allmänt: Är de till denna normkategori hörande normerna ömsesidiga? Eller snarare — kan de vara ömsesidiga?

Poängen med ovanstående tredelning, förutom att den strävar klarlägga innebörden i resonemanget ovan, ligger däri, att den utvisar hur heterogen normkategorin obligatoriska villkor är. Den innehåller såväl för endera parten ensidigt bindande normer som ömsesidiga obligationer konstituerande dylika. Här föreligger alltså en relevant skillnad mellan solidariska och obligatoriska normer. De solidariska normerna är alltid ensidiga.

5. *Vad innebär »lika behandling»?* AD tycks utgå från att parterna skall behandlas lika men granskar denna fråga endast för villkor, som är ensidigt bindande för arbetsgivaren. Metoden förefaller mig minst sagt problematisk. I samtliga obligatoriska bytesavtal är ju objekten som bytes olika. Hela bytesidén ligger i att subjektet får »något annat» än han hade d.v.s. att bytesobjektet har ett bytesvärde. Detta betyder att vi alltid om vi går ner till en tillräckligt konkret nivå kan finna ensidiga obligationer. Både köpare och säljare är tvungna att prestera men säljaren är aldrig tvungen att prestera en penningsumma. Det är alltså endast vissa formella till förfarandet anslutna biskyldigheter som kan vara identiska för parterna. Detta innebär, att man knappast kan utgå från, att ensidigheten hos en obligation automatiskt leder till att en ensidig sanktion står i samklang med principen om att de jämnstarka parterna behandlas lika. En ensidig obligation kan naturligtvis en-

---

plikt för brott mot en bestämmelse, som innebär förpliktelser såväl för arbetsgivaren som för arbetstagarföreningen, och finner detta riktigt eftersom parterna i annat fall i en *konkret situation* råkar i olika ställning visavi sanktionerna (kurs. NB).

dast sanktioneras ensidigt men detta räcker inte som kriterium på att »lika behandling» äger rum. För att konstatera huruvida detta är fallet, måste vi granska hur man sanktionerar motpartens brott mot sina obligationer.

Likhetsprincipen förutsätter alltså att man sanktionerar såväl arbetsgivares som fackavdelnings brott mot obligatoriska villkor lika. I dag dömer AD arbetsgivare till plikt för brott mot ensidiga obligatoriska villkor, däremot dömer man säkert inte fackavdelningen till plikt för brott mot för den ensidigt tvingande obligatoriska villkor. Ordalydelsen i KollavtL § 7 ger helt enkelt inte möjlighet till ett dylikt domslut. Vad innebär AD:s nya praxis i ideologiskt hänseende? Den kan betyda två saker. Antingen har AD i sin argumentation frångått likhetsprincipen och därmed även ett paritetsideologiskt postulat eller så innebär AD:s förfarande de facto att man behandlar parterna lika. Detta förutsätter i sin tur, att det föreligger någon väsentlig skillnad mellan arbetsgivares brott mot ensidiga obligatoriska kollektivavtalsvillkor och fackföreningens brott mot dylika, som gör, att man med fog kan hävda att det inte är motiverat att i detta avseende formellt bedöma parternas förseelser lika, utan att en formell skenbart olika bedömning innebär att man faktiskt förfar i enlighet med likhetsprincipen.

6. *Ekvivalenterna i kollektivavtalet.* Det föreligger utan tvekan en viss skillnad mellan kollektivavtalsparternas brott mot avtalets villkor. Kollektivavtalets ekvivalenter är ju inte enligt paritetsideologin identiska för bägge parter. Den styrkebalans, som anses föreligga mellan parterna, har uppkommit genom att enskilda arbetstagare sammanslutit sig och uppträder kollektivt. Kollektivavtalet har därför helt konsekvent inom paritetsideologin betecknats som ett avtal genom vilket arbetarkollektivet säljer arbetsfred mot att arbetsgivarna iakttar vissa i avtalet stipulerade (minimi)villkor.

I lagstiftningen har man reglerat såväl fredsplikten som skyldigheten att iaktta enskilda normativa bestämmelser i kollektivavtalet. Enligt KollavtL § 8, § 9 och § 10 kan arbetsgivare, part och annars bunden förening ådömas ett pliktbelopp om högst 10.000 mk för brott mot den legaldefinierade fredsplikten. Enskild arbetstagare kan däremot inte med stöd av KollavtL ådömas

någon sanktion för brott mot fredsplikten, som alltså endast gäller föreningarna på arbetstagarsidan. Såväl arbetsgivares som arbetstagares brott mot normativa avtalsvillkor är, som ovan framgått, sanktionerade i KollavtL § 7. Och föreningar, som är bundna vid avtalet, är vidare enligt KollavtL § 8 skyldiga att övervaka, att fredsplikten och normativa avtalsvillkor iakttas. Brott mot övervakningsskyldigheten är sanktionerad med en plikt om högst 10.000 mk (KollavtL § 9).

Utgående från paritetsideologin uppfyller arbetstagarsidan sin huvudskyldighet enligt avtalet genom att uppfylla fredsplikten, arbetsgivarsidan uppfyller sin genom att iaktta avtalet. P.g.a. de faktiska ekonomiska förhållandena kommer kollektivavtalet i allmänhet att utformas så, att huvudparten av dess stadganden föreskriver skyldigheter för arbetsgivarsidan, medan arbetstagarsidan i allmänhet är den gynnade parten. Denna strukturella olikhet i kollektivavtalet, som är en direkt följd av den olika ställning arbetstagare respektive arbetsgivare innehar i produktionen, och som klart kommer till uttryck i den paritetsideologiska uppfattningen om avtalsekvivalenterna, innebär att förutsättningar saknas för ett formellt jämställande av kollektivavtalsparternas brott mot normativa avtalsvillkor. Det är tvärtom sanktionerna för arbetstagarnas brott mot fredsplikten, som kan jämföras med sanktionerna för arbetsgivares brott mot kollektivavtalets villkor. En konsekvent paritetsideologi, som utgår från att parterna bör behandlas lika, borde sålunda sanktionera arbetstagares brott mot arbetsfreden och arbetsgivares brott mot kollektivavtalsvillkoren lika. Arbetstagarsidans brott mot avtalsvillkoren är däremot i detta sammanhang marginella företeelser, som bör bedömas skilt för sig och som inte kan kopplas ihop med arbetsgivares avtalsbrott.[192]

Ovanstående resonemang är inte någon verklighetsfrämmande akademisk teori. Tvärtom, teorin verifieras på ett övertygande sätt av praxis. En arbetstagare torde aldrig ha dömts till plikt enligt

---

192 Utgående från denna syn på paritetsideologin utgör avsaknaden av fackföreningen som sanktionsobjekt i KollavtL § 7 inget avsteg från denna ideologi. Se ovan not 182.

KollavtL § 7.[193] Stadgandet fungerar i praktiken som en sanktion enbart mot arbetsgivarsidan. Också detta är ägnat att utvisa, att jämförelsen mellan »parterna, som bör behandlas lika» inte kan ske på nivån »följa avtalsvillkor», därför att följandet av dessa villkor innebär olika saker för respektive part.

I fall man utgående från paritetsideologin hävdar att kollektivavtalets huvudekvivalenter på arbetsgivarsidan är iakttagande av vissa villkor och på arbetstagarsidan fredsplikten, uppstår frågan på vilken nivå dessa ekvivalenter bör föreligga och vad parternas övervakningsskyldighet i detta sammanhang innebär?

Utgångspunkten torde vara att den »lika behandlingen» bör gälla en specifikt kollektivavtalsrättslig relation, inom vilken paritetsideologisk avtalsbalans råder. Detta skulle alltså innebära att arbetstagarförening (fackavdelning) och arbetsgivare på företagsnivå borde likställas, avtalsparterna åter borde likställas på förbundsnivå. Och den ena partens övervakningsskyldighet borde motsvara den andras. Hur motsvarar finsk lagstiftning och praxis denna paritetsideologiska »idealmodell»?

KollavtL har gått ett slags gyllene medelväg mellan ovanstående paritetsideologiska »idealmodell» och hävdandet av en rent formell likställighet mellan parterna. Man behandlar sålunda inte konsekvent fredsplikten och skyldigheten att följa villkor lika, även om bägge sanktioneras. Pliktbeloppet för fackavdelnings brott mot fredsplikten (§ 9) är betydligt högre än motsvarande sanktion för arbetsgivaren (§ 7).[194] I KollavtL § 7 har man undvikit att likställa parterna på kollektiv nivå, vilket man däremot gjort i KollavtL § 8. Och eventuellt kan man i lagstiftningen spåra en tendens att kanalisera ansvaret för brott mot villkor i kollektivavtalet till den övervakande partsnivån, enskild arbetsgivare sanktioneras ju endast för *medvetet* brott mot kollektivavtalsvillkor (Kol-

---

193 Också dylika käromål är sällsynta. Se ovan not 62 och texten i anslutning därtill.

194 KollavtL § 7 föreskriver ett högsta bötesbelopp om 1 000 mk, medan högsta beloppet enligt KollavtL § 8 är 10.000 mk. Den »moderna» tjänstekollektivavtalslagen bygger däremot i detta avseende på en konsekvent paritetsideologi. Se L om statens tjänstekollektivavtal 6. 11. 1970/664 § 19.

lavtL § 7). Övervakningsskyldigheten och härtill anslutna sanktioner är dock desamma såväl för fredsplikten som för skyldigheten att följa vissa villkor (KollavtL § 8).

Rättspraxis stärker intrycket av att finsk lagstiftning inom ramen för den allmänna dikotomin arbetsfred/följa villkor inte inom arbetsgivar- respektive arbetstagarsidan fördelat ansvaret för dessa skyldigheter fullt lika. Sålunda förefaller det som om ansvaret för iakttagande av normativa villkor i högre grad än fredsplikten vilar på den övervakande partsnivån.[195]

Med ovan refererade reservationer förefaller det dock adekvat att konstatera att finsk rätt ganska långt motsvarar den paritetsideologiska »idealmodellen». Arbetsgivares skyldighet att iaktta normativa kollektivavtalsvillkor kan med nämnda reservationer sägas motsvaras av fackavdelningens fredsplikt, arbetsgivarsidans övervakningsplikt av att villkoren iakttas motsvaras av arbetstagarsidans skyldighet att övervaka att fredsplikten uppfylls (s.k. aktiv fredsplikt).[196]

---

195 I rättspraxis förekommer sålunda ofta fall där käromålet gäller krav om ådömande av plikt mot enskild arbetsgivare med stöd av KollavtL § 7 för medvetet brott mot kollektivavtalsvillkor och mot arbetsgivarförening för brott mot övervakningsskyldigheten i KollavtL § 8, § 9. Det är relativt sällsynt att endast arbetsgivare ådöms plikt i dessa fall, från senare år har jag endast funnit AD 10/1973 och AD 35/1973. Däremot är det betydligt mer vanligt att endast förbundet ådöms plikt i dessa fall, se från praxis under senare år AD 9/1973, AD 16/1974, AD 44/1974, AD 47/1974, AD 56/1974, AD 51/1975, AD 20/1976, AD 62/1976, AD 111/1976, AD 4/1977, AD 35/1977, AD 6/1978, AD 39/1978 och AD 73/1978.

Tendensen är den motsatta vad gäller brott mot fredsplikten. Det förekommer ofta att käromålet begränsar sig till krav på fackavdelningens ådömande av plikt. Och i de fall då käromålet kräver ådömandet av plikt såväl av fackavdelning som av förbund för brott mot aktiv eller passiv fredsplikt är det relativt sällsynt att endast förbundet ådöms plikt (se AD 48/1975, AD 86/1975, AD 8/1976, AD 95/1976, AD 85/1977 och AD 99/1977). Däremot förekommer det i dessa fall ofta att endast fackavdelningen ådöms plikt, se fr.o.m. år 1975 AD 18/1975, AD 19/1975, AD 20/1975, AD 41/1975, AD 42/1975, AD 63/1975, AD 87/1975, AD 91/1975, AD 1/1976, AD 18/1976, AD 31/1976, AD 33/1976, AD 110/1976, AD 3/1977, AD 5/1977, AD 12/1977, AD 23/1977, AD 36/1977, AD 41/1977, AD 51/1978, AD 19/1979 och AD 38/1979.

196 *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 135 anför: »Eftersom arbetsgivaren

7. *Paritetsideologisk »lika behandling».* Sammanfattningsvis kan jag på basen av ovanstående granskning av den finska kollektivavtalslagen konstatera att den bygger på två olika slag av lika behandling av arbetsgivar- och arbetstagarsidan:

För det första baserar sig lagen, visserligen något inkonsekvent, på att kollektivavtalets två från paritetsideologisk synpunkt sett centrala skyldigheter, fredsplikten och iakttagande av villkor, behandlas lika. Och *för det andra* likställer man inom ramen för dikotomin fredsplikt/följa villkor arbetstagar- och arbetsgivarsidan. Detta innebär att bägge sidor sanktioneras såväl för brott mot avtalsvillkor som för brott mot fredsplikten. Denna sanktionering har dock en relativt ringa praktisk betydelse, den torde i hög grad kunna betecknas som illusorisk.[197]

Från paritetsideologisk utgångspunkt förefaller det rimligt att tillmäta den förstnämnda dikotomin primär relevans och att hävda att kriteriet på lika behandling bör sökas genom en jämförelse mellan fredsplikten och skyldigheten att iaktta kollektivavtalsvillkor.

Dikotomin följa villkor/fredsplikt lämpar sig väl för en bedömning av normativa kollektivavtalsvillkor och också för flera obligatoriska villkor. Då fråga blir om obligatoriska villkor, som direkt har att göra med avtalets bestånd förefaller den dock malplacerad. Här kommer vi in på en sektor där de allmänna avtalsprinciperna

---

inom ramen för sin rätt att leda och fördela arbetet i relativt hög utsträckning *faktiskt* kan bestämma om tillämpningen av normativa bestämmelser, står det klart, att betydelsen av övervakningsskyldigheten i praktiken i hög grad begränsar sig till de fall, där arbetstagarparten är den berättigade parten. I viss mening kan man säga, att övervakningsplikten motsvarar den s.k. aktiva fredsplikten, där arbetsgivarparten i regel alltid är den berättigade parten.» (övers N.B.).

Helt motsvarar arbetsgivares övervakningsskyldighet av att avtalsvillkoren iakttas och arbetstagarsidans s.k. aktiva fredsplikt inte varandra i det avseendet, att det på arbetstagarsidan av naturliga orsaker förekommer en nivå mera än på arbetsgivarsidan. Fackavdelningens skyldighet att övervaka att enskilda arbetstagare inte vidtar kampåtgärd (KollavtL § 8) kan sålunda sägas sakna motsvarighet på arbetsgivarsidan.

[197] Se närmare nedan 288 f.

»slår igenom» och där den relevanta dikotomin måste betecknas som följa vilkor/följa villkor.

8. *Rättsideologisk bedömning av AD:s praxis.* Justifieringsargumentet för AD:s »nya» praxis är ideologiskt sett motsägelsefullt. Å ena sidan hävdar man en gammal princip enligt vilken parterna på ett rent formellt plan bör likställas; en princip, som eventuellt inte står i harmoni med en konsekvent paritetsideologi. Å andra sidan hävdar man en nytolkning, som förefaller stå i konflikt med den princip man hävdar. Det går inte att hävda principiell formell likhet mellan parterna och samtidigt sanktionera endast den enas beteende. Det förefaller alltså som om AD försökt gå en gyllene medelväg mellan två principer som står i ett inbördes motsatsförhållande.

AD kunde ha nått sin »nya» lösning också genom en konsekvent argumentation. Antingen kunde man ha justifierat den »nya» tolkningslinjen med andra argument än kravet på lika behandling såsom t.ex. skyddsprincipen och skälighetshänsyn. Eller så kunde man ha frångått den strikt formella likhetsprincipen till förmån för den med paritetsideologiska premisser överensstämmande uppfattning, jag ovan refererat. En dylik omvärdering hade haft omfattande konsekvenser för argumentationsvärdet hos vissa nyttjade påståenden. Den leder till att huvudargumentet mot en tillämpning av KollavtL § 7 på vissa obligatoriska villkor förlorar en stor del av sin tyngd.[198] Stadgandet utgör ju i så fall på kollektivavtalsrättslig nivå en ensidig sanktion för arbetsgivares brott mot villkor i kollektivavtalet. Det faktum att fackföreningen inte kan dömas till plikt enligt KollavtL § 7 saknar då i stor utsträckning relevans vid en rättsdogmatisk diskussion. I stället kan man hävda ett paritetsideologiskt argument för tillämpning av nämnda stadgande på obligatoriska villkor: Fackavdelning kan enligt gängse uppfattning dömas till plikt för kampåtgärd, som riktar sig mot obligatoriskt kollektivavtalsvillkor. I fall KollavtL § 7 och § 8, § 9 (frånsett övervakningsplikten) ställs mot varandra är det kon-

---

198 Detta gäller dock inte de ovan relaterade obligatoriska villkoren, som anknyter till kollektivavtalets bestånd.

sekvent att döma som part bunden enskild arbetsgivare till plikt för medvetet brott mot obligatoriskt kollektivavtalsvillkor.[199] Härmed vill jag dock inte de lege lata hävda att KollavtL § 7 bör anses omfatta ömsesidiga obligatoriska kollektivavtalsvillkor. Det förefaller onekligen klart, att t.ex. den finska lagberedningen och *Sinzheimer* i början av 1920-talet utgick från att stadgandet och dess förebild icke skulle gälla dessa.[200] Å andra sidan kan man anföra en rad relevanta argument för att en enskild arbetsgivare, som är part i kollektivavtal, bör kunna ådömas plikt med stöd av KollavtL § 7 vid brott mot villkor i detta avtal. En presentation och inbördes avvägning av dessa argument faller dock utanför syftet med denna framställning. Det centrala i detta sammanhang är, att det hittills använda huvudargumentet mot tillämpning av KollavtL § 7 på obligatoriska kollektivavtalsvillkor förefaller ha relativt ringa relevans mot bakgrund av ovan relaterade tolkning av paritetsideologin.

6.5.4. Sammanfattning

Vid anpassning av kollektivavtalets sanktionssystem till den individuella arbetsrätten har man tillämpat paritetsideologiska principer. Vid konstruktion av ett specifikt kollektivavtalsrättsligt sanktionssystem har man däremot delvis följt en formell likhetsprincip, vars förenlighet med paritetsideologin kan betecknas som tvivelaktig. Och doktrin och praxis har hävdat denna formella likhetsprincip som justifieringsargument utöver vad dess legislativa form förutsatt, trots att principen ter sig mindre relevant mot bakgrund av den allmänna paritetsideologiska synen på kollektivavtalet som ett avtal där »arbetsfred byts mot vissa minimivillkor».

---

199 KollavtL § 7 talar om »bestämmelse i avtalet». KollavtL § 8 talar om »enskild bestämmelse». I bägge talas sålunda allmänt om bestämmelser. KollavtL § 8 har dock tolkats så att den omfattar obligatoriska bestämmelser (se *Sarkko* 236 f) och KollavtL § 7 så att den som huvudregel inte omfattar dessa.

200 LBF 1921: 11. 25 och Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes 495.

6.6. OM INLEMMANDET AV STREJKINSTITUTET I FINLÄNDSK ARBETSRÄTT

6.6.1. Allmänt om strejken och rättsordningen

Den legislativa regleringen av strejken, integreringen av strejkinstitutet i rättsordningen, utgör en central del i den process genom vilken kollektivavtalet har inlemmats i rättssystemet. I detta sammanhang föreligger knappast någon orsak att definiera strejkbegreppet.[201] Däremot bör det historiska och sociala förhållandet mellan kollektivavtalet och strejkvapnet kort belysas.

Strejken innebär en gemensam kollektiv aktion. Historiskt hänger den därför intimt samman med arbetarnas fackliga organisering. Strejken är möjlig endast då arbetarna sluter sig samman. Strejken innehåller i sig ett kollektivt element, som spränger ramarna för påverkan inom det individuella arbetsförhållandet.

Strejken har aldrig varit något självändamål, utan ett medel genom vilket man strävat att nå vissa resultat. Strejkens mål har i allmänhet varit förbättrade arbetsvillkor.[202] Förhållandet mellan kollektivavtalet och strejken kan alltså betecknas som en mål-medel-relation, där kollektivavtalet utgör den rättsliga formen för målen. Strejkvapnet genomdrev kollektivavtalspraxis. Det mätte styrkeförhållandet mellan »parterna» och skapade förutsättningar för ett avtal på »kollektiv» nivå.[203] *Undén* uttrycker detta koncist: »Kollektivavtalet, . . , är historiskt sett en produkt av arbetsstriderna.».[204]

Inte endast kollektivavtalet, utan också den rättsliga regleringen

---

201 Se om strejkbegreppet t.ex. *Bernstein* 1 ff, *Kivimäki* 3 ff, *Savola* 9 ff, *Sarkko* 35 ff och *Toivonen* 9 ff.

202 Revolutionära, politiska strejker har i ett historiskt perspektiv varit sällsynta. Se t.ex. *Bernstein* 5, som skriver att »Strejken alltså inte, i fall den angår arbetsgivare och arbetstagare, avser att *i principiellt hänseende omvälva deras samhälleliga förhållanden*» (övers. N.B.) och »strejkgeneral» *Hautala* 140, som konstaterar att han aldrig förberett eller deltagit i en strejk, som haft som mål att förändra samhällssystemet.

203 *Haapalainen* 17, *Mattila* 272.

204 *Undén* 1. Se även *Adlercreutz* 372 ff.

av denna avtalsform, kan ses som en följd av arbetarnas sammanslutning och kollektiva strejkaktioner. Den klassiska kollektivavtalsdoktrinens teoretiker *Lotmar, Sinzheimer* m.fl. uppfattade ju denna avtalsform »paritetsideologiskt», d.v.s. som ett avtal genom vilket arbetsfred såldes mot att arbetsgivaren förband sig att följa vissa minimivillkor i de individuella arbetsförhållandena. Utgående från denna grundsyn var det centrala i lagregleringen av kollektivavtalet, att man å ena sidan erkände att kollektivavtalet var ett juridiskt bindande avtal och att enskild arbetsgivare måste följa dess bestämmelser, medan man å andra sidan sanktionerade arbetstagarpartens brott mot den fredsplikt, som uttryckligen stadfästes i lagen. Den legislativa regleringen och begränsningen av strejkrätten var alltså det historiska pris, som arbetarrörelsen fick betala för att få kollektivavtalet erkänt.[205] I de fall då arbetsgivarna var för en lagreglering av kollektivavtalet, torde arbetarnas strejkaktivitet och den påtryckning den innebar samt hopp om att lagregleringen skulle leda till en stabil arbetsfred ha utgjort bevekelsegrund för deras inställning.

Kollektivavtalslagen kan betecknas som ett led i den process, som syftade till att integrera kollektivavtalet och strejkinstitutet i vår rättsordning. Lagen utgjorde härvid en avgörande »milstolpe», men löste ingalunda alla problem. Strejken manifesterar det specifikt kollektiva och rättssystemet som helhet var och är ju inte uppbyggt för kollektiva handlingar utan i första hand för enskilda individer och deras rättshandlingar. De problem som gällde strejken och dess rättsliga reglering efter år 1924 kan lämpligen indelas i två grupper: Å ena sidan gällde frågan hur strejken och överhuvudtaget kollektiva kampåtgärder skulle uppfattas som rättsliga fenomen, deras förhållande till kollektivavtalssystemet, arbetsgivares och arbetstagares kampåtgärders inbördes förhållande etc. Å andra sidan uppstod en lång rad problem då det gällde att anpassa strejken och dess rättsverkningar till den individuella arbetsrätten och där gällande regler. I det följande undersöks dessa problemgrupper skilt för sig. Framställningen tar i första

---

205 *Sädevirta,* Luokkaoikeuspäivät II. 46.

hand sikte på strejken, som historiskt sett varit den centrala formen för arbetarnas påtryckning, men den gäller även i tillämplig utsträckning andra kampåtgärder.

6.6.2. Utgångspunkter för rättslig reglering av strejk

1. *Lagstiftningen.* En analys av de ideologiska premisserna för strejkinstitutets anpassning till den kollektiva arbetsrätten kan lämpligen inledas med en rättssystematisk granskning av strejkens legislativa ställning sedan år 1924.

Den legislativa regleringen av strejkinstitutet i finländsk rätt definierar vissa begränsningar i »strejkfriheten». Utgångspunkten kan sägas vara att det som inte är förbjudet är tillåtet.[206] Vidare sanktionerar man i lag förbjudna strejkåtgärder samt reglerar strejkförfarandet.

Lagstiftningen, som gäller strejken, är konsekvent ömsesidig i rättssystematiskt hänseende. Sålunda likställer man i allmänhet arbetstagarsidans stridsåtgärder med arbetsgivarsidans. Detta sker t.ex. i KollavtL genom att man allmänt talar om kampåtgärder (§ 8) och stadgar samma sanktioner för otillåtna kampåtgärder oberoende av vilken sida som vidtagit dessa (§ 9). Jämställandet av arbetsgivares och arbetstagares kampåtgärder sker i lagstiftningen på olika abstraktionsnivåer. I L om medling i arbetstvister talas om arbetsinställelse, arbetstvist och arbetsstrid, vilka part kan vidta (§ 7, 8).[207] I flera lagrum jämställer man strejk med lockout, d.v.s. till bägge åtgärder anknyts samma rättsföljder i vissa situationer.[208]

---

206 Sålunda har man inte i finländsk lagstiftning definierat någon strejkrätt för arbetstagare, utan endast förbjudit eller reglerat vissa kampåtgärder och visst strejkförfarande samt sanktionerat dessa. Se även *Sarkko* 11 f.

207 Jfr. L om medling i kollektiva arbetstvister 21. 3. 1925/117 § 4,8 och L om medling i arbetstvister 12. 6. 1946/570 § 5, 6, 7. Bägge dessa lagar var i detta avseende strukturellt uppbyggda på samma sätt som den gällande lagen.

208 L om riksomfattande arbetslöshetskassor 23. 3. 1934/125 § 20, Ar-

Det framgår inte alltid klart i lagstiftningen vilka »parter», som jämställs i samband med kampåtgärder, d.v.s. vilken subjektrelation man avser. I KollavtL § 8 (fredsplikten) sker »jämställandet» på nivå kollektivavtalsparter eller på nivån bunden arbetsgivare — bunden arbetstagarförening, alltså på en nivå där paritetsideologisk styrkebalans existerar. I ArbavtL § 43.4 sker »jämförelsen» däremot på nivå enskild arbetstagare-arbetsgivare. Lagstiftningsvägen har förfarandet vid strejk och andra stridsåtgärder reglerats. Arbetsförmedlingsmyndigheternas förfarande, rätten till arbetslöshetsersättning och s.k. kassaunderstöd vid strejk eller lockout och rätten för part att häva arbetsavtal vid avbrott i arbetet p.g.a. strejk eller lockout har också blivit föremål för lagstiftning. En central princip i ovan relaterade lagstiftning tycks vara ömsesidigheten, bägge »parter» behandlas i formellt lagstiftningshänseende konsekvent lika. Lagstiftningens utformning har inte endast legitimerats med principen om lika behandling, utan även med uppfattningen om att staten bör förhålla sig neutral i arbetsmarknadskonflikter och inte genom lagstiftning får gynna någon part. Lagstiftaren kan visserligen inom ramen för en »aktiv neutralitet» ingripa i arbetsmarknadskonflikter, men ingreppen bör kunna ske mot bägge parter i *lika utsträckning* och olika organ för konfliktlösning såsom förlikningsman och AD bör iaktta strikt neutralitet.[209]

Sammanfattningsvis kan man alltså särskilja åtminstone två centrala allmänna ideologiska premisser för strejkinstitutets legislativa reglering efter år 1924: För det första en »likhetsprincip» som med västtysk terminologi i fortsättningen betecknas som *kampparitet* och för det andra *statsneutralitet.*

2. *Individuell och kollektiv kampparitet.* En granskning av finländsk lagstiftning ger, som ovan framgick, vid handen att kamp-

---

bavtL § 43.4, L om sysselsättning 23. 12. 1971/946 § 16, F om sysselsättning 23. 12. 1971/948 § 9.

[209] Statsneutralitetskonceptionen är onekligen diffus och mångtydig. Det faktum, att staten fungerar som arbetsgivare, bestraffar de som begår inom arbetsrätten kriminaliserade handlingar, skyddar arbetstagare genom skydds- och kollektivavtalslagstiftning och dessutom fyller många andra funktioner i samband med strejken, underlättar inte en närmare bestämning av begreppet.

pariteten varit en allmän ledstjärna för reglering av strejken i finländsk rätt. Man har konsekvent strävat till att likställa arbetsgivares och arbetstagares kampåtgärder. Däremot är det ingalunda klart vad denna kampparitet närmare innebär, vilka parter, som likställs, och på vilken nivå detta sker.

Den uppfattning om kampåtgärder, som kommer till uttryck i kollektivavtalslagen från år 1924, implicerar att dessa är kollektiva fenomen, som inte angår det individuella förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Fredsplikten ansågs i enlighet med de av *Sinzheimer* hävdade teorierna vara en angelägenhet för avtalsparterna.[210] Följdriktigt gällde fredsplikten enligt 1924 års kollektivavtalslag § 8 inte »annars bundna» (icke part) arbetsgivare och fackföreningar. De sistnämnda reglerades dock överhuvudtaget inte i denna lag. Och kampåtgärder reglerades och sanktionerades alltså endast på partsnivå, d.v.s. på en nivå där paritetsideologisk avtalsbalans förefanns.[211] Den legislativa förändring, som inträffade år 1946, då enskilda bundna arbetsgivare och föreningar ålades arbetsfredsplikt, innebar visserligen ett avsteg från principen om att fredsplikten var en angelägenhet enbart för parterna, men innebar fortfarande att fredsplikten gällde på en »kollektivavtalsrättslig» nivå med paritetsideologisk avtalsbalans. Fredsplikten (och övervakningsskyldigheten) utsträcktes alltså år 1946 till »solidarnormsnivån». Enskild arbetstagare lämnades däremot avsiktligen utanför den i KollavtL definierade fredsplikten.

De finländska lagarna om kollektivavtal har alltså konsekvent konstruerat fredsplikten på en specifikt kollektivavtalsrättslig nivå, medan man medvetet låtit bli att reglera fredsplikten på det individuella arbetsförhållandets nivå.[212] Denna principiella ut-

---

210 Se *Sinzheimer*, Arbeitsrecht 1. 159 f, 454.

211 Det är skäl att understryka det faktum att fredsplikten på partsnivå innefattade en skyldighet för parterna att övervaka att inte heller deras medlemmar vidtog kampåtgärder. Parternas fredsplikt gällde sålunda inte endast inom partsrelationen utan till den anslöt sig även ett ansvar för åtgärder på »arbetsförhållandets nivå». Se 1924 års lag om kollektivavtal § 8.

212 I olika sammanhang har man dock diskuterat huruvida freds-

gångspunkt har dock inte konsekvent följts i alla lagstiftningssammanhang.[213] Såväl L om skyddande av arbetsfred från år 1931 som GArbavtL § 35 utgick från att också enskilda arbetstagare/arbetsgivare kunde begå kriminaliserade handlingar i samband med stridsåtgärder. Denna lagstiftning bygger på ett annat slag av kampparitet än KollavtL. Den förra likställer enskilda arbetsgivare och arbetstagare på det individuella arbetsförhållandets nivå i samband med olika kampåtgärder. Här kan man därför tala om *individuell kampparitet* medan KollavtL, som likställer »parterna» inom specifikt kollektivavtalsrättsliga relationer, kan sägas basera sig på *kollektiv kampparitet.* Helt jämförbar är dock KollavtL inte med t.ex. L om skyddande av arbetsfred. Den förra gäller vidtagande av kampåtgärd, den senare bl.a. tvång eller försök till tvång att få en person att organisera sig, delta i strejk m.m. Lagen upphävdes samtidigt med att kollektivavtalet fick sitt egentliga genombrott efter II världskriget.

L om skyddande av arbetsfred tillkom under exceptionella arbetsmarknadsförhållanden. Inom vår lagstiftning har *individuell kampparitet* varit sällsynt efter II världskriget. I allmänhet utgår man i lagstiftningssammanhang från att kollektiva kampåtgärder bör regleras på en specifikt kollektivavtalsrättslig nivå, d.v.s. man hävdar *kollektiv kampparitet.*

Den utgångspunkt för lagreglering av strejken, som här betecknats som *kollektiv kampparitet,* har i allmänhet inte omfattats av den juridiska doktrinen. I doktrinen företräder man explicit en *individuell kampparitet.* Man utgår från att enskild arbetstagare och arbetsgivare bör behandlas lika och att gällande rätt inte uppfyller detta krav i och med att fredsplikten i KollavtL § 8 endast gäller arbetsgivaren. Den »paritetiska» lika behandlingen konstrueras på individuell nivå. I det följande granskar jag kort doktrinens inställning i denna fråga. Jag granskar dock endast rättssystematiska och rättsideologiska argument, den uttalat politiska

---

plikten i KollavtL borde utvidgas till att gälla enskilda arbetstagare. Se t.ex. kom.miet. 1958: 10. 14 f (§ 8), där man gör ett dylikt förslag.

[213] Enskild arbetstagare står sålunda inte helt utanför fredsplikten. Se t.ex. L om medling i arbetstvister § 7 och § 17, där anmälningsskyldigheten inte är begränsad i personellt hänseende samt ArbavtL § 43.4.

diskussionen om fredspliktens omfattning saknar intresse i detta sammanhang.

Inom doktrinen uttrycker man öppet sitt missnöje med att fredsplikten inte gäller enskilda arbetstagare. *Vuorio* konstaterar: »Enligt min uppfattning utgör det faktum, att fredsplikten inte gäller arbetstagare och å andra sidan skyldigheten att iaktta normativa villkor inte underföreningar, ett missförhållande, som endast är ägnat att försvåra en normal lojal skötsel av kollektivavtalsförhållandena.» (övers. N.B.).[214] *Laatunen* skriver att ».. enligt KollavtL § 8 utsträcker sig arbetsfredsplikten inte till enskild bunden arbetstagare, vilket i förbigående sagt kan anses utgöra en av de allra största bristerna i vår arbetsrätt..» (övers. N.B.).[215] *Sipilä* anför: »Den skarpa skillnaden (jyrkkä erilaisuus) mellan arbetsgivare och arbetstagare i en så viktig fråga, som arbetsfreden, väcker frågan..» (övers. N.B.).[216]

Ovanstående citat utvisar att man i doktrinen företräder en *individuell kampparitet.* Man likställer enskild arbetstagare och enskild arbetsgivare också fastän fråga är om kollektiva kampåtgärder inom den kollektiva arbetsrätten. Och man tycks systematiskt acceptera jämställandet av arbetsförhållandets parter på individuell nivå oberoende av hur man i rättspolitiskt hänseende förhåller sig till fredspliktens omfattning. Såväl *Kivimäki*[217], *Virkkunen*[218], *Viranko*[219] och *Vuorio*[220], vilka på olika sätt strävar till att de facto, de lege lata utsträcka eller göra det möjligt att utsträcka fredsplikten till enskilda arbetstagare, som *Sipilä*[221], som både de lege lata och de lege ferenda tar avstånd från att ålägga enskilda arbetstagare fredsplikt, tycks acceptera att indi-

---

214 *Vuorio,* Kivimäen juhlajulkaisu 467.

215 *Laatunen,* JFT 1963. 230.

216 *Sipilä* 79.

217 *Kivimäki* 174 ff.

218 *Virkkunen,* LM 1951. 494 ff.

219 *Viranko,* LM 1951. 470 ff.

220 *Vuorio* 320 ff och *samma,* Kivimäen juhlajulkaisu 468 ff.

221 Angående de lege lata-resonemanget se *Sipilä,* Suomen työoikeus 1. 176 f, *samma,* LM 1947. 475 ff, *samma,* LM 1950 660 f, *samma,* LM 1951. 480 ff, 499 ff och *samma,* 65 ff. Angående resonemanget de lege ferenda, se *Sipilä,* JFT 1962. 292.

vidualnivån är adekvat vid en diskussion om fredsplikten. Samma uppfattning kommer till uttryck i *Arbetsfredskommitténs* betänkande: »Inte heller hos oss kan man framföra några giltiga skäl för att arbetstagarna borde befrias från fredsplikten, då deras arbetsgivare är bundna härvid» (övers. N.B.).[222] Den enda som mig veterligen försiktigt tar avstånd från ett »blint» tillämpande av kampparitet på individualnivå är *Sarkko,* som konstaterar att ansvarsfrågorna »fortgående skulle klaras upp på *föreningsnivå*», även om fredsplikten skulle utsträckas till enskilda arbetstagare.[223]

3. *Ensidig och ömsesidig kampparitet.* Begreppet kampparitet betecknar lika ömsesidig behandling av såväl arbetstagares som arbetsgivares kampåtgärder. Dikotomin *ensidig* och *ömsesidig kampparitet* kan därför förefalla motsägelsefull, kampparitetens är ju definitionsmässigt ömsesidig. Benämningarna tar dock sikte på en viktig strukturell olikhet hos normer, som likställer »parternas» kampåtgärder. Dikotomin ensidig och ömsesidig kampparitet kan lämpligen belysas utgående från två konkreta exempel:

> »Föreningar och arbetsgivare, vilka äro parter i eller eljest bundna av kollektivavtal, men icke fullgöra de i 8 § omförmälda åligganden (bl.a. förpliktelsen att undvika vissa kampåtgärder N.B.), till vilka detsamma förpliktar, skola, .. gälda plikt.» (KollavtL § 9).
>
> »Under arbetstvist må arbetslöshetskassa ej utgiva understöd åt medlem,
>
> 1) som omedelbart i följd av strejk eller lockout blivit arbetslös; . .» (L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21).

I bägge citerade lagrum likställs arbetsgivares kampåtgärd med arbetstagares, även om abstraktionsnivån är högre i KollavtL § 9, där man hänvisar till KollavtL § 8, som använder uttrycket kampåtgärder, än i L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21, där man talar om strejk och lockout. Bägge lagstadganden kan betecknas som ömsesidiga i det hänseendet att de likställer bägge »sidors» kampåtgärder.

Det föreligger dock en viktig strukturell skillnad mellan respektive lagstadganden. KollavtL är inte endast ömsesidig i det hän-

---

222 Kom.miet. 1958:10. 14 f.

223 *Sarkko,* Työoikeus 249.

seendet, att den likställer bägge »sidors» kampåtgärder, den är också ömsesidig vad gäller rättsföljder, sanktioner av förbjudna kampåtgärder. Såsom av ovan citerade stadgande, KollavtL § 9, framgår, kan såväl arbetstagarsidan som arbetsgivarsidan dömas till plikt för otillåten kampåtgärd.

L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21 har en annan struktur. Här riktar sig rättsföljden vid såväl strejk som vid lockout mot den ena »sidan», nämligen arbetstagaren. Denna går miste om kassaunderstödet oberoende av vilken »sidas» åtgärd, som är i fråga. Arbetsgivarsidan, som inte kan vara berättigad till kassaunderstöd, kan naturligtvis inte gå miste om detta. Arbetsgivarsidan går inte heller miste om något annat, rättsföljden (och kampparitetens) är ensidig.

Termerna *ensidig* respektive *ömsesidig kampparitet* tar sålunda sikte på ovan relaterade strukturella divergens. I lagstiftningssammanhang förefaller det som om ensidig kampparitet, i motsats till ömsesidig, i allmänhet inte skulle ha legitimerats med argument om att »parterna bör behandlas lika» utan i första hand med neutralitetsprincipen. Man har sagt att eftersom staten bör förhålla sig neutral vid kampåtgärder bör olika sociala understöd inte utgå vid strejk och lockout etc.[224] Inom doktrinen kan man däremot eventuellt spåra en tendens till att man uppfattar också ensidig kampparitet som ett uttryck för principen om att »parterna» och deras kampåtgärder »bör behandlas lika».[225]

4. *Formell och materiell kampparitet.* Även om man använder attributen kollektiv och ömsesidig och sålunda talar om kollektiv, ömsesidig kampparitet är begreppet inte entydigt. För att belysa hur olika man kan uppfatta också detta begrepp är det skäl att introducera en i västtysk doktrin ofta brukad dikotomi, indelningen i *formell* och *materiell* (kollektiv och ömsesidig) *kampparitet.*[226] I västtysk doktrin är den s.k. paritetsdiskussionen omfattande. Här har man nämligen ansett grundlagen ge uttryck för »paritetsprinci-

---

224 Se Vp 1931. Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 2. 3 f.

225 Se *Koskinen,* LM 1975. 255 f, 260, 264 samt *Vaajala,* Oikeus 1976. 75.

226 Se t.ex. *Koenen* 36 ff, *Hoffmann,* Streik und Aussperrung 52 f, *Zöllner* 28 ff, *Säcker* 112 ff, *Seiter* 160 ff och *Raiser* 59 f.

pen», vilken även närmare definierats av praxis.[227] Skillnaden mellan formell och materiell kampparitet, så som den uppskisseras i västtysk doktrin, kan kort karaktäriseras enligt följande: Utgångspunkten för nämnda distinktion torde vara det i västtysk doktrin allmänt erkända faktum att arbetstagares och arbetsgivares kampåtgärder och de faktiska följderna härav inte är helt identiska. *Seiter* anför: »Der Lohnverlust auf Arbeitnehmerseite ist etwas anderes als der Produktionsausfall auf Arbeitgeberseite. Auch das Arbeitsplatzrisiko der Arbeitnehmer lässt sich nur schwer mit dem Risiko des Arbeitgebers beim Abwandern einzelner Arbeitskräfte vergleichen.».[228] Företrädarna för den formella kampparitetskonceptionen, vilka numera torde vara rätt få,[229] utgår från att lagstiftaren inte behöver beakta de faktiska olikheterna mellan respektive »parters» kampåtgärder. Man likställer parterna på en hög abstraktionsnivå och anser kravet på lika behandling vara uppfyllt i och med att man formellt ger bägge parter kampmedel till deras förfogande och tillerkänner samma rättsverkningar åt bägge »sidors» kampåtgärder. Företrädarna för en materiell kampparitet kritiserar den formella kampparitetens för att den inte beaktar de socioekonomiska faktorer, som ligger bakom olika kampåtgärder. Man hävdar att det centrala inte är att rättsverkningarna är identiska utan att lagstiftningen skapar faktisk jämvikt vad gäller kampåtgärder. Detta implicerar att man bör beakta olikheter i faktisk utgångs-

---

227 GG (Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949) Art. 9 III, Art 20 I. I ett beslut av arbetsdomstolen i Förbundsrepubliken Tyskland — Grundsatzbeschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 28. 1. 1955 — har nämnda grundlagsstadgande tolkats bl.a. på följande sätt: »Die Anerkennung des ArbKampfes, das Prinzip der Neutralität und des Art 3 GG verbieten es dem Staat, d.h. seiner Gesetzgebung, seiner Verwaltung und Rechtsprechung, die Kampfmittel der beiden Sozialpartner ungleichmässig zu behandeln. Es gilt der Grundsatz der Waffengleichheit, der Kampfparität.». I Beschluss des Bundesarbeitsgerichts — Grosser Senat — vom 24. 4. 1971 har beslutet från år 1955 ytterligare utvecklats och specificerats. Se Kollektives Arbeitsrecht. Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland 2. 236 f, 278 f, där de centrala delarna i nämnda beslut finns återgivna.

228 *Seiter* 160 f.

229 *Seiter* 161 not 33.

position och olika faktiska verkningar av kampmedel. Först då de reella olikheterna mellan olika kampåtgärder beaktas i lagstiftning och praxis kan man tala om en materiell kampparitet.

Den västtyska doktrinen tar alltså sikte på en viktig skillnad mellan å ena sidan lagens yttre form (paritet, formell lika behandling) och å andra sidan lagens innehåll (olika materiell behandling). Dessa två paritetskonceptioner står i en klar motsättning till varandra. Den formella pariteten leder till att parterna de facto i materiellt hänseende behandlas olika. Den materiella pariteten åter får till konsekvens att man i formellt hänseende behandlar parterna olika.

Efter ovanstående begreppsliga exkurs övergår jag till att granska finländska förhållanden. Härvid kan konstateras att man hos oss förefaller att acceptera existensen av en socioekonomisk olikhet mellan respektive parts kampåtgärd. Detta sagt med en reservation för att särskilt många författare inte berör frågan. Men t.ex. *Sarkko,* som hos oss gjort de grundligaste rättsvetenskapliga undersökningarna kring fredspliktsproblematiken, pekar på en skillnad mellan »parternas» kampåtgärder. Han skriver: »En viss social skillnad föreligger onekligen mellan arbetstagares och arbetsgivares kampåtgärd. Kampåtgärden är ju primärt arbetstagarnas försvarsåtgärd mot arbetsgivarens rätt att ensidigt bestämma arbetsvillkoren. Arbetsgivaren åter strävar i allmänhet till att bevara *status quo* visavi arbetsvillkoren. Arbetsgivarens kampåtgärd är sålunda till sin natur närmast en motåtgärd mot arbetstagarsidans kampåtgärd.» (övers. N.B.).[230] Också *Vaajala*[231] och *Töttö*[232] konstaterar att det föreligger väsentliga skillnader mellan arbetstagares och arbetsgivares kampåtgärder. Bägge dessa författare stöder sig delvis på *von Otters* analys[233]. Eftersom *von Otter* kort och klart sammanfattar vissa

---

230 *Sarkko* 47.

231 *Vaajala,* Oikeus 1976. 74 ff.

232 *Töttö* 90 ff.

233 *von Otters* analys gäller i första hand svenska förhållanden, även om han håller sig på ett relativt allmänt plan. Med hänsyn till att också den svenska lagstiftningen bygger på kampparitet förefaller det fullt möjligt att tillämpa hans resonemang även på finländska förhållanden. Se *von Otter,* Arbete, Kapital & Stat 237 ff.

skillnader mellan strejk och lockout får han i det följande tala för sig själv:

»1. Parternas situation är i grunden olika. Relationen är *asymmetrisk,* vilket innebär att deras respektive roller måste ses utifrån olika begrepp, med hänsyn till skillnader i mål, rättigheter, resurser m.m.

Det väsentligaste i detta sammanhang är, som Korpi framhållit, parternas förfogande över olika typer av maktmedel, där en väsentlig aspekt är den makt över arbetsförhållandena som i detta samhällsskick följer av ägandet av produktionsmedlen, och som inte beskurits genom lagstiftning. I detta perspektiv är strejken en motvikt till det ekonomiska fåvälde som existerar, medan lockouten bidrar till att upprätthålla och förstärka fåväldet och motverka strejkens balanserande funktion.

2. En självklar men likafullt viktig skillnad är, att i ena fallet är det den part som initierar handlingen som lägger ner sitt arbete, i andra fallet förbjuder den som initierar handlingen motparten att göra sitt arbete. I båda fallen rör det sig om ett förfogande över arbetskraften men vid strejk över den egna arbetskraften, vid lockout över motpartens.

3. En annan skillnad berör de ekonomiska konsekvenserna och deras fördelning...

Företagsledningen har dels mindre personlig känning av en konflikt, dels andra möjligheter att låta kostnaderna gå vidare. Utom i små personligt ägda företag är riskspridningen betydande. Aktieägarna får i en framtid eventuellt en lägre kapitalutdelning — det finns också ofta möjligheter att låta kostnaderna gå vidare till konsumenterna, eller, inom den offentliga sektorn, till alla skattebetalare. Oftast är situationen den att arbetsgivarens förlust är *utebliven vinst + vissa fasta kostnader,* medan arbetaren förlorat sin *utkomstmöjlighet.*

...

4. Av lockoutens ekonomiska 'lagar' följer också att den ofta blir av betydligt massivare omfattning än strejken. Ju fler av konkurrerande företag som är indragna, desto lättare kan förlusterna begränsas. I en situation med låg efterfrågan i produktionen kan lockouten rent av innebära vinst.

...

6. Korpi påpekar att arbetsgivarna har tillgång till betydligt fler maktmedel än arbetarna, och han har påpekat en konsekvens av detta när stridsåtgärder blir förbjudna. Den juridiska diskussionen om definitionen av 'lockout' samt avgränsning mot andra typer av arbetsinställelser, visar att det finns många beslut beträffande arbetskraften som arbetsköparna fattar med liknande verkningar. Friställningar, permitteringar, suspensioner skiljer sig ibland bara till det deklarerade syftet från en lockout — ett syfte vars egentliga bärkraft det kan vara omöjligt att fastställa utifrån.

7. Strejken är definitionsmässigt en kollektiv handling medan lockouten ibland utlöses av en enda man. Strejken omfattar direkt, i princip bara de arbetare som är villiga att medverka och riktas

mot de arbetsgivare mot vilka man avser utöva påtryckningar. Lockouten används inte lika selektivt utan innebär i allmänhet att ett slag riktas mot hela arbetarkollektivet.»[234]

Denna framställning vinner knappast något på en detaljgranskning eller -diskussion av *von Otters* teser. Däremot torde de, oberoende av att enskilda frågor och påståenden eventuellt kan ifrågasättas, klart utvisa att det föreligger betydande socioekonomiska skillnader mellan strejk och lockout och mellan arbetsgivares och arbetstagares kampåtgärder i allmänhet.

Jag kan alltså å ena sidan konstatera att man i Finland, åtminstone numera, utgår från att det föreligger åtminstone vissa faktiska differenser mellan arbetsgivares och arbetstagares kampåtgärder. Å andra sidan kunde jag ovan vid en granskning av lagstiftningen konstatera att man här relativt konsekvent likställer bägge »parters» kampåtgärder på en abstrakt nivå och stadgar identiska rättsföljder för dessa. Lagstiftningen bygger i stor utsträckning på en formell kampparitet. Det föreligger sålunda en konflikt mellan den verklighetsuppfattning man hävdar och den verklighetsuppfattning strejkens rättsliga reglering förefaller att bygga på.

Inom rättsvetenskapen har såväl *Sarkko* som *Koskinen* i förbigående tangerat nämnda »konflikt» mellan »norm» och »verklighet». *Sarkko* konstaterar, vilket redan ovan framgick, att det föreligger sociala skillnader mellan arbetsgivares och arbetstagares kampåtgärder. Detta har dock inte, enligt *Sarkko,* lett till olika rättslig bedömning av dessa kampåtgärder.[235] *Koskinen* anför: »Jag konstaterar endast, att lovligheten hos sympatikampåtgärder bör bedömas enligt likadana kriterier. Ingenting i vår positiva rätt stöder en olik bedömning. I fall den ena partens sympatikampåtgärd för att stöda en annan kampåtgärd anses tillåten, bör även den andra partens motsvarande sympatiåtgärd anses vara förenlig med den kollektiva arbetsrättens regler, *förutsatt att en motsvarighet överhuvudtaget går att konstatera med hänsyn till hur olika de faktiska omständigheterna kan vara*» (övers. och kurs. N.B.).[236]

---

234 *von Otter,* Arbete, Kapital & Stat 240 ff.

235 *Sarkko* 47.

236 *Koskinen,* LM 1975. 265.

Såväl *Sarkko* som *Koskinen* tangerar den här aktuella problematiken i förbigående och deras här relaterade uppfattningar kan knappast »pressas» på några ställningstaganden i samband med en analys av formell och materiell kampparitet. Deras påståenden problematiserar dock på ett intressant sätt frågan om innebörden hos och förhållandet mellan dessa, vilken jag strävar att belysa i det följande.

För att underlätta analysen är det skäl att inledningsvis skilja mellan två olika nivåer, nämligen en rell verklighetsnivå och en normativ lagstiftningsnivå. Förekomsten av materiell och formell paritet på dessa nivåer belyses av fig. 2.

verklighetsnivå	*lagstiftningsnivå*
1. materiell paritet (faktisk likhet eller motsvarighet)	formell paritet
2. icke materiell paritet (skenbar faktisk likhet eller motsvarighet)	formell paritet

Fig 2 är avsedd att belysa förhållandet mellan materiell och formell paritet på olika nivåer. Den baserar sig på följande tre utgångspunkter:

1. På verklighetsnivå kan vi knappast tala om formell paritet. Här föreligger antingen materiell likhet eller olikhet. Däremot kan det naturligtvis föreligga olika uppfattningar om materiell paritet i enskilt fall föreligger eller ej.
2. På lagstiftningsnivå kan vi åter endast tala om en formell paritet. Den formella pariteten motsvaras dock av (innehåller) antingen materiell paritet eller icke materiell paritet på verklighetsnivå.
3. Formell paritet på lagstiftningsnivå förutsätter dock alltid något slag av skenbar materiell likhet i verkligheten. Man kan knappast tala om formell paritet på lagstiftningsnivå om denna inte formaliserar några reella förhållanden. Någon »rationell kärna» för

jämförelse måste sålunda föreligga för att formell paritet skall vara för handen.

På basen av vad som sagts kan jag precisera vad som avses då man säger att lagstiftningen bygger på formell respektive materiell kampparitet. Den formella kampparitetens innebär »enbart formell kampparitet», d.v.s. en formell kampparitet som inte motsvaras av materiell kampparitet på verklighetsnivå. Och den materiella kampparitetens, som också är formell på lagstiftningsnivå, kännetecknas av att dess »innehåll» på verklighetsnivå är materiell paritet.

På basen av resonemanget ovan kan jag fastslå att den finländska lagstiftningen baserar sig på formell kampparitet. Och det är uppenbart att det är detta faktum t.ex. *Sarkko* tar sikte på då han säger att arbetsgivar- och arbetstagarparten i finländsk lagstiftning rättsligt behandlas lika.[237] Frågan är dock vad denna legislativa formella kampparitet innebär på rättstillämpningsnivån?

Vid första anblicken förefaller det naturligt att hävda, att också rättstillämparen, som ju bör iaktta lag, bör upphöja den formella kampparitetens till ledstjärna för tolkningen. Rättstillämpningsfrågan kompliceras dock av ovan konstaterat faktum, att någon »rent» formell paritet inte existerar. Den formella pariteten har alltid ett »materiellt innehåll».

Det faktum att »rent» formell juridisk kampparitet är en anomali kan lämpligen belysas genom ett par exempel av vilka det första visserligen gäller lagstiftning och inte rättstillämpning, men trots detta torde vara klargörande i detta sammanhang:

Då man i lagstiftningen konkretiserar den allmänna formella principen om kampparitet genom att t.ex. i ArbavtL § 43.4 likställa strejk och lockout, uppstår frågan varför man valde just dessa två åtgärder? Varför likställer man inte med lockouten, som ju de facto innebär att arbetsgivaren stänger sin produktionsinrättning för viss tid, varvid arbete inte utförs och lön inte utbetalas (arbetsgivaren vägrar förfoga över arbetskraften eller förse arbetstagarna med arbete), det fall, att arbetstagarna avskedar arbetsgivarna för viss tid så att dessa går miste om sin lön (eller vinst)? Varför likställer

237 *Sarkko* 47.

man inte strejken, som innebär kollektiv vägran att utföra arbete med arbetsgivares vägran att utföra sin huvudprestation, lönebetalningen? Svaret är självklart. Historiska, samhälleliga och ekonomiska faktorer ligger bakom dikotomin strejk/lockout, den är inget resultat av formell logisk kampparitet. Då den formella kampparitetens konkretiseras och ges ett innehåll kommer också socioekonomiska faktorer med i våra överväganden, oberoende om vi är medvetna härom.

På samma sätt som lagstiftaren blir tvungen att beakta socioekonomiska faktorer då principen om kampparitet konkretiseras i legislativ form blir rättstillämparen tvungen att beakta dessa då han genom tolkning konkretiserar den lagstadgade kampparitetens. I tolkningssammanhang kan man knappast uppfatta saken, och har inte heller uppfattat den, som så, att kampparitet endast skulle vara en lagstiftningsmaxim, som inte bör tillmätas någon betydelse vid tolkning. Tvärtom, eftersom kampparitetens klart kommer till uttryck i lagstiftning, bör den även beaktas vid rättstillämpning.[238] Detta innebär att man vid tolkning av t.ex. KollavtL § 8 inte »separat» kan tolka stadgandet för arbetsgivar- respektive arbetstagarkampåtgärder, utan att dessa måste »behandlas lika», det måste finnas någon rimlig proportion mellan hur respektive åtgärd bedöms. Och det är uppenbart att en bedömning av denna »rimliga proportion» endast kan ske med utgångspunkt i en faktisk analys av »parternas» kampåtgärder.

Ovan relaterade exempel torde utvisa att man trots att lagstiftningen i ett enskilt fall bygger på vad jag kallat formell kampparitet inte kan ta utgångspunkt enbart i denna formella kampparitet vid rättstillämpningen. Å andra sidan står det klart att rättstillämparen inte heller kan ta utgångspunkt enbart i den icke materiella kampparitetens på verklighetsnivå. Det kan nämligen leda till att han ignorerar lagstiftningens formella kamparitet, d.v.s. lagens bokstav.

Resonemanget ger upphov till följande frågor: Kan man överhuvudtaget på rättstillämpningsnivå tala om formell och materiell

---

238 *Pekkanen,* Työsuhteen alkamisesta 129, *Sarkko* 50 not 31 och *Koskinen,* LM 1975. 265.

kampparitet, vad innebär de i så fall och hur förhåller de sig till varandra? Svaren på dessa frågor belyses av fig. 3.

	verklighetsnivå	*lagstiftningsnivå*	*rättstillämpningsnivå*
1.	materiell paritet	formell paritet	materiell paritet
2.	icke materiell paritet	formell paritet	formell paritet / materiell paritet

Fig. 3 utgår från att begreppsdikotomin materiell/formell kampparitet fyller en ändamålsenlig funktion även på rättstillämpningsnivå. I fall den formella kampparitetens motsvaras av materiell kampparitet på verklighetsnivå kommer tolkningen »automatiskt» att realisera materiell kampparitet och kan betecknas som dylik. I fall det däremot föreligger en »konflikt» mellan »norm» och »verklighet» kan man tänka sig två tolkningsmodeller. Antingen tar man inom ramen för det utrymme lagen (formell kampparitet) ger hänsyn till föreliggande icke materiell kampparitet på verklighetsnivå, varvid tolkningen lämpligen kan betecknas som materiell kampparitet (utgångspunkten är verklighetsnivån) eller så tar man utgångspunkt i den formella kampparitetens och utesluter verklighetsnivån från tolkningsoperationen. Det senare förfarandet kan lämpligen betecknas som formell kampparitet på rättstillämpningsnivå. Frågan gäller här vilket element man betonar vid tolkningen. Betonar man de reella olikheterna mellan parternas kampåtgärder eller den formella lika behandlingen.

Ett konkret exempel får avslutningsvis belysa dikotomin formell/materiell kampparitet på rättstillämpningsnivå. I fall vi med *Sarkko* säger att arbetsgivaren har betydligt större möjligheter än arbetstagarna att kamouflera sina kampåtgärder,[239] samtidigt som lagen utgår från att bägge parters åtgärder skall behandlas lika, leder detta osökt till frågan om vi vid rättstillämpning, vid bevisvärdering av förekomsten av respektive »parts» åtgärder, bör ställa mindre krav på bevisningen visavi arbetsgivarkampåtgärder, eftersom deras förekomst är svårbevisad, än visavi arbetstagaråt-

239 *Sarkko* 49.

gärder, vilkas förekomst är lätt att bevisa. Bör vi alltså i detta hypotetiska exempel fästa vikt vid den formella lika behandlingen (formell kampparitet) och ställa samma krav på bägge sidors bevisföring, eller bör vi ta utgångspunkt i den faktiska olikheten och sålunda förespråka materiell kampparitet?

Inom finländsk doktrin företräder man konsekvent en formell kampparitet på lagtillämpningsnivå, trots att denna som ovan framgått inte utgör någon nödvändig konsekvens av att lagstiftningen bygger på formell kampparitet.[240] Det faktum, att arbetsgivarnas öppna kampåtgärder spelat en relativt undanskymd roll i finländsk arbetsmarknadspolitik efter år 1946, har troligen bidragit till att den formella kampparitetens kunnat upprätthållas. I praktiken har ju kampåtgärdsinstitutet undersökts och tillämpats på arbetstagares kampåtgärder, varefter man i allmänhet kort konstaterat att »motsvarande resonemang kan tillämpas på arbetsgivaråtgärder».[241] Då argumentationen håller sig på en dylik nivå är det klart att den »konflikt» mellan »norm» och »verklighet», som finns inbyggd i vårt rättssystem inte kommer till synes.

5. *Rättsideologisk bedömning av strejkens rättsliga reglering.* Jag har ovan granskat vissa allmänna utgångspunkter för strejkens rättsliga reglering samt doktrinens syn på dessa. Det är främst arbetstagarkampåtgärdernas förhållande till arbetsgivarnas kampåtgärder, som stått i focus för framställningen. En annan viktig utgångspunkt, nämligen statsneutraliteten, har endast i förbigående tangerats, eftersom jag kommer in på den i samband med undersökningen av förhållandet mellan strejken och det individuella arbetsförhållandet.[242]

---

240 Katsaus työehtosopimustoimintaan ja työehtosopimuspoliittinen ohjelma 128. Se inom rättsvetenskapen *Laatunen,* JFT 1963. 246 f, *Pekkanen,* Työsuhteen alkamisesta 129, *Sarkko* 46 f och *Koskinen,* LM 1975. 260, 265.

241 *Pekkanen,* Työsuhteen alkamisesta 129, *Sarkko* 50 not 31.

242 Se nedan kap 6.6.3. Eftersom statsneutraliteten definitionsmässigt utgör ett element i paritetsideologin har det här inte varit nödvändigt att närmare analysera detta begrepp och indela det i olika underkategorier. Dylika analyser är naturligtvis nödvändiga om man närmare vill klarlägga det, milt uttryckt, diffusa begreppet. Ett försök till dylik analys för Förbundsrepubliken Tysklands del gör *Säcker* 98 ff.

I det följande försöker jag utgående från paritetsideologins premisser göra en ideologisk bedömning av ovan refererad lagstiftning och doktrin. För det första anlägger jag några allmänna synpunkter på kampparitets- och statsneutralitetskonceptionen. För det andra granskar jag, utgående från hypotesen att kampparitetskonceptionen i och för sig kan anses förenlig med paritetsideologi, de ideologiska premisserna för olika uppfattningar om och tolkningar av denna konception. För det tredje undersöker jag kampparitetskonceptionens förhållande till paritetsideologin och för det fjärde gör jag några sammanfattande konklusioner.

Allmänt. Såväl kampparitets- som statsneutralitetskonceptionen är påfallande diffusa inom finländsk arbetsrätt. Bägge konceptioner används som legitimations- och justifieringsargument vid lagstiftning och rättstillämpning. Med hänsyn till deras diffusa innehåll kan man dock ifrågasätta deras betydelse som »reella» argument. De förefaller i stor utsträckning vara »ideologiska». Nämnda konceptioner fyller också en uppenbar illusorisk funktion. Då lagstiftningen likställer »parternas» kampåtgärder är detta ägnat att främja en uppfattning om att kampåtgärderna också i socialt hänseende är lika och en uppfattning om att parternas åtgärder de facto inte endast »formellt» utan även »materiellt» behandlas lika. I motsvarande mån främjar statsneutralitetskonceptionen en syn enligt vilken staten verkligen förhåller sig neutral etc. Hur förhåller sig den bild rättens illusoriska funktion här är ägnad att framkalla till paritetsideologins verklighetsuppfattning? Vad gäller statsneutralitetskonceptionen är det uppenbart att rättens illusoriska funktion inte i nämnda exempel leder till någon motsättning med paritetsideologisk verklighetsuppfattning. Kampparitetens är i detta avseende svårare att bedöma. Till denna fråga återkommer jag efter en konkret analys av förhållandet mellan kampparitet och paritetsideologi.

6. Hypotes: Kampparitet är förenlig med paritetsideologi. I detta avsnitt är frågeställningen följande: I fall kampparitetens är förenlig med paritetsideologin, hur borde den i så fall uppfattas? Och hur bör man i så fall rättsideologiskt bedöma de olika uppfattningar om kampparitetens, som lagstiftning och doktrin ger uttryck för?

Strejken är ett kollektivt fenomen, som verkar på kollektiv nivå. Kampåtgärdernas påtryckningssubjekt kan återfinnas endast på en specifikt kollektivavtalsrättslig nivå, d.v.s. inom förhållanden där paritetsideologisk avtalsbalans existerar. Från paritetsideologins utgångspunkter är kollektiv kampparitet den enda möjliga kampparitet en, individuell kampparitet är en anomali. Utgångspunkten för paritetsideologins avtalsbalanskonception finns ju i arbetstagarnas organiserade sammanslutning till ett kollektiv, som kan uppbalansera bristen på styrkebalans på individualnivå bl.a. genom kollektiva kampåtgärder. Det sagda innebär naturligtvis inte, att det utgående från paritetsideologiska premisser är omöjligt att diskutera t.ex. frågan om enskilda arbetstagares eventuella individuella förpliktelser och sanktioner i samband med strejkåtgärder. En kampåtgärd realiseras alltid av enskilda individer även om dess påtryckningssubjekt begreppsenligt är ett kollektiv.[243] Från denna synvinkel kan naturligtvis också en paritetsideologisk debatt, om den enskilda arbetstagarens ställning, föras.[244] Däremot kan man inte inom ramen för paritetsideologin från den kampparitetiska principen om att »parternas» kampåtgärder bör behandlas lika härleda någon princip om att enskild arbetstagare och arbetsgivare bör behandlas lika vid rättslig reglering av kampåtgärd. Relationen arbetsgivare-arbetstagare är irrelevant i detta sammanhang, jämförelsen bör ske på en specifikt kollektivavtalsrättslig nivå. Mot denna bakgrund förefaller det klart att den finländska doktrinen gjort ett avsteg från paritetsideologiska premisser då man de lege lata och de lege ferenda legitimerat och justifierat utsträckandet av fredsplikten i KollavtL § 8 till enskilda arbetstagare med att enskild arbetsgivare är underkastad dylik fredsplikt. I denna fråga förefaller man basera sitt resonemang på individualistisk ideologi.

Hur förhåller sig dikotomin ensidig/ömsesidig kampparitet till paritetsideologiska premisser? Bägge förefaller harmoniera väl med

---

243 Se angående begreppet påtryckningssubjekt, *Sarkko* 39 f.

244 I själva verket har arbetsgivaren en arsenal inofficiella sanktioner till sitt förfogande mot »besvärliga strejkaktivister». Vidare kan även vissa rättsliga sanktioner riktas mot enskilda arbetstagare, som vidtagit »vild kampåtgärd», Se t.ex. *Sarkko,* Työoikeus 249 f.

statsneutralitetskonceptionen. Däremot är det motiverat att ställa frågan i vilken mån den ensidiga kampparitetens är förenlig med paritetsideologins princip om lika behandling av parterna? Det förefaller klart att principen om lika behandling inte kan förutsätta att varje stadgande måste vara »ömsesidigt». Lagstadganden, som bygger på ensidig kampparitet kan därför inte i och för sig anses strida mot paritetsideologin, den ideologiska bedömningen måste ske från ett vidare perspektiv.[245]

Även om det inte föreligger någon nödvändig konflikt mellan paritetsideologi och stadganden, som bygger på ensidig kampparitet, är det skäl att understryka, att dessa stadganden inte heller i och för sig kan ses som något uttryck för principen om att parterna skall behandlas lika. Ömsesidig kampparitet torde däremot kunna uppfattas som ett uttryck för denna princip.

Representerar formell eller materiell kampparitet »riktig» paritetsideologi? Svaret är kanppast helt entydigt även om det förefaller som om materiell snarare än formell kampparitet passar in i det paritetsideologiska mönstret. Hela paritetsideologin utgör en reaktion mot det formella och enbart formella likställandet av arbetsförhållandets parter på individualnivå. I stället konstruerar paritetsideologin en *materiell jämlikhet,* d.v.s. styrkebalans mellan »parterna» på kollektiv nivå. Detta talar för att också en paritetsideologisk kampparitet följdriktigt bygger på materiell likhet mellan olika kampåtgärder. Å andra sidan är styrkebalanskonceptionen inom paritetsideologin diffus och det förefaller som om man bland olika företrädare för paritetsideologi i divergerande utsträckning betonar en formell respektive materiell syn på lika behandlingen av parterna.[246]

Man kan alltså hävda olika tolkningar om vilken kampparitet som är »riktig». Däremot är det uppenbart, att man inte entydigt kan hävda, att endast formell kampparitet är förenlig med paritetsideologi. Utgående från denna ideologis premisser måste man därför ifrågasätta doktrinens ensidiga betoning av formell kampparitet på bekostnad av den materiella kampparitetens.

---

245 Se även nedan 326 ff.

246 Se ovan kap 3.6. (punkt 3).

Sammanfattningsvis kan jag med ovan angivna reservationer konstatera att en kollektiv, ömsesidig och materiell kampparitet förefaller ligga närmast den kampparitet som motsvarar paritetsideologiska premisser. Och doktrinen avviker sålunda i sin syn på kampparitetens i vissa avseenden från paritetsideologin. Allt detta under förutsättning att kampparitetens överhuvudtaget kan betecknas som förenlig med paritetsideologi.

7. *Är kampparitetens förenlig med paritetsideologin?*

Dikotomin arbetsgivares/arbetstagares kampåtgärd, strejk/lockout kan granskas från olika synvinklar. I det följande utsätts kampparitetens för en kort historisk granskning. Först granskas dikotomin strejk/lockout före kollektivavtalssystemets genombrott, därefter granskas dikotomin inom ramen för detta system.

Före kollektivavtalssystemets genombrott utgjorde lockouten ett av arbetsgivarnas främsta vapen mot detta system och mot arbetarnas organisationssträvanden och strejkverksamhet. Lockouten var det medel genom vilket arbetsgivarna slog vakt om sin ensamrätt att diktera arbetsförhållandets villkor och motarbetade arbetstagarnas krav på »medbestämmanderätt». Lockouten tillgreps visserligen ofta mot strejkande arbetstagare men allmänt taget utgjorde den ett vapen mot kollektivavtalsreglering för bevarande av individuell reglering av arbetsförhållandet.[247] Strejken åter utgjorde, som ovan framgick, ett medel för förbättrade arbetsvillkor. Kollektivavtalet utgjorde en form för fastställandet av dessa villkor. I vissa avseenden kan man alltså säga att strejken och lockouten motsvarade varandra som kampmedel före kollektivavtalssystemets genombrott. Det är dock skäl att understryka att denna motsvarighet inte hade något med kampparitet eller paritetsideologins »likhet» eller »motsvarighet» att göra. Arbetsmarknadsförhållandena saknade ju det kollektiva avtalssystem och den styrkebalans, som utgör förutsättning och ram för dessa. Den motsvarighet som existerade mellan strejk och lockout, före kollektivavtalssystemets genombrott,

---

[247] En kort översikt av lockoutens historia i Finland ger *Savola* 175 ff, där det framgår att lockouten upplevt sin »blomstringsperiod» i Finland åren 1907—1914 och på 1920-talet. Hos oss saknas dock särskilda undersökningar i denna fråga. *Ramm,* Gesellschaft, Recht und Politik 275 ff ger en god översikt av lockoutens historia i Tyskland.

var sålunda en »likhet» inom ramen för arbetsgivarens absoluta styrkedominans.

Kollektivavtalssystemets genombrott förändrade situationen. Det innebar att arbetarrörelsen lyckades genomdriva en ömsesidig reglering av arbetsvillkoren. Samtidigt innebar det en reglering av strejkvapnet, strejken blev en integrerad del av kollektivavtalssystemet, som byggde på styrkebalans och andra paritetsideologiska premisser. Styrkebalansen åter uppkom som ett resultat av organisering och strejkberedskap. Arbetsfred för viss tid och vissa villkor är ju de »ekvivalenter» som byts genom kollektivavtalet. Och strejken är det påtryckningsmedel genom vilket arbetstagarparten kan tvinga arbetsgivarparten att ingå kollektivavtal.

Lockouten utgör inte på samma sätt en integrerad del av kollektivavtalssystemet. Arbetsgivaren »säljer» inte i första hand arbetsfred utan iakttagandet av vissa villkor i kollektivavtalet. Lockouten utgör inte på samma sätt som strejken ett medel för att uppnå vissa innehållsmässiga krav i kollektivavtalet. Detta beror på flera faktorer. Här kan åter hänvisas till *Sarkkos* ovan citerade påpekande om att arbetsgivaren i allmänhet kan nöja sig med att bevara status quo, medan arbetstagarparten i allmänhet är den, som blir tvungen att ställa krav.[248] Vidare kan konstateras att arbetsgivaren har många alternativa medel till sitt förfogande genom vilka han kan uppnå t.ex. företagsekonomiska målsättningar: Prisförhöjningar, rationalisering, nya metoder o.s.v.[249]

Lockoutens centrala historiska funktion har varit att motarbeta kollektivavtalssystemet och arbetstagarnas fackliga organisering. Då kollektivavtalet stabiliserat sig förefaller det som om lockouten i stor utsträckning skulle ha spelat ut sin historiska roll.[250] Lockoutens användningsfrekvens har såväl i vårt land som internationellt sett minskat markant efter kollektivavtalssystemets genombrott.[251]

---

248 *Sarkko* 81.

249 Se t.ex. *Hoffmann,* Streik und Aussperrung 64 och *Däubler* 159.

250 Detta innebär inte att lockouten inte kan ha stor betydelse i konkreta konfliktsituationer än i dag, endast att den uppenbarligen fyller en ny funktion.

251 Se *Savola* 177 (Finland), *von Otter,* Arbete, Kapitel & Stat 249

Mot bakgrunden av ovanstående korta historiska exposé är det skäl att ställa frågan om inte dikotomin strejk/lockout snarare kan uppfattas som en reminiscens från tider då paritetsideologisk avtalsbalans utgjorde en framtidsvision för arbetarrörelsen än som en paritetsideologiskt gångbar parallellkonstruktion?

För ett jakande svar på ovan formulerade fråga talar onekligen den paritetsideologiska uppfattning, som utgår från att kollektivavtalet utgör en avtalstyp där arbetsfred »säljs» mot att arbetsgivare iakttar vissa villkor. Enligt paritetsideologin motsvaras de begränsningar i arbetsgivarens maktposition, som kollektivavtalet innebär, av vissa begränsningar i arbetstagares »rätt» att strejka. Strejkens motsvarighet på arbetsgivarsidan är alltså skyldighet att följa vissa villkor.

Jag kunde tidigare i denna framställning konstatera att det eventuellt inte är helt adekvat att likställa arbetstagares och arbetsgivares skyldighet att följa kollektivavtalsvillkor. Till stöd för detta påstående kunde jag anföra empiriska fakta. Liknande fakta kan anföras då man hävdar att kampparitetens är paritetsideologiskt inadekvat, att man inte kan jämställa t.ex. strejk och lockout.[252] Medan arbetsgivare dömts till plikt för brott mot fredsplikten i några enstaka fall uppgår »motsvarande» domar där arbetstagarparten fällts för »samma brott» till flera hundra.[253] KollavtL § 8

(Sverige) och *Hoffmann,* Streik und Aussperrung 73 f (Förbundsrepubliken Tyskland), Den sistnämnde redogör dock för ett par större lockouter åren 1963 och 1971. Jfr. även *Kalbitz,* KJ 1978. 349 ff, som bl.a. redogör för en ökning i lockoutfrekvensen under de senaste åren.

[252] *Hoffmann,* Streik und Aussperrung 61 anför: »Das Streikrecht ist nicht das Pendant zu einem Aussperrungsrecht der Unternehmerseite. . . Demnach ist das Streikrecht Pendant zu den Befugnissen des Unternehmers über Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, also zu der jeweils faktischem Möglichkeit, die Arbeitsvertragsbedingungen zu diktieren, zu der Direktionsgewalt in der Organisation des Arbeitsprozesses, zu der Kündigungsbefugnis und zu der den Produktionszweck sowie -prozess bestimmenden Unternehmensleitung, — . .».

[253] I följande AD-fall, vilka samtliga gällt s.k. motgåtgärd och i vilka också arbetstagarparten ådömts plikt, har arbetsgivarsidan ådömts plikt för brott mot fredsplikten enligt KollavtL § 8: AD 13/1973, AD 2/1975, AD 9/1975, AD 53/1975, AD 87/1975, AD 90/1976 och AD 79/1978. I detta sammanhang, då jag främst är intresserad av hur fredsplikten de facto

föreskriver alltså, med undantag för övervakningsplikten, en typisk skyldighet, som de facto riktar sig enbart mot arbetstagarparten, på samma sätt som KollavtL § 7 enbart riktar sig mot arbetsgivarparten. Strejken har inte sin motpol i lockouten, utan i arbetsgivarens maktposition på företagsnivå.

Om man godkänner ovanstående resonemang blir lockouten »överflödig». Paritetsideologins »paritet» bör i så fall sökas inom dikotomin KollavtL § 8 (frånsett övervakningsskyldigheten)/KollavtL § 7. Resonemanget stöds onekligen av att lockouten är ett sällsynt fenomen på dagens finländska arbetsmarknad och att en arbetsgivare eller en arbetsgivarorganisation aldrig torde ha dömts till plikt med stöd av KollavtL § 8 för att ha vidtagit olaglig lockout.[254] Det är därför inte särskilt överraskande att man hos oss liksom i många andra utvecklade kapitalistiska länder diskuterat att lagstiftningsvägen göra slut på kampparitetens genom att förbjuda lockouten.[255] Dylika förbud har även införts i några länder.[256] Det är symptomatiskt att det i allmänhet är (den reformistiska) arbetarrörelsen, som fört denna diskussion och rest kravet på att lockouten bör förbjudas.[257] Den representerar ju i allmänhet en

---

fungerar, är det inte särskilt belysande att besvara frågan hur ofta AD förkastar talan om arbetsgivarsidans ådömande till plikt för brott mot fredsplikten. Konstateras kan dock att AD under 1970 talet åtminstone i följande fall förkastat dylik talan: AD 24/1973, AD 42/1973, AD 61/1973, AD 32/1974, AD 33/1974, AD 37/1974, AD 58/1974, AD 61/1974, AD 76/1974, AD 90/1974, AD 4/1975, AD 19/1975, AD 34/1975, AD 17/1976, AD 21/1976, AD 37/1976, AD 52/1976, AD 81/1976, AD 89/1976, AD 10/1977, AD 30/1977, AD 44/1977, AD 67/1977, AD 93/1977, AD 1/1978, AD 26/1978, AD 40/1978, AD 54/1978 och AD 32/1979.

254 Se dock AD 79/1978.

255 Åtminstone Byggnadsarbetarförbundet, som varit lockoutobjekt »nummer 1» i Finland efter II världskriget, har ställt upp ett rättspolitiskt krav på att lockouten bör förbjudas. Se Rakentaja 16/1976.

256 Se *Kittner* 251—348, som innehåller en översikt över lockoutregleringen i Nederländerna, Italien, England och Frankrike, och *von Otters* internationella exposé, Kapital Arbete & Stat 242 ff.

257 Sålunda har DGB (Deutscher Gewerschaftsbund) år 1972 vid sin nionde förbundskongress krävt att lockouten bör förbjudas. Se närmare *Kittner* 9 f.

Det är dock skäl att påpeka att kampparitetskonceptionen är djuprotad

»radikal» paritetsideologi. Och utgående från dess premisser är lockouten onekligen överflödig.

Den finländska lagstiftningen bygger på ett slags »dubbelparitet». Dels opererar man (något inkonsekvent) med dikotomin arbetsfred/vissa villkor,[258] dels likställer man »parterna» inom respektive kategori. Detta likställande förefaller dock främst ha en illusorisk funktion, »parterna behandlas lika» på en rent formell nivå. Med paritetsideologiska premisser om styrkebalans m.m. har den senare dikotomin ganska litet att göra. Man kunde därför väl hävda att lagstiftningen, då den likställer bägge »parters» kampåtgärder, strejk och lockout m.m. de facto inte bygger på paritetsideologiska premisser, utan på vissa formella jämlikhetskriterier och att kampparitetskonceptionen utgör en historisk kvarleva, som är ägnad att bevara en gammal brist på jämlikhet inom kollektivavtalssystemet. Enligt detta resonemang har kampparitetens ingenting med paritetsideologin att göra, jämställandet av strejk och lockout haltar.

Å andra sidan kunde man eventuellt konstatera att det faktum att »huvudprestationerna» enligt paritetsideologin är arbetsfred/

---

också bland många representanter för arbetarrörelsen, vilket intervjuuttalanden av två prominenta ledare för den svenska arbetarrörelsen år 1971, *Valdemar Lundberg*, ordförande för Fabriksarbetareförbundet och LO-ordföranden *Arne Geijer*, här får illustrera: Diskussionen gällde lokal strejkrätt för arbetstagare samt fackföreningsrörelsens inställning till vilda strejker. *Geijer* anförde: »... frågan är inte så enkel som man skulle kunna tro för om man ska införa lokal rätt att vidta öppna konfliktåtgärder medan avtalet gäller, *måste ju också arbetsgivarsidan ges samma rätt.* Jag är ganska ängslig för att det skulle kunna bli ett resultat, som inte alltid vore till de anställdas förmån, utan tvärt om.» (kurs. N.B.), *Jerstedt* 92. *Lundberg* var inne på samma linje: ».. vi kan inte ha villkorlig fredsplikt. Får vi fredsplikt blir den ömsesidig och har vi rätt att strejka i vilken situation som helst när vi inte når de resultat vi vill på det lokala planet så öppnar vi portarna också för motparten. Under gällande avtalstid *måste arbetsgivaren vad jag kan förstå ha samma rätt* och det innebär att man svarar med en lock-out om man inte kommer överens och det är detta som jag tycker man har förbisett.», (kurs. N.B.) *Jerstedt* 102.

[258] Helt konsekvent fungerar pariteten inte heller på denna nivå, pliktbeloppet är ju 10 ggr. större för arbetstagarsidan (§ 8) än för arbetsgivarsidan (§ 7). Se även ovan kap. 6. 5. särskilt not 194 och 195.

vissa villkor inte utesluter ett formellt likställande av bägge parters kampåtgärder inom ramen för denna »materiella» paritetsideologiska dikotomi. Tvärtom kan man se dikotomin strejk/lockout som ett sekundärt komplement till dikotomin arbetsfred/vissa villkor.

I detta sammanhang är det knappast någon idé att diskutera vad som är »riktig» paritetsideologi, vilket av ovan presenterade alternativ, som bör företrädas utgående från paritetsideologins premisser. Ovanstående framställning har närmast syftat till att kartlägga förhållandet mellan kampparitet och paritetsideologi. Och granskningen utvisar att kampparitetens ingalunda, och tvärtemot vad som ofta görs gällande, är någon nödvändig och integrerad del av ett rättssystem, som bygger på paritetsideologiska utgångspunkter. Tvärtom, hela kampparitetskonceptionen kan ifrågasättas och skrotas ned från dessa utgångspunkter.

8. *Sammanfattning:* Statsneutralitet och kampparitet har varit två centrala ideologiska utgångspunkter för strejkens inlemmande i rättssystemet. Statsneutraliteten är uppenbarligen förenlig med paritetsideologi, kampparitetens är i detta avseende diskutabel. I fall kampparitet anses förenlig med paritetsideologi, förefaller den närmast förutsätta en kollektiv, ömsesidig och materiell kampparitet.

Såväl statsneutralitets- som kampparitetskonceptionen är allmän och abstrakt. I fall man fortgående i lagstiftnings- och rättstillämpningssammanhang använder dessa konceptioner som legitimations- och justifieringsargument utan att explicit anföra vad man avser med ifrågavarande konception (t.ex. vilket slag av kampparitet man företräder och vad detta innebär) kan man knappast uppfatta dem som annat än rent illusoriska argument, vilka döljer de reella argumenten och eventuellt det faktum att arbetsfredslagstiftning och rättslig reglering av kampåtgärder ofta ensidigt riktar sig mot arbetstagarsidans agerande.[259]

Det är uppenbart att kampparitetskonceptionen är ägnad att främja uppkomsten av en syn på rådande arbetsmarknadsförhållanden, som inte motsvarar paritetsideologins syn på dessa förhållanden. Rättens illusoriska funktion och det formella likställandet

---

[259] Detta antyder *von Otter,* Arbete, Kapital & Stat 252.

av »parterna» främjar en verklighetssyn som i olika avseenden ignorerar de materiella olikheterna mellan »parternas» kampåtgärder. Vidare är det inte osannolikt att det formella likställandet av parterna i lagstiftningen har främjat doktrinens ensidiga betoning av juridiskt formell lika behandling av »parterna» på rättstillämpningsnivå.

Doktrinen frångår i vissa fall paritetsideologiska lösningar till förmån för individualistiska (individuell kampparitet). Vidare bortser man så gott som helt från den formella kampparitetens materiella implikationer på rättstillämpningsnivå och utgår från att en formell »lika behandling» är relativt oproblematisk. Också denna doktrinära syn har naturligtvis sin illusoriska funktion: En framställning, som uteslutande formellt likställer »parternas» kampåtgärder, är ägnad att stärka en uppfattning hos läsaren om att kampåtgärderna också i materiellt hänseende är relativt lika.

6.6.3. Strejken och det individuella arbetsförhållandet

1. *Frågeställning.* Efter år 1924 kan strejk-institutet betecknas som principiellt erkänt av finländsk rättsordning. Strejkens säregna karaktär gav dock upphov till mångahanda problem. Strejkens subjekt är alltid ett kollektiv, ofta en förening, medan strejken realiseras genom enskilda individers handlande. Dessa individer befinner sig i ett individuellt arbetsförhållande till sin arbetsgivare, ett arbetsförhållande, som baserar sig på ett avtal enligt vilket arbetstagaren mot lön ställer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande. Strejken innebär att arbetstagaren vägrar utföra arbetet. Strejken kommer sålunda nödvändigtvis att få återverkningar på det individuella arbetsförhållandet. Och dessa återverkningar måste även kläs i juridiska termer, vilket kan ske på olika sätt och utgående från skilda ideologiska premisser.

I det följande granskar jag hur man i finländsk lagstiftning och rättsvetenskap har löst detta problem. Vidare analyserar jag de ideologiska premisserna för dessa lösningar. Framställningen granskar inledningsvis strejken som individuellt kontraktsbrott (2), sedan penetreras strejkens inverkan på den strejkandes rättsliga ställning

(3) och strejkens återverkningar på icke strejkandes arbetsförhållanden (4). Slutligen sammanfattas resultaten av den rättsideologiska analysen (5).

I detta sammanhang utgår jag från att fråga verkligen är om kollektiv strejkaktion. Jag förbigår sålunda gränsdragningsproblematiken mellan utövning av en rättighet att innehålla (vägra) arbete och strejken.[260]

2. *Strejken som individuellt kontraktsbrott.* Från ett historiskt perspektiv kan man efter år 1924 i lagstiftning, doktrin och praxis särskilja flera olika sätt att se på förhållandet mellan individuellt arbetsförhållande och strejk (med vilken lockout i allmänhet jämställts). I det följande refererar jag kort dessa i ungefärlig kronologisk ordning.

I doktrinen hävdade man länge vissa uppfattningar, vilka kan sammanfattas under rubriken *»individualarbetsrättens primat»*. Med detta avser jag att man bedömde strejken enligt individualarbetsrättsliga regler utan att ta nämnvärd hänsyn till strejkens kollektiva karaktär eller kollektivavtalsrättslig lagreglering. Den radikalaste uppfattningen i detta hänseende, som innebär att strejken automatiskt utgör en viljeyttring från enskild arbetstagares sida, att omedelbart uppsäga (häva) det individuella arbetsavtalet, har dock mig veterligen inte haft stöd i Finland efter år 1924. Man har mer eller mindre explicit accepterat uppfattningen om att arbetsförhållandet kan »vila» under den tid strejk pågår. Arbetsförhållandet kan alltså bestå trots att arbete inte utförs och lön inte betalas.[261] Denna juridiska konstruktion har onekligen ett starkt verklighetsunderlag i strejkens interimistiska karaktär.[262] Genom

---

260 Se *Bruun* 130 ff och här anförd litteratur och praxis. Se även *Koskinen,* Työturvallisuudesta 97 och bland praxis från senaste är t.ex. AD 53/1975, AD 68/1975, AD 81/1975, AD 90/1976, AD 30/1978 och AD 54/1978 samt HD 12. 1. 1979. N:o 692 R.D. 1976. — I detta sammanhang förbigås även de svåra gränsdragningsproblem, som kan uppstå då man t.ex. skall skilja lockout från permittering.

261 Se t.ex. *Kivimäki* 144 ff, *Vuorio* 344 f och *Pekkanen,* Työsuhteen alkamisesta 180 f.

262 Se t.ex. *Bernstein* 5 f, *Kivimäki* 8 ff, 147 f och *Sarkko* 59. Jfr dock *Suviranta,* LM 1969. 584.

strejken vill arbetstagarna inte uppsäga de individuella avtalen utan i allmänhet endast förändra vissa avtalsvillkor. Trots att man accepterat uppfattningen om att arbetsförhållandet kan »vila» och fortgå vid strejk, har man ansett strejken utgöra ett individuellt kontraktsbrott, då arbetstagarna låtit bli att uppsäga sina individuella avtal med iakttagande av avtalad uppsägningstid innan strejken inletts.[263] Och inledande av strejk utan föregående uppsägning ansågs utgöra ett grovt kontraktsbrott, som utan vidare konstituerade hävningsrätt för arbetsgivaren med stöd av GArbavtL § 31.[264] Det individuella avtalet måste alltså först fås att upphöra, därefter kunde kollektiva kampåtgärder vidtas under förutsättning att de inte stred mot strafflagstiftning, kollektiv arbetsrätt eller andra tvingande normer. Arbetsgivaren var enligt denna syn alltid berättigad att häva arbetsavtalet vid strejk, om arbetstagaren inte själv i vederbörlig ordning uppsagt detsamma.

Praxis verkar ha företrätt ungefär samma linje som doktrinen. HD 1937 I 12 gällde en 10 dagars strejk, som proklamerats av en arbetstagarförening. Arbetsgivaren krävde i sitt käromål skadestånd förutom av fackföreningen av de enskilda arbetstagarna för att dessa hade gjort sig skyldiga till avtalsbrott. I svaromålet hävdades att strejkvarsel getts 8 dagar före strejkens inledande och att detta varsel som sådant även måste betraktas som uppsägning från enskilda arbetstagares sida. HD ansåg dock att uppsägning inte skett, varför arbetstagarna gjort sig skyldiga till avtalsbrott på individuell arbetsavtalsnivå. På denna grund fastslog HD att arbetstagarna med stöd av GArbavtL § 33 var skyldiga att ersätta den skada, de genom strejken förorsakat. Skadeståndstalan mot föreningen förkastades däremot som ogrundad på lag.

Kivimäki presenterade en från övrig doktrin något avvikande uppfattning redan år 1927, vilken dock klart, också den, kan subsumeras under epitetet »individualarbetsrättens primat». Han konstaterade att strejk, som vidtas utan föregående uppsägning

---

263 *Kivimäki* 152 ff, *Lehtinen* 120 f, *Hakulinen* 260, *Pekkanen,* Työsuhteen alkamisesta 80 ff. Se även *Sarkko* 81, som dock behandlar endast lockouten.

264 *Vihma* 278 och *M(iettinen). M(artti).*, LM 1968. 129 f.

från arbetstagarna, måste anses utgöra kontraktsbrott inom de enskilda arbetsavtalen. Detta kontraktsbrott kan enligt *Kivimäki* dock i och för sig inte betecknas som grovt, utan man bör göra en in casu bedömning för att avgöra huruvida det är av en väsentlighetsgrad, som föranleder hävningsrätt för arbetsgivaren.[265] *Kivimäki* utgick alltså från att arbetsförhållandet kunde bestå vid strejk utan automatisk hävningsrätt för arbetsgivaren.

Vuorio hävdade en uppfattning, som ligger nära *Kivimäkis,* men han intog ett kollektivavtalsrättsligt element i bedömningen. *Vuorio* ansåg att uppsägning av arbetsavtalet visserligen var nödvändig för att strejkaktion inte skulle utgöra individuellt kontraktsbrott, men att i L om medling i arbetstvister 12. 7. 1946/570 avsett strejkvarsel kunde tolkas som tillräcklig viljeyttring i detta avseende, även om hänsyn måste tas till uppsägningstiderna i de enskilda avtalen.[266]

HD 1967 II 59 gällde arbetsgivares hävningsrätt. Arbetstagaren hade deltagit i en strejk, som hade inletts i enlighet med stadgandena i L om medling i arbetstvister, var utlyst av arbetstagarorganisationen och kortvarig. Arbetsgivare hävde av denna orsak arbetsavtalet. HD konstaterade att hävningsrätt inte förelåg med stöd av GArbavtL § 31.1,7. Domen kan tolkas på två sätt. För det första kan den uppfattas som ett uttryck för *Kivimäkis* uppfattning att strejk, vidtagen utan att arbetstagarna uppsagt sina arbetsförhållanden, utan vidare utgör kontraktsbrott, men att arbetsgivarens hävningsrätt är beroende av en väsentlighetsbedömning in casu.[267] Enligt denna tolkning av domslutet skulle HD ha utgått från att ett kontraktsbrott förelåg i detta fall, men på basen av en väsentlighetsbedömning av de enskilda omständigheterna i fallet ha kommit till att hävningsförutsättningar inte var för handen. Det faktum att HD explicit använder uttrycket »i väsentlig mån» (olennaisessa kohden) pekar enligt min uppfattning mot att man faktiskt utgått från att ett kontraktsbrott förelegat och gjort en

---

265 *Kivimäki* 152 ff.

266 *Vuorio* 343 f, *samma,* LM 1958. 232 f. Jfr. *Knoellinger* 237 f.

267 *Pekkanen,* Työsuhteen alkamisesta 85 f. Denna tolkning förefaller även *M(iettinen), M(artti).,* LM 1968. 129 f företräda.

väsentlighetsbedömning. HD säger dock inte uttryckligen att strejken i detta fall utgjort ett kontraktsbrott inom det enskilda arbetsförhållandet. Detta har möjliggjort en annan tolkning av HD 1967 II 59, som *Koskinen* företrätt. Hon hävdar att HD skulle ha ansett att deltagande i sådan strejk som domen avsåg överhuvudtaget inte kunde anses utgöra kontraktsbrott på individuell nivå.[268] *Koskinen* representerar alltså här en uppfattning, som spränger ramarna för »individualrättens primat». Hon hävdar att den kollektiva arbetsrättens regler bör vara utslagsgivande för huruvida ett beteende utgör kontraktsbrott inom det enskilda arbetsavtalet. Man torde med fog kunna tala om den *»kollektiva arbetsrättens primat»*.

Koskinen uttrycker sig otvivelaktigt något kategoriskt då hon hävdar att man senast i och med HD 1967 II 59 »bör anses ha övergivit tanken att en i behörig ordning vidtagen organisationsstrejk vore ett avtalsbrott» (övers. N.B.).[269] På basen av detta domslut kan man nämligen inte entydigt göra en dylik konklusion. Däremot kan man i rättsutvecklingen efter HD 1967 II 59 finna vissa drag, som ger stöd för den uppfattning *Koskinen* härleder från nämnda dom. *Arbetsavtalskommittén* refererade vår rättspraxis, hänvisade till svensk rättspraxis och konstaterade att man i allmänhet inte hos oss numera uppsäger de enskilda arbetsavtalen, då man går i strejk. Arbetsförhållandena består även under strejken. Kommittén ansåg att »den finländska lagstiftningen bör fås i nivå med den utveckling, som skett hos oss och annanstädes. Regler i enlighet härmed har införts i lagförslaget § 43 och § 51, vilka gäller hävning av arbetsavtal och skadestånd» (övers. N.B.).[270] Nämnda stadganden infördes i föreslagen form i ArbavtL och lyder:

> »Stadgandena i denna paragraf äger icke tillämpning på avbrott i arbete på grund av strejk eller lockout, såframt ej sådan kampåtgärd vidtagits utan iakttagande av lagstadgandena om medling i arbetstvister eller åtgärden strider mot stadgandena i lagen om kollektivavtal eller bestämmelserna i kollektivavtal.» (§ 43.4).

---

268 *Koskinen,* LM 1975. 255. Se även *Pekkanen,* Työsuhteen alkamisesta 86, som finner en dylik tolkning möjlig men osannolik.

269 *Koskinen,* LM 1975. 255.

270 Kom.miet. 1969 A 25. 44.

»Ersättning utgår ej för skada, som förorsakas av sådant avbrott i arbetet som avses i 43 § 4 mom., om icke hävning av arbetsavtalet med anledning därav är tillåten.» (§ 51.4).

Enligt ArbavtL § 37.2 p 2 utgör arbetstagares medverkan i strejk eller annan kampåtgärd inte heller »särskilt vägande skäl» för uppsägning, d.v.s. uppsägningsorsak. I och med ArbavtL står det klart att arbetsavtal icke kan hävas på grund av strejk eller lockout, som vidtagits på i ArbavtL § 43.3 föreskrivet sätt. Det förefaller alltså som om strejk numera utgör kontraktsbrott endast då den icke vidtagits i enlighet med i ArbavtL § 43.4 omnämnda regler.[271]

---

[271] Man kan även tänka sig att i enlighet med äldre doktrin och praxis uppfatta ArbavtL § 43.4 så, att strejk och lockout fortfarande automatiskt utgör individuella kontraktsbrott, men att man genom detta lagstadgande uttryckligen fastställt att vissa strejker och lockouter utgör kontraktsbrott, som inte skall anses uppfylla väsentlighetskravet för hävning. Hävningsrätt eller skadestånd kan sålunda aldrig komma i fråga vid dessa åtgärder, trots att de utgör individuella kontraktsbrott. Skillnaden mellan denna uppfattning och åsikten enligt vilken i ArbavtL § 43.4 avsedd strejk eller lockout inte utgör kontraktsbrott på individuell nivå (så *Koskinen,* LM 1975. 255) torde vara rent terminologisk. Rättsföljderna påverkas inte av att man hävdar kontraktsbrott vara i fråga, Spörsmålet gäller huruvida vi benämner det faktum att arbetstagare inte utför arbete vid strejk kontraktsbrott eller om vi t.ex. utgående från *Rodhes* terminologi i stället talar om rätt att suspendera en förpliktelse, *Rodhe* 265. I doktrinen används begreppet kontraktsbrott i olika betydelser. *Taxell,* Avtal 175 anger en vid definition i samband med en allmän kontraktsrättslig granskning av avtalsbrott: »För begreppet avtalsbrott är det inte relevant vilka påföljder som inträder. Avtalsbrott är för handen även när borgenären inte kan rikta något anspråk mot gäldenären trots att en handlingsnorm överträtts.». Utgående från denna definition är ett individuellt kontraktsbrott alltid i fråga vid strejk och lockout (se närmare *Taxell,* Avtal 175).

I rättsillusoriskt hänseende är det däremot inte uteslutet att den nyttjade terminologin kan påverka rättsdogmatisk argumentation. De associationer termen kontraktsbrott medför kan tänkas leda till att den används som justifieringsargument. För att ta ett fiktivt exempel, som har sin verklighetstäckning i det faktum att denna typ av justifiering någon gång förekommer vid rättstillämpning, kan man tänka sig att följande argument för arbetsgivares rätt att vräka strejkande arbetstagare från s.k. arbetstagarbostad (se om denna fråga närmare *Bruun,* JFT 1975. 446 f) kunde anföras: 'Emedan arbetstagare gjort sig skyldig till kontraktsbrott bör vräkningsrätt föreligga'. Också *Taxell,* Avtal 175 förefaller ta sikte på detta

Och då kontraktsbrott föreligger torde det individuella avtalsförhållandet kunna hävas i fall väsentlighetsbedömningen enligt ArbavtL § 43. 1 och 2 ger positivt resultat.[272]

Innan jag går in för min huvuduppgift, en rättsideologisk analys av ovan refererade rättsutveckling, är det skäl att kort peka på vissa rättsdogmatiska svårigheter i anslutning till rådande rättsuppfattning om strejken som individuellt kontraktsbrott. Härigenom kan innebörden i och betydelsen av denna uppfattning belysas, vilket underlättar den rättsideologiska analysen.

De lege lata förefaller det logiskt och rationellt, att med *Koskinen* hävda, att ett beteende, som förutsätts och accepteras av vår rättsordning i flera olika avseenden, inte kan betecknas som kontraktsbrott på individualnivå.[273] Denna rättsuppfattning innebär å andra sidan, att vissa strejker är individuella kontraktsbrott, andra är det inte. Och avgörande för vilka strejker, som utgör kontraktsbrott, är omständigheter, vilka det enskilda kontraktsbrottssubjektet, d.v.s. arbetstagaren, ofta inte kan påverka. En enskild arbetstagare kan knappast vara skyldig att bedöma huruvida hans förbund givit strejkvarsel eller huruvida strejken riktar sig mot gällande kollektivavtal.[274] Strejkens »laglighet» enligt den kollektiva arbetsrättens regler förefaller i flera avseenden vara ett problematiskt kriterium på huruvida strejken skall anses

---

fenomen då han konstaterar att termen kontraktsbrott inte är särskilt bra eftersom den lätt för tanken till ett kriminellt förfarande eller väcker föreställningen »att avtalet i dess helhet brutits ehuru det ofta endast är fråga om en mindre »pliktförsummelse»,..». Mot denna bakgrund förefaller termen onekligen malplacerad i fall där det överhuvudtaget inte är fråga om någon pliktförsummelse.

272 *Kahri—Vihma* 203 f, *Sarkko,* Työoikeus 85 och *Kallio,* LM 1978. 849.

273 *Koskinen,* LM 1975. 254 f.

274 Jfr. *Kahri—Vihma* 204 och *Sarkko,* Työoikeus 85, vilka hävdar att olaglig kampåtgärd i praktiken alltid utgör väsentligt kontraktsbrott, d.v.s. hävningsorsak för enskild arbetsgivare. Tolkningen förefaller mig ytterst onyanserad. Organisationsstrejker, som AD efter prövning förklarat rikta sig mot gällande kollektivavtal eller där fackförbund underlåtit att varsla enligt L om medling i arbetstvister § 7 vore enligt denna tolkning att uppfatta som väsentliga kontraktsbrott på individualnivå. Se även *Kallio,* LM 1978. 846 ff.

utgöra individuellt kontraktsbrott.[275] Individuella kontraktsbrott brukar ju bedömas utgående från arbetsavtalet och den enskilda arbetstagarens beteende. Vidare kan man fråga sig vilken den relevanta individualarbetsrättsliga skillnaden mellan en »laglig» och en »olaglig» strejk är? I bägge fallen bryter arbetstagaren mot sin skyldighet att utföra arbete. För det förstnämnda fallet finns ett sanktionssystem inom den kollektiva arbetsrätten, ett sanktionssystem, som riktar sig mot de kollektivavtalsrättsligt relevanta subjekten för fredsplikten. I fall den förra åtgärden även anses utgöra individuellt kontraktsbrott uppstår både en sanktionskumulation och ett sanktionsobjekt, som förefaller främmande för den kollektiva arbetsrättens premisser.[276] Inom kollektiv arbetsrätt utgår man explicit från att fredsplikten inte gäller enskilda arbetstagare, utan deras förening, som inte endast måste undvika vissa kampåtgärder, utan även övervaka att dess medlemmar inte vidtar dylika. Genom den individuella kontraktsbrottskonstruktionen kan man eventuellt skapa en skadeståndsskyldighet för enskilda arbetstagare, som överstiger det begränsade ekonomiska ansvar man ålagt de betydligt mer bärkraftiga fackliga organisationerna för brott mot fredsplikten inom det kollektiva systemet.[277]

Även om det är skäl att understryka, att det förekommer många olika slag av strejker och att beteckningen »individuellt kontrakts-

---

275 Sålunda opererar man i Sverige med ett kriterium, som åtminstone i vissa avseenden förefaller mer plausibelt än det finländska »laglighetskänneteckenet», nämligen subjektet för strejken. Då strejken vidtas av en organisation anses den inte kunna utgöra kontraktsbrott på individualnivå, i fall den är »vild» kan den utgöra individuellt kontraktsbrott. Se närmare *Victorin,* Svensk rätt i omvandling 653 ff. Se även svensk kritik mot rättstillämpning i denna fråga i LO—TCO — reservationen till SOU 1975: 1. 947 (ledamöterna *Westerberg, Edlund* och *Gustafsson).*

276 Här är det inte skäl att annat än antyda de rent praktiska problem, som ifrågavarande syn för med sig: Skadeståndspåföljderna splittras i »kollektiv» plikt och individuellt skadestånd, ådömandet av sanktioner avgörs av olika instanser vid skilda rättegångar etc.

277 Ang. skadeståndsskyldighet för arbetstagare, se *Kahri—Vihma* 234, *Sarkko,* Työoikeus 143 f, *Routamo,* LM 1975. 536 ff och *Kivivuori,* DL 1975. 273 ff.

brott» eventuellt i vissa fall är mer plausibel än i andra, förefaller det uppenbart att rådande rättsuppfattning inte bygger på någon analys av hur individuell och kollektiv arbetsrätt lämpligen kunde sammanjämkas då det gäller strejken. Detta är fallet trots att man utgående från rådande rättsuppfattning inom ramen för en väsentlighetsbedömning naturligtvis åtminstone i en viss utsträckning kan anpassa eventuella sanktioner till individuellt förfarande.[278]

Som tanke-experiment kunde man formulera ett rättsdogmatiskt tolkningsalternativ till rådande ovan presenterade rättsuppfattning. Det har dock mig veterligen inga anhängare i doktrin eller något stöd i praxis. Enligt detta skulle strejk som huvudregel inte anses utgöra kontraktsbrott på individuell nivå. Eftersom strejken har ett annat subjekt än det enskilda arbetsavtalet och är ett kollektivt fenomen borde man bedöma strejken enligt den kollektiva arbetsrättens regler och inte enligt normer, som skapats för det individuella förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Fredsplikten vore i första hand en angelägenhet för organisationerna. Även om denna uppfattning inte har något explicit stöd inom rättsvetenskapen är den inte särskilt främmande för finländsk arbetsmarknadspraxis, där brott mot fredsplikten i allmänhet sanktioneras och behandlas inom den kollektiva arbetsrätten, d.v.s. inom arbetsdomstol, av riksförlikningsman och mellan organisationerna.

Inte heller tolkningsalternativet är oproblematiskt. Det kan med fog beskyllas för att det inte i tillräcklig mån beaktar förmedlingen mellan individ och kollektiv, vilken ju kommer till uttryck i det faktum att en strejk realiseras av enskilda individer.[279]

---

278 Se *Kallio,* LM 1978. 849.

279 Ett undantag i detta avseende utgör i L om medling i arbetstvister § 7 avsedd varselplikt. Den anses åvila den som vidtar arbetsinställelse oberoende av om en organisation eller ett organiserat kollektiv är i fråga, *Sarkko,* Työoikeus 294 f och *Koskinen,* DL 1976. 374. Olika uppfattningar har hävdats om möjligheten att kräva skadestånd p.g.a. underlåtelse att varsla om strejk. I enlighet med svensk rättsuppfattning före MBL (se t.ex. *Schmidt,* Arbetsrätt I. 179) har *Vuorio,* LM 1958. 230 (*Vuorios* uppfattning gällde 1946 års lag, som dock i detta hänseende motsvarade L om medling i arbetstvister) och *Suviranta,* Lausunto 5 hävdat att skadestånd inte kommer i fråga vid brott mot skyldigheten att varsla enligt L om medling i arbetstvister § 7. Stadgandet uppfattas åtminstone av *Suviranta* som en ordnings-

Rättsideologisk bedömning. Hur förhåller sig individualarbetsrättens respektive den kollektiva arbetsrättens primat till paritetsideologin?

Paritetsideologin utgår från att kollektiva fenomen bör accepteras och bedömas med beaktande av deras särdrag. Paritetsideologin accepterar strejken som ett legitimt medel för påverkan inom arbetsförhållandet. Utgående från dessa premisser förefaller det uteslutet att strejken som sådan kunde anses utgöra något otillåtet eller illegitimt på individualnivå. Det kan inte vara ett »kontraktsbrott» att göra något som hör till »spelreglerna». Paritetsideologin utgår även från att organisationerna i första hand är subjekt för kollektiva åtgärder och även för övervakning av kollektivavtalet och härtill anslutna förpliktelser. Mot denna bakgrund förefaller det rimligt att hävda att en paritetsideologisk syn på relationen mellan strejk och enskilt arbetsförhållande utgår från den *kollektiva arbetsrättens primat* och från att strejken inte automatiskt, i och för sig, utgör ett »kontraktsbrott» inom det enskilda arbetsförhållandet.

Den individualistiska synen på arbetsförhållandet förnekar konsekvent kollektiva åtgärder och fackföreningarna som aktionssubjekt. Man tillämpar individualrättsliga regler, såväl civil- som straffrättsliga normer, på strejken. Utgående från dessa premisser är strejken uppenbarligen alltid ett kontraktsbrott på individualnivå. En konsekvent och systematisk tillämpning av *individualarbetsrättens primat* förefaller sålunda att väl harmoniera med en individualistisk ideologi.

På basen av den här gjorda rättsideologiska bedömningen förefaller det som om synen på förhållandet mellan strejk och individuellt arbetsförhållande i finländsk lagstiftning, doktrin och praxis successivt uppmjukats från radikalt individualistiska konceptioner mot uppfattningar, som åtminstone i viss utsträckning influerats av paritetsideologin.

Före tillkomsten av ArbavtL år 1970 hävdade man enhälligt

---

föreskrift. *Sarkko,* Työoikeus 303, *Koskinen,* DL 1976. 383 och *samma,* Lausunto 4 hävdar att skadeståndsskyldighet uppstår, men att den endast gäller skada, som uppstått som en direkt följd av utebliven varsel.

individualarbetsrättens primat i olika variationer, d.v.s. individualistiska lösningar. HD 1967 II 59 kan eventuellt ses som ett paritetsideologiskt influerat undantag till detta. Domen har dock som ovan framgått tolkats på olika sätt.

ArbavtL § 43.4 utgör ett klart steg i riktning mot paritetsideologiska konceptioner, men kan inte betecknas som konsekvent paritetsideologisk. Lagstadgandet förefaller nämligen till sin rättstekniska uppbyggnad utgå från individualarbetsrättens primat, d.v.s. från att strejk (och lockout) i allmänhet utgör kontraktsbrott på individualnivå. ArbavtL § 43.4 kan sålunda uppfattas som ett undantag till en allmän regel, ett undantag, som utsäger att vissa här särskilt omnämnda strejker (och lockouter), i motsats till vad som i allmänhet är fallet, icke skall uppfattas som individualarbetsrättsliga kontraktsbrott. De fritas uttryckligen från vissa normala påföljder av dylika kontraktsbrott. Enligt denna tolkning skulle vissa andra kampåtgärder än strejk och lockout i princip utgöra kontraktsbrott. Likaså skulle strejker och lockouter, som inte avses i ArbavtL § 43.4, utgöra kontraktsbrott. Och på basen av detta lagrum kunde man inte dra några allmänna konsekvenser om möjligheterna att tillämpa individualarbetsrättsliga stadganden på kollektiva fenomen. Frågan om tillämpning av t.ex. ArbavtL § 27.1 på lockout kunde sålunda inte lösas utgående från ArbavtL § 43.4.[280]

Ordalydelsen i ArbavtL § 43.4 förefaller onekligen överensstämma med ovan refererade tolkning, som även har stöd i doktrinen.[281] Tolkningen innebär dock ett klart erkännande av individualarbetsrättens primat. Strejken bedöms enligt individualarbetsrättsliga regler utom i några lagstadgade undantagsfall. Utgångspunkten är individualistisk, undantagen är paritetsideologiska. En konsekvent tillämpning av den kollektiva arbetsrättens primat skulle innebära att man utgick från en explicit eller konkludent regel, som utsäger att kollektiva kampåtgärder inte utgör individualarbetsrättsliga avtalsbrott. Och därefter kunde man göra eventuella behövliga undantag från denna huvudregel. Utgångs-

---

280 Jfr. dock *Koskinen*, LM 1975. 262.

281 *Kahri—Vihma* 200 ff och *Sarkko*, Työoikeus 84 ff.

punkten vore i så fall paritetsideologisk, undantagen individualistiska. En dylik utgångspunkt har som ovan framgick ringa stöd i doktrinen. Ovan presenterades den som ett rent tanke-experiment. Det är slutligen skäl att understryka att skillnaden mellan de två här presenterade lösningarna inte endast är rättsteknisk. Frågan gäller inte endast lagstiftningens praktiska utformning utan återspeglar även vissa principiella utgångspunkter. Och den lösning lagstiftning och doktrin i detta fall företräder kan uppenbarligen betecknas som individualistisk.

Den enda författare, som i doktrinen presenterat uppfattningar, som till utgångspunkten åtminstone delvis kan betecknas som paritetsideologiska, är *Koskinen*. Hon refererar innehållet i ArbavtL § 43.4 och konstaterar att i detta lagrum avsedd kampåtgärd inte utgör individuellt kontraktsbrott.[282] *Koskinen* hävdar även att nämnda stadgande i förening med ArbavtL § 51.4 eventuellt kan uppfattas som uttryck för en mer allmän princip, en princip enligt vilken en kampåtgärd, som accepteras inom den kollektiva arbetsrätten, överhuvudtaget inte står i konflikt med det enskilda arbetsförhållandets förpliktelser, d.v.s. att individualarbetsrättsliga regler inte kan tillämpas på kollektiva tillåtna kampåtgärder.[283]

Sammanfattningsvis förefaller det som om synen på förhållandet mellan strejk och individuellt arbetsförhållande kännetecknas av en klar ideologisk eftersläpning såväl i lagstiftning som i doktrin och praxis. Med detta avser jag att individualistiska uppfattningar här levt kvar långt efter det att man inom den allmänna samhällsideologin accepterat paritetsideologin. Det förefaller vidare uppenbart att denna eftersläpning främst gjort sig gällande inom doktrin och praxis, lagstiftningsvägen har frågan reglerats först år 1970 då man stadfäste vissa paritetsideologiska undantag till de individualistiska konceptionerna, som företrätts i doktrin och praxis. Inom doktrin och praxis har man sålunda i denna fråga avvikit från paritetsideologiska konceptioner till förmån för individualistiska uppfattningar. Och trots att man småningom tagit

---

282 *Koskinen*, LM 1975. 254 f och 262 f.

283 *Koskinen*, LM 1975. 264 f.

intryck också av paritetsideologin kan man fortfarande hävda att doktrinen tar utgångspunkt i ett individualistiskt synsätt.

Den rättsideologiska eftersläpningen har dock inte gällt arbetsmarknadspraxis. Här har man i allmänhet inte tillämpat individualarbetsrättsliga regler på kollektiva fenomen utan »nöjt» sig med att tillämpa reglerna i den kollektiva arbetsrätten. Den kollektiva arbetsrättens primat förefaller sålunda i stor utsträckning vara reell verklighet trots att doktrinen hävdar individualistiska uppfattningar.

3. *Strejkens inverkan på den strejkandes rättsliga ställning.* En analys av strejkens inverkan på det individuella planet kan lämpligen inledas med en bestämning av strejksubjektet. Vem deltar i strejken? I allmänhet är de yttre kriterierna för medverkan i strejken entydiga; de som nedlägger arbetet, upphör att arbeta, strejkar. I vissa fall kan det dock föreligga flera konkurrerande skäl för icke-arbete. Arbetare, vars normala arbete strejkproklamerats, är sjuk, befinner sig på semester eller har permitterats. Skall en dylik person anses befinna sig t.ex. på sjukledighet med härtillhörande sociala förmåner eller skall han anses strejka. I detta sammanhang går jag inte närmare in på detta problem, utan nöjer mig med att helt kort konstatera, att man i praxis löst dylika problem utgående från tidsprioritering.[284] Då flera konkurrerande skäl för frånvaro från arbete föreligger, utgår man från att det först inträffade är avgörande för den rättsliga bedömningen. Oberoende av om orsaken till icke-arbete är individuell (sjukdom, semester) eller kollektiv (strejk) är det i princip den först inträffade frånvaroorsaken, som är avgörande för rättsverkningarna. Här kan man alltså varken tala om individual- eller kollektivarbetsrättens primat, utan den faktiska första frånvaro-orsaken är avgörande.[285]

---

[284] Se närmare ang. hur olika kollisionsfall lösts i praxis AR 638, AR 702, AR 747, AR 910, AR 951, AR 955, AR 957, AR 975 och AR 981 samt AD 21/1979. Se även *Sarkko,* Erityinen osa I. 171 ff.

[285] I vissa fall kan dock bestämningen av strejkens subjektiva omfattning ge upphov till intrikata problem i skärningsområdet mellan individuell och kollektiv arbetsrätt. I fall en arbetstagarorganisation varslar (L om medling i arbetstvister § 7) om en mer omfattande strejk än vad som de facto verkställs men arbetsgivaren vägrar förse arbetsvillig arbetsta-

Strejkens mest betydande rättsverkning för arbetstagaren på det individuella planet är att lönen uteblir. Också vissa till lönen anslutna förmåner såsom »intjänandet» av semester upphör enligt SemesterL § 3.3.[286] Den kollektiva strejken har alltså betydande följder för det individuella arbetsförhållandet, som »vilar» under den tid strejken pågår. Denna »vila» innebär att arbetsförhållandet består men att vissa av avtalsförpliktelserna suspenderas för strejktiden. I detta sammanhang torde en rättsideologisk analys av suspenderade avtalsförpliktelser inte vara särskilt givande. Det faktum att den strejkande förlorar sin normala utkomst under en strejk aktualiserar dock även frågan om hans möjlighet att erhålla olika slag av sociala bidrag för av strejk förorsakad arbetslöshet. De bidrag, som här i första hand kunde tänkas ifrågakomma är socialhjälp, arbetslöshetsersättning och arbetslöshetsunderstöd. Rättsläget vad gäller strejkandes rätt till dylika bidrag och de ideologiska premisserna härför granskas i det följande skilt för varje bidragsform.

Socialhjälp (tidigare fattigvård) utgick enligt L om fattigvården 1. 6. 1922/145 till person, »som icke med egna medel eller genom sitt arbete eller annans omvårdnad eller på annat sätt kan erhålla nödtorftigt underhåll och vård, . .» (§ 1). Stadgandet torde ha tolkats i enlighet med *Saarialhos* normrekommendation: »Den omständigheten, att en person på grund av arbetsstrejk eller lockout är utan arbete, utvisar ej i och för sig, att han icke kan förskaffa sig nödtorftigt underhåll och vård genom arbete. En sak för sig är, att, om en person på grund av arbetsstrejk eller lockout ej förmår försörja de personer, som äro under hans omvårdnad, de sistnämnda på grund av strejken eller lockouten kunna bliva i avsaknad av annans omvårdnad och på grund härav enligt 1 m. 1 § i behov av

---

gare, som befinner sig inom de varslade, men utom de faktiska strejkgränserna, med arbete, uppstår frågan om denna arbetsvilliga arbetstagare skall anses vara utan arbete p.g.a. i ArbavtL § 27.1 avsedd orsak eller p.g.a. strejken och huruvida han har rätt till lön för strejktiden. Se härom *Kallio,* LM 1978. 841 ff.

[286] Enligt L om pension för arbetstagare 8. 7. 1961/395 § 6 torde dock pension »införtjänas» även under strejk. Angående arbetstagares rätt till s.k. arbetstagarbostad under strejk, se *Bruun,* JFT 1975. 446 ff.

fattigvård.».[287] L om socialhjälp 17. 2. 1956/116 tolkades enligt samma riktlinjer.[288] Argumentationen härför kan belysas med ett citat från *Ikkala:* »Sådana personer, som blir utan arbete av den orsaken, att de deltar i en kampåtgärd, en strejk eller en lockout, är i en annan ställning än sådana arbetslösa, som icke får tillfälle till arbete, fastän de är villiga härtill. De förra kan sägas vara arbetslösa av egen förskyllan. Genom att låta bli att medverka i kampåtgärden kunde dessa erhålla arbete för att skaffa sig själv och sin familj erforderligt underhåll och vård. Emedan de sålunda har såväl förmåga som möjlighet att utföra arbete och uppfylla sin försörjningsplikt, behöver samhället icke bistå dem med sina vårdåtgärder under den tid de p.g.a. strejk eller lockout är borta från sitt arbete. .. Vad här ovan sagts om behovet av socialhjälp för en person, som deltar i en kampåtgärd, går icke att tillämpa på maka, minderåriga barn och de andra personer, vilkas försörjning och vård är beroende av denna persons inkomster och för vilkas försörjning han bör ansvara. I fall dessa personer hamnar i nöd, bör de beviljas socialhjälp även fastän deras behov av vård vore förorsakat av den försörjningsskyldiges kampåtgärd. Familjeförsörjaren bör sedermera ersätta kommunen på detta sätt given socialhjälp.» (övers. NB).[289]

L om socialhjälp reviderades år 1970, då bl.a. principerna för återbetalning av erhållen socialhjälp förändrades. Härvid stadgades i § 29: »Då socialnämnd fattar beslut om att bevilja i 1 eller 2 § avsedd socialhjälp, må den samtidigt bestämma att kostnaderna för socialhjälpen eller någon del av dem skall ersättas ... 3) av socialhjälpstagaren, om socialhjälpen lämnats till följd av deltagande i strejk, likväl endast i fråga om *socialhjälp som erlagts åt den som själv deltagit i strejken.*» (kurs. NB). I och med detta lagrum står det klart att också strejkande person kan erhålla socialhjälp.[290]

---

287 *Saarialho* Fattigvårdslagstiftningen 11.

288 HFD 1957 II 203, HFD 1958 II 130.

289 *Ikkala* 38 f.

290 Socialstyrelsens direktiv 15. 6. 1973 N:o B 17/1973 och 28. 4. 1976 N:o B 16/1976, där man även betonar att eventuella strejkbidrag och andra inkomster bör beaktas vid fastställandet av socialhjälpens storlek, samt JK 6. 5. 1977/1998 DN 1031/2 1976. JK:s beslut gavs med anledning av att AFC

Han kan dock med stöd av lagen bli tvungen att ersätta kostnaderna härför.

Innan de rättsideologiska premisserna för ovan refererad rättslig reglering av och syn på socialhjälpen granskas är det skäl att understryka, att här inte är fråga om individualarbetsrättens förhållande till den kollektiva arbetsrätten, utan om arbetstagares individuella socialrättsliga (offentligrättsliga) ställning i relation till den kollektiva strejken. Detta problem är dock av samma karaktär som övriga i detta kapitel behandlade frågor, varför jag funnit det ändamålsenligt att behandla det, trots att det faller något utanför den allmänna problemställningen. Den principiella kärnfrågan gäller här huruvida individuellt hjälpbehov, som är betingat av strejk, skall bedömas som »normalt hjälpbehov» eller om strejken skall innebära specialbedömningar.

Lagstiftning, doktrin och praxis har här åtminstone fram till år 1970 uppenbarligen hävdat den kollektiva arbetsrättens primat. Man har låtit strejken inverka på bedömningen och hävdat att hjälpbehov, som beror på strejk, bör bedömas annorlunda än »normalt hjälpbehov». Strejkens specialkaraktär har sålunda i avgörande grad påverkat den socialrättsliga bedömningen. Och också efter år 1970 påverkas denna bedömning av strejken, även om påverkan begränsats till att gälla skyldighet att betala tillbaka erhållen socialhjälp.

Trots att man i socialhjälpsfrågan hävdat den kollektiva arbetsrättens primat, vilket i rättsideologiskt hänseende eventuellt pekar mot något slag av paritetsideologi, har man justifierat denna uppfattning med individualistiskt präglade argument. Sålunda uppfattar man strejken som en individuell självförvållad orsak till ekonomisk nödsituation och vårdbehov samt hyser en stor tilltro till den enskildes möjlighet att självständigt besluta om strejkmedverkan. Man har hävdat, vilket framgick av *Ikkala*-citatet ovan,

---

2. 12. 1976 med anledning av nämnda Socialstyrelsens direktiv vände sig till JK med en skrivelse, vari man hävdade att direktiven var olagliga och bad JK undersöka frågan samt vidta behövliga åtgärder. JK konstaterade dock, att Socialstyrelsen inte hade förfarit lagstridigt eller i övrigt felaktigt, varför AFC:s skrivelse inte föranledde några åtgärder från hans sida.

att strejkande arbetstagare kan sägas vara arbetslösa av egen förskyllan. *Ikkala* anser rentav att en arbetstagare, som blivit arbetslös som en följd av lockout har sig själv att skylla för att han hamnat i denna situation.[291] Dylika åsikter torde kunna betecknas som individualistiska medan den lagstiftningsrevision, som skedde år 1970, klart tog avstånd från dessa åsikter till förmån för en mer paritetsideologiskt influerad syn på strejken.

Ett annat justifieringsargument för den kollektiva arbetsrättens primat i denna fråga härstammar eventuellt från statsneutralitetskonceptionen. AFC justifierar sin uppfattning enligt vilken socialhjälp inte heller efter lagändringen år 1970 bör utgå vid strejk bl.a. med att staten inte bör finansiera strejker.[292] Rådande rättspraxis uppfattas alltså av AFC som ett statligt stöd för strejkverksamhet, d.v.s. som ett — vilket AFC inte säger explicit — avsteg från neutralitetsprincipen. Med hänsyn till socialhjälpens karaktär av exceptionellt stöd i ekonomisk nödsituation och med beaktande av att strejkunderstöd och andra dylika inkomster beaktas vid den individuella behovsprövningen är det befogat att uppställa frågan i vilken mån den paritetsideologiska statsneutralitetskonceptionen i detta specialfall bör tillmätas relevans och om inte en paritetsideologisk bedömning i detta sammanhang skulle betona »skyddsprincipen» och ändamålet med socialhjälpsinstitutet. Utan att dessvidare gå in på denna diskussion konstaterar jag att statsneutralitetskonceptionen i viss mån förefaller att legitimera den kollektiva arbetsrättens primat i socialhjälpsfrågan.

Strejkande arbetstagares rätt till *understöd från arbetslöshetskassa* regleras i L om riksomfattande arbetslöshetskassor 23. 3. 1934/125. I nämnda lag § 21 intogs ett stadgande vars motsvarighet icke ingått i tidigare arbetslöshetskassaförordning. Här stadgades: »Under arbetstvist må arbetslöshetskassa ej utgiva understöd åt medlem, 1) som omedelbart i följd av strejk eller lockout blivit arbetslös; . .». Ett liknande stadgande har även ingått i den lagstiftning om *rätt till arbetslöshetsersättning,* som i olika former existerat i

---

291 *Ikkala* 39.

292 AFC (STK) 2. 12. 1976. Valtioneuvoston Oikeuskanslerille 1.

vårt land efter II världskriget.[293] Strejkande arbetstagare kan sålunda varken erhålla arbetslöshetsersättning eller kassaunderstöd.[294] I allmänhet har fackorganisationerna därför grundat skilda strejkkassor, som vid strejk utdelar ekonomiskt stöd i form av strejkbidrag åt arbetstagarna.

Också vad gäller arbetslöshetsersättning och arbetslöshetsunderstöd torde man kunna tala om den kollektiva arbetsrättens primat. Strejken leder till att arbetslöshetsunderstöd inte utgår, trots att individuell »arbetslöshet» föreligger. Två ideologiska konceptioner torde framförallt ligga bakom den rådande regleringen: Dels statsneutralitetsprincipen enligt vilken staten bör förhålla sig neutral till parterna i en arbetsstrid, dels principen om att understöd inte bör utgå då arbetslösheten är självförvållad. Den senare principen

---

293 Regeln ingick först i olika SRB, som utfärdades med stöd av olika fullmaktslagar efter kriget. Se SRB Arbetsiöshetsreglemente 17. 11. 1949/780 9.2 p. e och f, där ett dylikt stadgande första gången torde ha ingått. Se därefter SRB Arbetslöshetsreglemente 7. 12. 1950/697 9.2 p. f och g, SRB angående åtgärder för bekämpande och lindrande av arbetslösheten 29. 10. 1953 § 12 p. 6 och 7, SRB angående åtgärder för bekämpande och lindrande av arbetslösheten 12. 2. 1954/78 § 12 p 6 och 7, L om sysselsättning 29. 12. 1956/672 och med stöd härav utfärdad F om sysselsättning 18. 1. 1957/44 § 15 p 5 och 6, L om sysselsättning 20. 6. 1960/320 och med stöd härav utfärdad F om sysselsättning 20. 6. 1960/321 § 7.2 p 5 och 6, L om sysselsättning 28. 6. 1963/331 och med stöd härav utfärdad F om sysselsättning 28. 6. 1963/333 § 6.2 p. 5 och 6.

Numera ingår regeln i F om sysselsättning § 9 p 3 och lyder: »Arbetslöshetsersättning får icke erläggas åt person,.. 3) som direkt eller indirekt på grund av strejk, lockout eller annan därmed jämförbar arbetskonflikt är arbetslös under den tid denna varar, och av omständigheterna kan slutas, att avsikten med arbetskonflikten är att få till stånd förändringar i hans arbets- och löneförhållanden;.

Även om L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21 p 1 och 2 och F om sysselsättning § 9 p 3 i hög grad påminner om varandra föreligger det en strukturell skillnad dem emellan. Enligt det förstnämnda stadgandet blir strejkande arbetstagare automatiskt alltid utan understöd medan det sistnämnda stadgandet däremot inte torde kunna tillämpas på t.ex. deltagare i sympatistrejk, som i stället kan tänkas bli utan ersättning med stöd av nämnda stadgande p 5 (»..arbetslös genom eget förvållande;»).

294 Internationellt sett är detta en »normalregel». Se t.ex. ILO-konventionen 102. 1953 artikel 69 p i. Vp 1953, HE 130.

kan, som ovan framgick, eventuellt betecknas som individualistisk i samband med »arbetslöshet» p.g.a. arbetsstrider. Statsneutralitetskonceptionen kan däremot eventuellt i detta sammanhang hävdas vara förenlig med den paritetsideologiska statsneutraliteten, trots att fråga är om ensidig kampparitet och enskilda arbetstagares rättsliga ställning. Arbetslöshetsersättningen (och kassaunderstödet) har nämligen en något annan funktion än socialhjälpen. Samma resonemang kan därför inte utan vidare tillämpas på bägge understödstyper. Utgående från paritetsideologiska premisser förefaller det t.ex. mer plausibelt att med statsneutralitetsprincipen legitimera vägran att betala arbetslöshetsersättning åt strejkande arbetstagare än vägran att betala socialhjälp.

4. Strejkens återverkningar på icke strejkandes arbetsförhållanden.

a. Frågeställning. Strejkens rättsverkningar inskränker sig i allmänhet på arbetstagarsidan till de personer, vilka deltar i strejken, och till den fackliga organisation dessa eventuellt tillhör. Det faktum att en strejk sällan omfattar samtliga arbetstagare på en arbetsplats eller inom ett företag innebär dock att den kan få faktiska återverkningar också på icke strejkande arbetstagares arbetsförhållanden. Ett drastiskt och ingalunda sällsynt exempel på detta utgör det fall att icke strejkande, arbetsvilliga arbetstagare blir utan arbete som en följd av strejken.

b. Rätt till lön — granskning av rättsutvecklingen. Rådande rättsläge och den omfattande rättsdogmatiska diskussionen kring frågan om arbetsvillig arbetstagares rättsliga ställning vid strejk kan endast förstås mot bakgrund av reglerna i GArbavtL § 20 om arbetstagares rätt till lön då arbetet av olika orsaker blir outfört. Riskfördelningen vid dylika situationer reglerades här utgående från följande allmänna, schematiska principer:

— »Ifall arbetare enligt avtalet stått till arbetsgivares förfogande, men av skäl, som berott av arbetsgivaren, ej fått utföra arbete, skall avlöning till honom utgivas.» (§ 20.1)
— Vid icke grovt självförvållad olycka eller sjukdom var arbetare berättigad till lön för en tid som motsvarar hans uppsägningstid, dock högst för 14 dagar. Likaså var »..arbetare, som till följd av på arbetsplatsen inträffad brand, maskinskada, eller annat likartat, av hans person oberoende hinder varit urståndsatt att arbeta..» berättigad att medan sådant hinder varar erhålla lön,

dock icke för längre tid än två veckor. (§ 20.2; enligt GArbavtL § 20.5 var § 20.2 absolut till förmån för arbetstagare).
— Då arbetet blev outfört p.g.a. arbetstagaren (och orsaken inte utgjorde i § 20.2 avsedd sjukdom eller olycka) förelåg inte rätt till lön.

GArbavtL innehöll ingen specialreglering av strejken som orsak till icke arbete. I lagens förarbeten konstaterade man explicit att kommunikationsstrejk kan utgöra i § 20.2 avsett av arbetarens person oberoende hinder.[295] Också inom doktrinen utgick man enhälligt från att strejken i och för sig kunde utgöra dylikt »oberoende hinder». Strejken ansågs dock ingalunda alltid vara oberoende av arbetares person. Frågan om när, d.v.s. i vilka fall, strejken utgjorde i GArbavtL § 20.2. avsett »oberoende hinder» var central i diskussionen kring tolkningen av detta lagstadgande. Och frågan besvarades på flera olika sätt av doktrinen.

Kivimäki konstaterade redan år 1927 att frågan om arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk i första hand är beroende av hur GArbavtL § 20.2 sats 2 tolkas. Och han slog fast att arbetsvillig arbetstagare bör stå faran för partiell strejk, då denna kan anses ha uppstått av orsak, som beror på honom och hans förhållande till strejkkoalitionen eller på hans inställning på mötet där organisationsbeslut om strejken fattats.[296] *Kivimäki* begränsade dock ytterligare omfattningen av begreppet »oberoende hinder» i GArbavtL § 20.2. Han hävdade att en partiell strejk inom det företag där arbetstagarna arbetar från arbetstagarsynpunkt inte är att betrakta som vis major.[297] Arbetsgivarnas rättigheter och skyldigheter bör bedömas utgående från att det ingalunda är den enskilda arbetstagaren utan arbetarkollektivet i dess helhet på arbetsplatsen, som utgör arbetsgivarens motpart. Bl.a. av denna orsak ansåg *Kivimäki* att arbetsvillig arbetstagares krav på lön bör avvisas vid strejk, som utbrutit inom arbetsgivarens eget företag (partiell strejk). Däremot bör den arbetsvillige erhålla lön i fall han förhindrats från att utföra arbete p.g.a. strejk, som utbrutit i ett främmande företag (utomstående strejk). En dylik strejk kan enligt *Kivimäki* jämföras

295 LBF 1921:1. 28.
296 *Kivimäki* 136.
297 *Kivimäki* 138.

med en eldsvåda eller en maskinskada; för en transportmedels-, stuveri- och kraftverksstrejk står arbetsgivaren sålunda regelmässigt faran.[298]

Caselius utgick från att strejk och lockout kan utgöra i GArbavtL § 20.2 avsett »oberoende hinder» för arbete.[299] Han ansåg att arbetsgivaren enligt detta lagrum inom ramen för sin företagsrisk bär faran för att arbetsvillig arbetstagare inte kan beredas arbete. Däremot står det enligt *Caselius* klart att fall där »arbetstagare helt eller delvis» bär skuld till sin skada faller utanför tillämpningsområdet för § 20.2.[300]

Frågan om arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk behandlades år 1949 vid Juridiska föreningens förhandlingsmöte. *Kivimäki,* som verkade som referent vid mötet, vidareutvecklade här argumenten för sin ovan relaterade uppfattning från år 1927 och konstaterade bl.a. att det är rättmätigt att arbetstagarna solidariskt bär de menliga konsekvenserna av strejken, eftersom de också kollektivt kunnat erhålla förmåner genom sammanslutning.[301] *Kivimäkis* uppfattning blev inte omfattad av mötet. *Kaira* och *Olsson* hävdade att strejk i och för sig kan utgöra »oberoende hinder» men att så inte är fallet då strejkande arbetstagare tillhör samma organisation som de arbetsvilliga.[302] *af Hällström,* liksom även majoriteten av mötesdeltagarna, ansåg att arbetsvillig arbetstagare, som inte tagit del i strejkbeslut eller deltar i strejken, bör ha rätt till lön enligt GArbavtL § 20.2 för den tid han inte kan beredas arbete p.g.a. strejken.[303]

---

298 *Kivimäki* 139 f.

299 *Caselius,* DL 1947. 265.

300 *Caselius,* DL 1947. 267 f (citat övers. N.B.).

301 *Kivimäki,* JFT 1949. 39.

302 *Kaira,* Juridiska föreningens förhandlingar, JFT 1950. 318 och *Olsson,* Juridiska föreningens förhandlingar, JFT 1950. 319. Den sistnämnda ansåg ». .att vid organiserad strejk arbetsgivaren är befriad från löneutbetalning beträffande de arbetare, vilka tillhöra en sådan organisation som själv proklamerat strejk eller som beviljat strejktillstånd.».

303 *af Hällström,* Juridiska föreningens förhandlingar, JFT 1950. 319 f. Mötesmajoriteten omfattade *af Hällströms* uppfattning under förutsättning dels att strejken inte strider mot lag eller av statsrådet utfärdat förbud,

Vihma hävdade i samband med sin undersökning av omöjlighetsbegreppet inom förmögenhetsrättsliga avtalsförhållanden att i fall en arbetstagare inte på något sätt medverkat till inledandet av strejk utgör denna »av hans person oberoende hinder» varvid GArbavtL § 20.2 blir tillämplig och lönebetalningsskyldighet föreligger.[304]

Modeen ansåg att »oberoende hinder» kan anses föreligga för arbetstagare som inte haft någon del i strejkaktion, vare sig som medlem i den strejkande fackföreningen eller som positiv deltagare vid strejkmötet.[305]

Laatunen företrädde på basen av en grundlig analys en uppfattning som låg nära *Kivimäkis.* Han konstaterar att GArbavtL § 20.2 inte är tillämplig på partiell strejk och att lön sålunda inte bör utgå till arbetsvillig arbetstagare, som blivit utan arbete som en följd av dylik. Däremot anser han att lönebetalningsskyldighet i allmänhet föreligger vid s.k. utomstående strejk.[306]

HD 1966 II 34 fastställde åtminstone delvis »*Kivimäki—Laatunen* — doktrinen» på auktoritativ nivå. Enligt HD:s dom utgjorde partiell strejk inte i GArbavtL § 20.2 avsett oberoende hinder och arbetsgivare behövde icke betala lön åt arbetsvilliga arbetstagare, som blivit utan arbete då några arbetskamrater gått i strejk. I domen konstaterades uttryckligen att fråga var om »partiell strejk» (osalakko).

Vid beredningen av ny arbetsavtalslag konstaterade *Arbetsavtalskommittén* att rättspraxis tagit ställning till frågan om arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid partiell strejk, men att frågan om lönebetalningsskyldigheten vid utomstående strejk kvarstod att lösa. Kommittén hävdade att det inte föreligger någon större skillnad mellan dessa två strejkkategorier samt att lönebetalningsskyl-

---

dels att arbetsgivaren inte varit vållande till strejken och dels att de arbetsvilliga icke deltagit i strejkbeslutets fattande (320).

Ingman, som refererade diskussionsfrågan i Åbo, ansluter sig uttryckligen till *Caselius* uppfattning i frågan, vilken förefaller ligga nära *af Hällströms.* Se *Ingman,* Juridiska föreningens förhandlingar, JFT 1950. 322 f.

304 *Vihma* 277.

305 *Modeen,* DL 1963. 164 ff.

306 *Laatunen,* JFT 1963. 252.

dighet inte bör föreligga i någondera fallet.[307] Man föreslog därför att följande stadgande skulle intas i lagen: »Arbetsgivare är ej skyldig att betala lön till arbetstagare för den tid då direkt hinder för utförande av arbete föreligger till följd av en inom ramen för arbetskamp av hans övriga arbetstagare vidtagen eller eljest mot honom riktad åtgärd.»[308] Också regeringspropositionen med förslag till lag om arbetsavtal innehöll nämnda reglering.[309] Riksdagen var dock inte med på noterna. Socialutskottet strök bl.a. ovan citerade regel utan några uttryckliga motiveringar.[310] Den nya lagen (§ 27) uppvisar sålunda ringa förändringar jämfört med GArbavtL § 20. Regleringen i ArbavtL § 27 utgår från följande allmänna principer:

— Då ».. arbetstagaren avtalsenligt stått till arbetsgivarens förfogande, men av orsak, som berott på arbetsgivaren, icke fått utföra arbete, skall lönen likväl erläggas till honom.» (§ 27.1).
— Då arbetstagaren ».. till följd av eldsvåda eller exceptionell naturtilldragelse, som arbetsplatsen drabbats av, eller annat liknande, av honom och arbetsgivaren oberoende hinder varit ur stånd att arbeta, är han berättigad till lön för högst två veckor av den tid hindret varar. Annat avtal är ogiltigt.» (§ 27.2).
— Då arbetet blir outfört p.g.a. arbetstagaren uteblir lönen, förutsatt att skälet för icke arbete inte är legitimt (t.ex. sjukdom § 28.1).

Den livliga diskussionen om tolkningen av ArbavtL § 27.2 har bl.a. gällt frågan om hur riksdagens ovannämnda ändring av regeringspropositionen (och kommitteförslaget) skall tolkas.[311] Vidare har man tvistat om huruvida strejk överhuvudtaget kan utgöra i ArbavtL § 27.2 avsett »oberoende hinder». I allmänhet har denna fråga besvarats jakande varvid problemet om när strejk de facto skall anses utgöra »oberoende hinder» uppstått. Den sistnämnda frågan har besvarats på olika sätt inom doktrinen.

Kahri—Vihma tog kort efter lagens tillkomst ställning till frågan. Deras tolkning förefaller utgå från »*Kivimäki—Laatunen* — dok-

---

307 Kom.miet. 1969 A 25. 44.

308 Kom.miet. 1969 A 25. 11 (övers. från reg.prop. 228, Rd 1969).

309 Rd 1969 Reg.prop. 228.18.

310 Vp 1969, Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 33.3.

311 Se *Kahri—Vihma* 135, *Hynönen,* Luokkaoikeuspäivät I. 58 ff, *Sarkko,* Asiantuntijalausunto 3 f, 12, 28, *Koskinen,* LM 1977. 556 ff, *Karasuo,* LM 1978. 83, *Koskinen,* DL 1978. 334 och *Nevanlinna,* DL 1978. 467.

trinen». Distinktionen partiell/utomstående strejk är här central och lönebetalningsskyldighet anses icke föreligga vid partiell strejk.[312]

Koskinen tog avstånd från dikotomin partiell/utomstående strejk som kriterium för lönebetalningsskyldigheten. Hon förordar i stället en helhetsbedömning där representation, organisering och kollektivavtalsförhållanden spelar in.[313] Enligt *Koskinen* är ».. det tämligen klart, att en strejk bland några arbetstagare i företaget kan,.., ur företagets övriga arbetstagares synvinkel snarare vara en händelse utom deras påverkningsmöjligheter, som kan jämställas med eldsvåda, exceptionell naturtilldragelse l. dyl., än en gemensam sak för företagets hela personal.».[314] Och hon ville alltså framföra nya kriterier som bättre än »företagets väggar» skulle indikera strejkens beroende eller oberoende av arbetstagarna. Också *Sarkko* hävdar ett liknande resonemang och tar avstånd från ett mekaniskt berövande av arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid partiell strejk.[315]

HD 1977 II 24 gällde en transportstrejk proklamerad av Bil- och transportbranschens arbetstagarförbund.[316] Emedan lagren var fulla blev ett kommanditbolag, som förfärdigade byggnadselement, tvunget att avbryta produktionen varvid företagets byggnadsarbetare, som tillhörde Byggnadsarbetarförbundet, blev utan arbete. Vissa av de strejkande transportarbetarna var anställda hos ifrågavarande kommanditbolag. HD tillerkände rätt till lön för byggnadsarbetarna med stöd av ArbavtL § 27.2. I sakligt hänseende innebär alltså domen ett avsteg från »*Kivimäki—Laatunen* — doktrinen». Den motiverades dock på ett sätt som gjorde att den formellt anknöt till nämnda doktrin. HD konstaterar nämligen explicit och med avvikelse från tidigare begreppsbruk att fråga inte var om partiell strejk.

Sedermera förefaller HD i två plenumavgöranden ha frångått

---

312 *Kahri—Vihma* 135. Så även *Suviranta,* Codex 30 år 53.

313 *Koskinen,* JFT 1975. 275.

314 Ibid. Se även *Koskinen,* LM 1977. 553 ff, *samma,* DL 1978. 336 ff och *samma,* LM 1978. 900.

315 *Sarkko,* Asiantuntijalausunto 27 ff. Se även AD 29/1975.

316 Se ang. denna dom *Koskinen,* LM 1977. 545 ff.

»*Kivimäki—Laatunen* — doktrinen» till förmån för »*Koskinen—Sarkko* — doktrinen».[317] I HD 1978 I 2 och HD 1978 I 3 förefaller man klart avgöra kriterierna för »oberoende hinder» utgående från en helhetsbedömning där intressegemenskapen mellan de strejkande och de arbetsvilliga förefaller vara avgörande för om »oberoende hinder» är i fråga.[318] I HD 1978 I 3[319] hade elentreprenörens arbetstagare inlett strejk i syfte att förmå sin arbetsgivare betala oguldna löner. Strejken förhindrade byggnadsentreprenörernas arbetstagare vid samma arbetsplats att utföra sitt arbete. Då dessa arbetstagare icke hade medverkat till arbetskonflikten och man icke strävat till att genom strejken förbättra deras arbetsvillkor eller -förhållanden ansågs strejken utgöra i ArbavtL § 27.2 avsett hinder. I HD 1978 I 2,[320] som var en »utomstående strejk» där såväl de arbetsvilliga som de strejkande tillhörde samma fackförbund, men tillämpningsområdet för olika kollektivavtal, kom man till motsatt resultat.

c. *Rätt till lön-rättsideologisk bedömning.* En central fråga i den omfattande rättsvetenskapliga diskussionen om arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk har gällt problemet när, d.v.s. i vilka fall, strejken utgör »oberoende hinder» (GArbavtL § 20.2 och ArbavtL § 27.2). I det följande analyserar jag kort de rättsideologiska premisserna för ovan schematiskt refererade diskussion. Det är skäl att understryka att jag i detta sammanhang endast behandlar den rättsideologiska sidan av diskussionen och denna så gott som enbart till den del den gällt tolkningen av begreppet »oberoende hinder». Här är det alltså varken fråga om någon helhetsanalys eller om att presentera »nya» lösningar och teorier, utan endast om

---

317 Jfr. dock *Nevanlinna,* DL 1978. 466 ff.

318 *Koskinen,* DL 1978. 339 och *samma,* LM 1978. 900.

319 Domen tillkom efter omröstning, som gällde domsmotiveringarna. Samtliga HD-ledamöter kom till samma slutresultat.

320 Domen tillkom efter omröstning med 13 röster mot 12. Minoriteten ansåg att arbetsgivaren inte hade visat att man genom strejken syftade till att förbättra de icke strejkandes arbetsvillkor och emedan strejken sålunda utgjorde i ArbavtL § 27.2 avsett »oberoende hinder» ansåg man lönebetalningsskyldighet föreligga.

att till vissa delar granska de ideologiska premisserna för de »gamla» lösningarna.[321]

Från rättsideologisk synpunkt kan man inom doktrinen särskilja två olika principiella sätt att lösa frågan om när strejken utgör »oberoende hinder»: För det första en lösningsmodell, som bygger på ett civilrättsligt synsätt och på *individualarbetsrättens primat* och för det andra en uppfattning, som baserar sig på att strejken är ett exceptionellt fenomen, som bör bedömas utgående från den *kollektiva arbetsrättens primat.*

De »civilrättsliga» teoretikerna granskar frågan om strejkens oberoende av enskild arbetstagare utgående från det enskilda arbetsförhållandet och enskild arbetstagares beteende. Uppfattningen representeras t.ex. av *Caselius* och har i något varierande form företrätts av flera författare fram till år 1966. I detta sammanhang

---

321 Här går jag alltså *inte* in på en helhetsbedömning av denna problematik, som redan i och för sig kunde ge material för en omfattande monografi. En dylik helhetsbedömning förutsätter bl.a. en ingående analys av avtalsbundenheten och avtalsekvivalenterna i arbetsavtalsförhållandet. En ansats till en analys av dessa frågor har jag utfört i JFT 1975. 166—178, där jag dock främst riktat kritik mot en av de vedertagna utgångspunkterna för diskussionen om arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk, nämligen den s.k. principen om att lön utgår endast för utfört arbete. Eftersom det i doktrinen funnits vissa tecken på att artikeln uppfattats som en helhetsanalys av frågan om arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk (se t.ex. *Koskinen,* LM 1977. 552), trots att detta i JFT 1975. 168 konstateras icke vara fallet, och med hänsyn till, att en onekligen något kategorisk och provokativ avslutande mening (178) varit ägnad att främja en dylik uppfattning, kan det vara på sin plats att här understryka att artikeln endast behandlar en aspekt av problemet, en utgångspunkt för en bedömning, som måste beakta många faktorer. Helhetsanalysen utgående från de premisser jag uppskisserat kvarstår fortfarande att utföra. — Det »försvar» för läran om att »lön utgår endast för utfört arbete», som framförts efter år 1975 har inte övertygat mig om att detta vore en mer adekvat beskrivning av principerna för gällande lagstiftning än uppfattningen att »lön utgår för att arbetstagare avtalsenligt ställer sin arbetskraft till arbetsgivares förfogande». Snarare har »försvaret» gett en beklämmande bild av nivån på (en del av) den arbetsrättsliga vetenskapliga debatten i Finland. Se t.ex. *Karasuo,* LM 1978. 84, som utan att ange ett enda sakargument betecknar nämnda tanke som »teoretiskt absurd».

får *Erik af Hällströms* klara debattinlägg i polemik mot *Kivimäki* [322] illustrera detta synsätt:[323]

> »Jag vill påstå att hos oss, också i arbetsavtalsförhållanden, fortfarande gäller den urgamla principen att envar svarar för sina egna gärningar men inte för andras. En arbetare, som inte deltagit i beslut om inledande av strejk och som trots andras strejkbeslut håller fast vid sitt arbetsavtal och erbjuder sig att gottgöra det, är berättigad att få lön så länge arbetsavtalet varar. Detta i enlighet med stadgandet i Arb.avt.L. § 20 mom. 2 sista satsen: ifall arbetare *till följd av eldsolycka å arbetsplatsen, maskinskada eller annan likartat, av hans person oberoende hinder* varit urståndsatt att arbeta, så är han berättigad erhålla lön. Inledaren anser, att orden eldsolycka, maskinskada eller annat likartat hinder avsåge s.a.s. utifrån kommande hinder, medan en av företagets egna arbetare inledd strejk inte vore ett utifrån kommande hinder. Men antag att eldsvåda eller maskinskada i företagets fabrik anlagts av någon eller några av företagets egna arbetare. Ett sådant »hinder» inbegripes utan tvivel i det citerade lagrummet, och arbetare som inte varit med om att skapa hindret vore således berättigad att åtnjuta lön medan hindret varar och arbetsavtalet gäller. Och har strejk inletts, så utgör den för en arbetare, som inte tagit del i strejkbeslutet, ett utifrån kommande, *»av hans person oberoende hinder»* i lika hög grad som en av hans kamrater anlagd eldsolycka eller maskinskada. Slutligen är det mig omöjligt att fatta att en arbetare, som håller fast vid sitt arbetsavtal, därigenom skulle vare sig oskäligen betunga arbetsgivaren eller försvåra strävandena att stabilisera förhållandena på arbetsmarknaden. Min uppfattning skall kanske stämplas som individualistisk och föråldrad, men då drabbar samma anmärkning vår gällande lag. Jag skulle anse att vi sakna anledning att föregripa eller hjälpa fram en utveckling, som helt utlämnar den enskilde medborgaren, här arbetaren, åt allsköns kollektiva samfunds godtycke.»

af Hällström åskådliggör här de principer jag finner karaktäristiska för ett »civilrättsligt» synsätt på den aktuella frågan: Man gör ingen principiell skillnad mellan strejken och övriga utomstående (oberoende) hinder för utförande av arbete. Strejken uppfattas som civilrättslig force majeure i relation till enskilda arbetsförhållanden under förutsättning att enskild arbetstagare inte står i ett orsaksförhållande till strejken.[324] Enligt detta »civilrättsliga» synsätt blir den enskilda arbetstagarens (civilrättsliga) skuld till

---

[322] *Kivimäki,* JFT 1949. 26 ff.

[323] *af Hällström,* Juridiska föreningens förhandlingar, JFT 1950. 319 f.

[324] Se *Caselius,* DL 1947. 265 ff, *Ingman,* Juridiska föreningens förhandlingar, JFT 1950. 321 f, *Vihma* 277 och *Modeen,* DL 1963. 165 f.

strejken avgörande för om arbetsgivaren är skyldig betala honom lön. Vid bedömningen av vad (ett hurudant beteende) som konstituerar dylik skuld har åsikterna, som ovan framgått, gått i sär: Vissa författare förefaller att kräva att icke-strejkaren skall ha väsentlig del i strejkens uppkomst som strejkagitator, d.v.s. något slags kausalitetsförhållande mellan arbetstagarens beteende och strejken,[325] andra fäster huvudvikten vid om den arbetsvilliga tagit del i fattandet av strejkbeslutet,[326] medan man ibland företrätt uppfattningen att medlemskap i den organisation, som vidtagit strejken, konstituerar ansvar för strejken och förlust av rätt till lön.[327]

Det utmärkande för ovannämnda uppfattningar är, förutom att de i princip utgår från att strejken kan vara en utomstående faktor i förhållande till det enskilda arbetsförhållandet, att de på individuell nivå försöker konstruera skuld till strejken. De, som finner dylik skuld i blott medlemskap i den fackliga, strejkande organisationen, frångår dock klart civilrättsliga bedömningsgrunder och introducerar vissa särskilda av strejken och dess kollektiva karaktär föranledda speciella skuldbegrepp. Här blir tillhörigheten till en organisation och inte individens eget beteende avgörande för hans rätt till lön, då han är arbetsvillig vid strejk. Detta innebär ett klart steg mot bedömningar som bygger på den kollektiva arbetsrättens primat, även om argumentationen som helhet är individuellt betingad.

Den diametrala motsatsen till *af Hällströms* m.fl. individualistiska bedömning av arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk skulle innebära ett påstående om att strejk överhuvudtaget aldrig kan utgöra ett i ArbavtL § 27.2 avsett oberoende hinder, utan att strejken alltid *begreppsenligt* utgör orsak, som beror av arbetstagaren. En dylik extrem tillämpning av den kollektiva arbets-

---

325 *Caselius,* DL 1947. 265, 268 och *Ingman,* Juridiska föreningens förhandlingar, JFT 1950. 322 f förefaller gå på denna linje. Detta sagt med en reservation för att bägge författare är diffusa och vaga i denna fråga.

326 *af Hällström,* Juridiska föreningens förhandlingar, JFT 1950. 319 och *Vihma* 276.

327 *Kaira,* Juridiska föreningens förhandlingar, JFT 1950. 318, *Olsson,* Juridiska föreningens förhandlingar, JFT 1950. 319 och *Modeen,* DL 1963. 163 f.

rättens primat har knappast någon författare de lege lata representerat. Några författare har dock hävdat synpunkter som legat relativt nära en dylik uppfattning.[328]

Kivimäki och *Laatunen* samt HD 1966 II 34 utgår klart från den kollektiva arbetsrättens primat. Bedömningen av förekomsten av »oberoende hinder» sker inte på basen av civilrättsliga (kausalitets)-principer och den enskilda arbetsvilliga arbetstagarens beteende utan på basen av strejksubjektet och arbetstagarnas hypotetiska intressegemenskap och solidaritet inom ett och samma företag. Dikotomin partiell/utomstående strejk var det centrala kriteriet för tillämpningen av GArbavtL § 20.2.[329] Partiell strejk ansågs begreppsenligt falla utanför begreppet »oberoende hinder» varför arbetsvillig arbetstagare frånkändes rätt till lön vid dylik.

Dikotomin partiell/utomstående strejk har i hög grad dominerat diskussionen kring problemet om arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk.[330] I vissa fall har argumenteringen fått något av en begreppsjuridisk karaktär. Man har tenderat till att avgöra rättsverkningarna av strejk utgående från dessa doktrinära, icke legislativa begrepp och inte på basen av lagens ordalydelse.[331] *Koskinen* och *Sarkko* samt HD:s praxis under 1970-talet representerar en »modernare», analytisk syn på problemet. Som ovan framgick häv-

---

328 Se *Karasuo,* LM 1978. 84 och *Virtanen,* LM 1979. 153. Se även *Suviranta,* Lausunto 3, som konstaterar att ArbavtL § 27.2 i riksdagen ändrades till arbetsgivarnas fördel, men inte närmare anger vad detta i tolkningshänseende innebär.

329 En intressant fråga är varifrån den icke legislativa doktrinära dikotomin partiell/utomstående strejk härstammade. En granskning av *Kivimäkis* och *Laatunens* framställningar i frågan förefaller utvisa att dikotomin i mer eller mindre hög grad utgjorde en given utgångspunkt för den rättsdogmatiska diskussionen. Denna utgångspunkt torde ha härstammat från (väst)tysk doktrin till vilken bägge författare flitigt hänvisar. Sålunda diskuterar de inte huruvida dikotomin kan härledas från GArbavtL § 20.2 där det talas om ». .på *arbetsplatsen* inträffad brand, maskinskada, eller annat likartat, av hans person oberoende hinder. .» (kurs. N.B.) utan de tar dikotomins rättsdogmatiska relevans för given och problematiserar endast frågan om hur dessa strejkkategorier skall bedömas.

330 Jfr. dock t.ex. *Caselius,* DL 1947. 261 ff och *Vihma* 277. Den sistnämnda tar explicit avstånd från dikotomin partiell/utomstående strejk.

331 Se t.ex. *Nevanlinna,* DL 1978. 467.

dar *Koskinen* och *Sarkko* att dikotomin partiell/utomstående strejk inte utgör någon »de vises sten» vid tolkning av ArbavtL § 27.2 utan att man bör företa en in casu bedömning där kriteriet »företagets gränser» ingalunda ensamt är avgörande för problemets lösning.[332] Också »*Koskinen—Sarkko* — doktrinen» utgår klart från den kollektiva arbetsrättens primat. Man ställer inte frågan hur den enskilda individen skall bete sig eller inte bete sig för ett erhålla lön, utan man diskuterar hurudan strejken skall vara för att lön skall utgå.

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att den syn på lönebetalningsskyldigheten, som numera torde kunna betecknas som gällande rätt och som utgår från den kollektiva arbetsrättens primat, baserar sig på följande uppfattning:

— Strejken kan i princip utgöra ett av arbetsgivare och arbetstagare i ArbavtL § 27.2 avsett oberoende hinder för utförande av arbete.
— Strejken utgör dock ett kollektivt fenomen, som inte kan bedömas enligt samma principer som andra i ArbavtL § 27.2 avsedda oberoende hinder.
— Arbetstagaren kan hamna att »bära ansvar» för strejken oberoende av sitt eget beteende (vållande etc.). Strejken kan sålunda medföra ett kollektivt ansvar, som innebär att

---

[332] Se *Koskinen,* JFT 1975. 276 ff, *samma,* LM 1977. 553 ff och *samma,* DL 1978. 336 ff och *Sarkko,* Asiantuntijalausunto 11 ff. Denna tolkningslinje innebär ett frångående från klara, absoluta tolkningsregler till förmån för en helhetsbedömning. Detta torde samtidigt innebära att domstolarna, vilka utför denna bedömning, får ökade tolkningsmöjligheter och -alternativ. Det förefaller som om detta faktum legat bakom den kritik, som *Hynönen* riktat mot *Koskinens* artikel (JFT 1975). *Hynönen,* Luokkaoikeuspäivät I. 68 f anför: »I fall man verkligen skulle godkänna de principer Koskinen lanserar, kunde man utan tvekan påstå att varje större kollektivavtalskamp, som förs av vilket större FFC-förbund som helst, kan ha sådana konsekvenser för av andra förbund ingångna kollektivavtal, att de fördelar, som uppnåtts inom en bransch, under följande avtalsomgång uppnås av andra fackförbund i av dem ingångna avtal. Avgöranden, som baserar sig på arbetstagarnas presumerade subjektiva uppfattningar utan visad konkret delaktighet eller culpa i utomstående strejk leder endast till att arbetsgivarnas godtycke accepteras vid rättsskipningen.» (övers. N.B.).

individuellt »oskyldig» arbetstagare går miste om sin lön. Frågan om strejk in casu utgör i ArbavtL § 27.2 avsett »oberoende hinder» kan inte avgöras utgående från civilrättsliga (individualarbetsrättsliga) synpunkter, utan andra av strejkens speciella karaktär beroende »kollektivarbetsrättsliga» kriterier bör tas till hjälp.

En rättsideologisk granskning av rättsutvecklingen i den här aktuella frågan, ger vid handen att utvecklingen följer ett från tidigare bekant mönster. Utvecklingen sker successivt, bortsett från ett par undantag, från en extrem tillämpning av individualarbetsrättens primat till en allt starkare betoning av den kollektiva arbetsrätten, till den kollektiva arbetsrättens primat. Det förefaller alltså som om doktrin och praxis i denna fråga småningom övergått från en individualistisk syn till paritetsideologi.

Utgående från denna rättsideologiska bedömning förkastade riksdagen uppenbarligen en paritetsideologisk lagstiftningslösning då man strök specialstadgandet § 26.3 i regeringens proposition till lag om arbetsavtal. Den reglering man gick in för innebär att en specialreglering för strejken som arbetsförhinder saknas och att strejken i lagstiftningsskedet jämställts med andra slag av »oberoende hinder». I detta fall förefaller alltså Arbetsavtalskommittén och regeringspropositionen ha företrätt en paritetsideologisk lösning medan riksdagen representerade individualistiskt präglade värderingar.

Å andra sidan förefaller vissa av argumenten för den kollektiva arbetsrättens primat vara svåra att förena med paritetsideologin. T.ex. *Kivimäkis* och *Laatunens* justifiering av utebliven lön vid partiell strejk med arbetstagarnas inre solidaritet förefaller inte helt överensstämma med en paritetsideologisk solidaritetsuppfattning.[333] Justifieringsargumentet går ut på att eftersom arbetstagarna kollektivt, »solidariskt» ofta får njuta frukterna av en strejk bör de också kollektivt och solidariskt bära dess negativa konsekvenser. Utgångspunkten för paritetsideologisk solidaritet torde vara ett erkännande av existensen av intressemotsättningar mellan

[333] *Kivimäki*, JFT 1949. 37, 39 och *Laatunen*, JFT 1963. 247.

arbetsgivare och arbetstagare.[334] De senare sluter sig därför samman och driver solidariska sinsemellan sina intressen gentemot arbetsgivaren. Fråga är alltså om solidaritet mellan arbetstagarna mot arbetsgivaren. *Kivimäki* och *Laatunen* ställer denna paritetsideologiska solidaritet »på huvudet». Deras solidaritetsbegrepp innebär »solidaritet» mellan enskild arbetstagare och arbetsgivare. Den förra avstår i »solidaritetens» namn från sitt lönekrav gentemot arbetsgivaren.[335] Det sagda kan förtydligas. Enligt paritetsideologisk uppfattning ligger motivet för att i rättsordningen acceptera kollektiva fenomen och arbetstagarnas inre solidaritet i det faktum att dessa arbetstagare som individer icke kan hävda sig mot arbetsgivaren, avtalsbalansen saknas. Ration med att acceptera solidariteten (t.ex. KollavtL § 4.2) till förmån för arbetstagarna är att skapa en fungerande avtalsbalans på kollektiv nivå. Denna paritetsideologiska ratio saknas då fråga är om för arbetstagarna negativa konsekvenser av kollektiva åtgärder. Från paritetsideologisk utgångspunkt torde man därför inte mekaniskt kunna hävda att »eftersom arbetstagarna kollektivt får njuta frukterna av en strejk bör de också kollektivt bära dess negativa konsekvenser».

d. Rätt till olika bidrag. Är arbetsvillig arbetstagare berättigad till socialhjälp, arbetslöshetsersättning eller -understöd då han blir utan arbete vid strejk?

Vad socialhjälpen beträffar föreligger det ingen som helst tvekan om att socialhjälp kan utgå förutsatt att de allmänna (ekonomiska) förutsättningarna är för handen.[336]

Den juridiska regleringen av rätt till arbetslöshetsersättning vid indirekt arbetslöshet i samband med strejk följer så gott som

---

334 Se ovan 160.

335 Såväl *Kivimäki* som *Laatunen* hämtade solidaritetsargumentet från tysk rätt, där det använts såväl i doktrin som praxis. Det kan därför vara skäl att påpeka att »paritetsideologen» *Sinzheimer* redan på 1920-talet tog avstånd från detta argument och också i övrigt utsatte tysk rättspraxis, enligt vilken arbetsvillig arbetstagare i vissa fall frånkändes rätt till lön vid strejk, för skarp kritik. Se *Sinzheimer*, Arbeitsrecht 1. 207 ff och 273 ff. Solidaritetsargumentet har också senare analyserats och kritiserats. Se t.ex. *Pfarr—Kittner*, RdA 1974. 284 ff och *Mayer*, Demokratie und Recht 1975. 18 ff.

336 Se ovan 303.

helt den modell, som år 1934 skapades för arbetslöshetskassor i och med tillkomsten av L om riksomfattande arbetslöshetskassor. Dessa två olika ersättningssystem kan sålunda här behandlas tillsammans. L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21 stadgar:[337]

> »Under arbetstvist må arbetslöshetskassa ej utgiva understöd åt medlem,
>
> 1) som omedelbart i följd av strejk eller lockout blivit arbetslös;
>
> 2) som medelbart genom strejk eller lockout blivit arbetslös, därest ur omständigheterna framgår, att avsikten med arbetstvisten är att åstadkomma förändringar jämväl i hans arbets- och löneförhållanden.
>
> Där det är ovisst, huruvida understöd kan förvägras medlem, som blivit arbetslös i följd av ovan i 2 punkten omförmälda orsaker, bör saken underställas övervakningsmyndighets avgörande.»

Lagrummet utvisar att direkt p.g.a. strejk arbetslös person blir utan understöd, medan indirekt arbetslös person blir utan understöd endast »då avsikten med arbetstvisten är att åstadkomma förändringar jämväl i hans arbets- och löneförhållanden».[338] Ordalydelsen i detta lagrum är ingalunda entydig, snarare diffus och mångtydig. En viss ledning vid tolkning av L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21 p 2 ger dock lagens komplicerade tillkomstprocess: Riksdagen förelades redan år 1931 en proposition i vilken bl.a. konstaterades att understöd icke bör utgå då person indirekt till följd av strejk eller lockout blivit arbetslös och resultatet av arbetstvisten kan anses inverka på hans arbets- eller löneförhållanden.[339] I motiven till propositionen konstaterade man att gällande

---

337 Jfr. L om sysselsättning § 16, F om sysselsättning § 9 p 3. Formuleringarna är här ordagrant hämtade från L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21 p 2 även om språket något moderniserats (omedelbar-medelbar har ersatts med direkt-indirekt etc.). En utvidgning har dock skett i F om sysselsättning § 9 p 3: Här talas om strejk, lockout *eller annan därmed jämförlig arbetskonflikt.*

338 En förutsättning för utbetalning av arbetslöshetsersättning eller -understöd torde dock vara att den arbetslöse inte erhåller lön för den tid han är utan arbete. Då lön utgår t.ex. med stöd av ArbavtL § 27.2 för två veckor utgår sålunda ersättningen eller understödet först härefter. Se även JK 13. 7. 1977/2917 DN 30/d 1977 och JK 13. 7. 1977/2919 DN 45/2 1977 samt *Koskinen,* LM 1978. 86.

339 Vp 1931, HE N:o 7. 10.

reglering förbjuder utbetalning av understöd åt medlem, som är utan arbete p.g.a. att han är inbegripen i strejk eller lockout.[340] Man uppmärksammade även de ofta inträffande fall att strejken är partiell, varvid icke-strejkande kan bli utan arbete, och det fall att strejk inom ett företag kan föranleda avbrott i ett annat företags verksamhet (t.ex. då strejken inträffar i ett företag, som levererar halvfabrikat till ett annat).[341] Då arbetstagare, som i dessa fall indirekt blivit arbetslösa, »kan dra ekonomisk fördel av de resultat kampåtgärden lett till» (övers. N.B.) bör understöd inte utgå emedan detta i betydande grad kunde påverka utgången av kampåtgärden, hävdade regeringen.[342] Arbetarutskottet i riksdagen var av annan uppfattning. Man var enig om att strejkande eller p.g.a. lockout arbetslösa icke bör erhålla understöd under den tid konflikt pågår: »Staten får inte dras med i en kampåtgärd för att stöda den ena eller den andra parten» (övers. N.B.).[343] Och utskottsmajoriteten konstaterade att statsneutraliteten förutsätter att också indirekt arbetslös p.g.a. strejk eller lockout, i flera fall bör bli utan arbetslöshetsunderstöd. Man fortsatte: »Men utskottet har i detta avseende inte velat gå så långt som regeringen föreslagit. I flera fall skulle det stå i strid mot nämnda princip (neutralitetsprincipen N.B.) och sålunda vara oskäligt att neka understöd till indirekt p.g.a. arbetstvist arbetslös, fastän man uppenbart kunde anse att resultatet av arbetstvisten påverkar hans arbets- och löneförhållanden. Utskottet har velat begränsa de grupper av indirekt arbetslösa, som icke är berättigade till understöd, så, att i fall man av omständigheterna kan sluta sig till att avsikten med kampåtgärden är att åstadkomma förändringar också i arbets- och löneförhållandena för de personer, som är arbetslösa av nämnda orsak, så kan understöd icke utbetalas dessa.».[344] Utskottets lagförslag kom se-

---

340 Vp 1931, HE N:o 7. 5. Den lagstiftning man här syftade på var F angående arbetslöshetskassor, som äga rätt till bidrag ur allmänna medel 20. 10. (2. 11.) 1917 § 15.

341 Vp 1931, HE N:o 7. 5.

342 Vp 1931, HE N:o 7. 5.

343 Vp 1931, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 2. 3.

344 Vp 1931, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 2. 4. Utskottsminoriteten med *Paasivuori* i spetsen ville uppenbarligen att indirekt

dermera år 1934 som sådant att ingå i L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21 p 2, som fortfarande till denna del är i kraft oförändrad.

Ovanstående referat av lagstiftningens tillkomstprocess utvisar var vi bör söka gränsen för rätt till arbetslöshetsunderstöd vid arbetslöshet, som indirekt beror på strejk eller lockout: Den går inom gruppen av indirekt arbetslösa. Det finns sålunda utan tvekan indirekt arbetslösa, som inte har rätt till understöd och indirekt arbetslösa, som har denna rätt. Det avgörande kriteriet för denna rättighet är avsikten med kampåtgärden, vilket otvivelaktigt är ett relativt diffust och svårkonstaterbart faktum.[345]

Mot bakgrund av lagstiftningens tillkomstprocess förefaller rättspraxis relativt rigorös vad gäller tillämpning av L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21 p 2. Högsta förvaltningsdomstolen, social- och hälsovårdsministeriet[346] och dess delegation för arbetslöshetsförsäkringsärenden förefaller sålunda utgå från att avsikten med »partiell strejk» så gott som alltid är att förbättra samtliga arbetstagares arbets- och löneförhållanden oberoende av om krav framställts endast för en viss grupp eller för anställda vid en

---

arbetslösa vid kampåtgärd skulle ha rätt till arbetslöshetsunderstöd. De föreslog nämligen i sitt avvikande yttrande att § 21 p 2 i utskottsbetänkandet skulle slopas. Se närmare Vp 1931, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 2. 9 och 12.

345 Så även riksdagsman *Bryggari*, Vp 1933. 829, som i riksdagsdebatten försökte dra upp vissa riktlinjer för tolkningen av L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21 och bl.a. gav exempel på vissa strejker, som inte kunde anses utgöra hinder för utbetalning av arbetslöshetsunderstöd.

346 Social- och hälsovårdsministeriets beslut är i allmänhet slutliga vid tolkning av L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21. Den, som söker understöd, kan sålunda inte i förvaltningsrättslig ordning överklaga beslut varigenom han nekats detta. Däremot kan arbetslöshetskassa besvära sig till HFD över social- och hälsovårdsministeriets beslut enligt vilket statsbidrag inte beviljats för utbetalning av understöd åt (indirekt) arbetslös p.g.a. kampåtgärd. I dylika fall kan HFD även hamna att ta ställning till tolkningen av nämnda lagrum. Se HFD 27. 2. 1975 (2274/51/73), HFD 27. 10. 1975 (1329/51/73), HFD 27. 10. 1975 (3792/51/73) och HFD 26. 11. 1976 (660/51/75).

viss avdelning och endast dessa befinner sig i strejk.[347] Då strejkande arbetstagare tillhört samma fackförbund som indirekt arbetslösa p.g.a. strejken, har också »utomstående strejk» lett till att de senare blivit utan understöd, trots att de tillhört tillämpningsområdet för ett annat kollektivavtal än de strejkande.[348] Då indirekt arbetslösa har tillhört annat centralförbund än de strejkande har utbetalning av understöd däremot godkänts vid »utomstående strejk».[349] Utan att i detta sammanhang ingå på en närmare analys av rättspraxis konstaterar jag att det förefaller som om L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21 p 2 snarare tillämpats i den anda som regeringspropositionen 7/1931 gav uttryck för än i enlighet med riksdagens ovan refererade intentioner.

Arbetskraftsministeriet[350] och dess delegation för sysselsättningsärenden förefaller vid tillämpning av F om sysselsättning § 9 p 3 företräda ungefär samma allmänna linjer som social- och hälsovårdsministeriet vid beviljande av arbetslöshetsunderstöd.[351]

---

347 Se HFD 26. 11. 1976 (660/51/75) samt social- och hälsovårdsministeriets beslut i detta fall, vilket överensstämde med HFD-avgörandet. Se även social- och hälsovårdsministeriets beslut 9. 12. 1974 (N:o 20562/956/74), 14. 6. 1976 (N:o 22385/456/75) och 13. 9. 1977 (N:o 1109/456/77).

348 HFD 27. 10. 1975 (3792/51/73). Jfr. dock Delegationen för arbetslöshetsförsäkringsärenden, protokoll 21. 4. 1971.

349 Social- och hälsovårdsministeriets beslut 17. 10. 1977 (N:o 1015/456/77). — Ministeriet liksom dess Delegation för arbetslöshetsförsäkringsärenden (protokoll 15. 9. 1977) gick här på en något annan linje än JK 13. 7. 1977/2919 DN:o 45/d 1977. JK tog i detta utlåtande ställning till frågan huruvida statsbidrag kan beviljas för understöd till indirekt arbetslös vid strejk (som enligt L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21 är berättigad härtill) då arbetsgivare eventuellt är lönebetalningsskyldig med stöd av ArbavtL § 27.2, men vägrar utbetala lön. JK intog ståndpunkten att frågan om rätt till lön först bör avgöras och att ansökan om statsbidrag bör behandlas härefter, medan social- och hälsovårdsministeriet utgick från att statsbidrag kan beviljas innen lönefrågan avgjorts och uppenbarligen från att eventuell senare lönebetalning leder till krav på återbetalning av statsbidrag till motsvarande del.

350 Enligt L om sysselsättning § 24.5 kan arbetskraftsministeriets beslut om beviljande av arbetslöshetsersättningar inte överklagas.

351 Se arbetskraftsministeriets beslut 19. 10. 1973 (3709/342/73), 14. 11. 1973 (5186/342/73), 14. 11. 1973 (5097/342/73), och 23. 4. 1976 (3691/342/75). I åtminstone ett avseende tillämpar arbetskraftsministeriet en klart

Sålunda undersöker man inte i första hand konkret den subjektiva avsikten och målsättningen med strejken utan man utgår från en abstrakt uppfattning om att fördelar för en viss arbetstagargrupp förr eller senare sprider sig till andra arbetstagare varför »avsikten» med en strejk så gott som alltid och åtminstone presumtivt är att driva samtliga arbetstagares intressen (i ett företag, inom en facklig organisation, inom en bransch etc). Bevisbördan för att indirekt arbetslösa vid kampåtgärd inte t.ex. efter det att kampåtgärden avslutats kräver samma fördelar som de strejkande läggs sålunda på arbetstagarparten.[352] Och kraven på denna bevisning förefaller vara relativt höga.[353] Vidare tycks såväl social- och hälsovårdsministeriet som arbetskraftsministeriet fästa ringa uppmärksamhet vid att utbetalning av understöd respektive ersättning avser att ge skydd mot inkomstbortfall och att deras betydelse som »strejkunderstöd» i allmänhet vore liten åtminstone i de fall då kampåtgärden inte direkt angår indirekt arbetslösas arbets- och löneförhållanden.[354]

---

strängare linje än social- och hälsovårdsministeriet. Arbetskraftsministeriet har nämligen i enlighet med JK:s utlåtande 13. 7. 1977/2917 (DN:o 45/d 1977) utgått från att arbetslöshetsersättning inte kan beviljas i fall då arbetsgivare eventuellt är lönebetalningsskyldig med stöd av ArbavtL § 27.2 Se närmare arbetskraftsministeriets direktiv Yleiskirje 16 ABD_7 27. 4. 1977 och Yleiskirje 28 ABC_7 12. 8. 1977). Jfr. ovan not 349.

352 Se t.ex. arbetskraftsministeriets beslut 19. 10. 1973 (709/342/73). Här konstateras »... att man inte kunnat bestrida det faktum att i fall arbetsgivaren hade gått med på lyftkransförarnas och reparationsarbetarnas (remonttimiesten) krav, skulle detta ha haft som följd att också de andra arbetstagarna i elementfabriken.. AB hade krävt iakttagande av byggnadsbranschens kollektivavtal» (övers. N.B.).

353 Se arbetskraftsministeriets beslut 14. 11. 1973 (5186/342/73): Chaufför vid byggnadsföretag hade permitterats p.g.a. strejk i byggnadsbranschen. Chauffören tillhörde tillämpningsområdet för ett annat kollektivavtal än de strejkande byggnadsarbetarna (protokoll 6. 11. 1973 § 2, Delegationen för sysselsättningsärenden, ersättningsutskottet). Arbetskraftsministeriet ansåg att »avsikten med arbetstvisten var att få till stånd ändringar i hans (chaufförens N.B.) arbets- och löneförhållanden» (övers. N.B.). Se även i föreg. not nämnt beslut. Det är dock skäl att understryka att motiveringarna i arbetskraftsministeriets beslut är så knappa att det är ytterst svårt att sluta sig till vilka faktiska krav, som ställs på bevisningen.

354 I förhållande till ILO-konventionen Nr 102 angående minimistan-

Vilka ideologiska premisser ger ovan behandlade lagstiftning och praxis uttryck för? För det första kan jag konstatera att lagstiftningen bygger på ensidig kampparitet.[355] Vidare kan man särskilja tre viktiga, inbördes motsägelsefulla principer, som påverkat bedömningen såväl vid lagstiftning som lagtillämpning: *Statsneutraliteten* understryks flera gånger i samband med lagstiftningsarbetet.[356] Uppfattningen om att understöd och ersättning inte bör utgå vid *självförvållad arbetslöshet* är en annan princip som utgjort ledstjärna för lagstiftningen. Och för det tredje har *skyddsprincipen* (skydd av arbetstagare vid inkomstbortfall) varit en central faktor bakom tillkomsten av understöds- och ersättningssystemen. I samband med indirekt p.g.a. kampåtgärd förorsakad arbetslöshet har särskilda »kollektivarbetsrättsliga» hänsyn beaktats, d.v.s. man har tillämpat den kollektiva arbetsrättens primat. Strejkens särskilda rättsverkningar har fått företräde framom arbetstagarens individuella rättigheter och den ensidiga kampparitetens har »vunnit» över principen om självförvållad arbetslöshet (i annat fall vore det knappast skäl att behandla strejk och lockout lika, lockouten kan svårligen betecknas som självförvållad). Likaså har statsneutralitetsprincipen klart fått gå framom skyddsprincipen då det gällt att avgöra indirekt p.g.a. kampåtgärd arbetslösas rätt till arbetslöshetsförmåner.

5. *Sammanfattning och analys.* Det principiella om än indirekta legislativa erkännandet av strejken år 1924 följdes inte av någon ingående reglering av strejkens förhållande till det individuella

---

dard för social trygghet förefaller finländsk lagstiftning och praxis relativt hård gentemot arbetstagarna. Artikel 69i i konventionen stadgar om arbetslöshetsförmån att dylik kan innehållas »... då ifrågavarande person har förlorat sin arbetsplats som en direkt följd av en arbetskonflikt på denna arbetsplats eller frivilligt utan giltigt skäl lämnat sin arbetsplats;» (övers. N.B.), Vp 1953, HE 130. Konventionen har inte ratificerats av Finland.

Angående tolkningen av artikel 69 i, se *Säcker* 42 ff och av honom hänvisad litteratur. *Säcker* 46—50 ger också ett ingående referat av diskussionen inom ILO, där man tvistat om denna tolkning.

355 Se ovan kap. 6.6.2.3.

356 Vp. 1931, HE N:o 7.5 och Vp. 1931, Työväenasiainvaliokunnan mietintö N:o 2.3.

arbetsförhållandet och enskild arbetstagares rättigheter. I stället har rättsordningens inställning till detta förhållande småningom utformats inom lagstiftning, doktrin och praxis. I den mån man lagstiftningsvägen försökt lösa de problem, som uppkommit, har det skett genom att individualarbetsrätten anpassats till strejken. Man har sålunda inte försökt skapa någon särskild lagstiftning angående strejkens förhållande till och inverkan på det individuella arbetsförhållandet, utan man har vid utformandet av individualarbetsrättslig lagstiftning tagit hänsyn till strejken genom att inta specialstadganden, där man konstaterat att strejken i vissa avseenden utgör undantag från de allmänna reglerna. Exempel på dylika lagstadganden utgör de ovan behandlade reglerna om socialhjälp, arbetslöshetsunderstöd och -ersättning samt ArbavtL § 43.4.

För den rättsideologiska analysen är det skäl att kort sammanfatta resultaten av granskningen i detta kapitel (6.6.3). Här fäster jag dock endast uppmärksamhet vid utgångspunkten (den individuella eller kollektiva arbetsrättens primat), den rättsliga formen (lagstiftning, doktrin eller praxis) och den tidsmässiga utvecklingen för rättsordningens syn på förhållandet mellan strejk och individuellt arbetsförhållande:

1. *Strejken som individuellt kontraktsbrott.* Utvecklingen från år 1924 kännetecknas av en successiv övergång från individualarbetsrättens primat mot den kollektiva arbetsrättens primat. Framförallt har denna utveckling ägt rum under 1960- och 1970-talen. Lagstiftningen (ArbavtL) dokumenterar år 1970 en i viss mån förändrad syn på denna fråga. Doktrin och praxis har endast i ringa utsträckning representerat nytänkande. Och rådande rättsuppfattning kan fortfarande sägas bygga på individualarbetsrättens primat även om detta i flera avseenden »urholkats» av lagstiftningen.

2. *Strejkande arbetstagares rätt till socialhjälp.* Fram till år 1970 byggde lagstiftning, doktrin och praxis på den kollektiva arbetsrättens långtgående primat. Vid utformningen härav spelade doktrin och praxis en betydande roll. Vid lagrevideringen år 1970 frångicks dock denna syn i hög grad till förmån för individualarbetsrättens primat.

3. *Arbetslöshetsunderstöd (och -ersättning) för strejkande.* Den kollektiva arbetsrättens primat har med stöd av lagstiftning tillämpats under hela den granskade perioden.

4. *Arbetstagares rätt till arbetslöshetsunderstöd och -ersättning då han är indirekt arbetslös p.g.a. strejk.* Allt sedan år 1934 (1931) har man i denna fråga med stöd av lag tillämpat den kollektiva arbetsrättens primat.

5. *Arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk.* Lagstiftningen (GArbavtL § 20.2, ArbavtL § 27.2) har i denna fråga allt sedan år 1922 utgått från individualarbetsrättens primat. Så sent som år 1970 tog riksdagen avstånd från en reglering som utgick från den kollektiva arbetsrättens primat. Inom doktrinen hävdade man dock redan på 1920- och 1940- samt 1950-talet tolkningar, vilka kan sägas bygga på den kollektiva arbetsrättens primat. Framförallt under 1960- och 1970-talet har doktrin och praxis genom ett slags inbördes växelverkan hävdat lösningar, som byggt på den kollektiva arbetsrättens primat.

Med undantag för fall 2 (socialunderstöd) kännetecknas utvecklingen av en allmän förskjutning från lösningar, som bygger på den individuella arbetsrättens primat, mot lösningar, som baserar sig på den kollektiva arbetsrättens primat. För en rättsideologisk analys av utvecklingen är det därför skäl att fråga hur nämnda dikotomi förhåller sig till paritetsideologin. Kan man återföra lösningar, som bygger på den individuella arbetsrättens primat, till den individualistiska ideologin och karaktärisera den kollektiva arbetsrättens primat som en paritetsideologisk konception? Jag kunde ovan konstatera att en sådan kategorisering föreföll fullt användbar för fall 1.[357] Vad gäller fallen 2—5 i ovanstående sammanfattning förefaller en dylik ideologisk karaktärisering minst sagt problematisk.

Begreppet paritetsideologi betecknar samlingsnamnet för vissa centrala ideologiska konceptioner såsom skyddsprincipen, neutralitetsprincipen, styrkebalansen m.m. Denna ideologi innehåller sålunda flera olika ideologiska utgångspunkter. Från dessa kan man enligt min uppfattning härleda en allmän syn enligt vilken strejken i rättsligt hänseende bör behandlas utgående från dess kollektiva särprägel och enligt vilken den inte kan återföras på olika individuella fenomen. Den kollektiva arbetsrättens primat är därför

---

357 Se ovan 298.

förenlig med paritetsideologins utgångspunkter, den kan betecknas som ett element inom helhetsuppfattningen paritetsideologi.

Vid lösning av konkreta rättsdogmatiska eller legislativa problem kan dock olika element i paritetsideologin hamna i ett inbördes motsatsförhållande. Fall 2 (socialhjälp) utgör ett illustrerande exempel på detta fenomen. Här kan man hävda att den paritetsideologiska skyddsprincipen talar för ett tillämpande av »individualarbetsrättens primat». Dessutom har man i doktrinen legitimerat den kollektiva arbetsrättens primat med klart individualistiska konceptioner, vilket osökt leder till frågan om det är förenligt med paritetsideologi att tilldela strejkande arbetstagare socialhjälp? Frågan kan inte besvaras helt entydigt.

Fallen 2—5 ovan är samtliga sådana att man kan ange paritetsideologiska argument såväl för som emot samma lösning. Det föreligger därför knappast någon orsak att gå in på frågan om vilka argument som är »starkare» eller vad som är »riktig» paritetsideologi. Däremot är det skäl att närmare granska den formella dikotomin individualarbetsrättens primat/den kollektiva arbetsrättens primat, utgående från uppfattningen att det sistnämnda utgör ett element inom paritetsideologin.

En inbördes jämförelse av ovanstående fem fall leder osökt till några frågor: Hur är det möjligt att riksdagen år 1934 (1931) vid stiftandet av L om riksomfattande arbetslöshetskassor tillämpade den kollektiva arbetsrättens primat, trots att man vid samma tidpunkt i övrigt befann sig på individualistiska lagstiftningslinjer? Och varför tillämpar riksdagen i fall 5 fortfarande år 1970 individualarbetsrättens primat? Hur kommer det sig att samma författare, som i fall 1 konsekvent hävdar individualarbetsrättens primat, i fall 5 redan på 1920-talet är beredd att i stor utsträckning frångå detta till förmån för den kollektiva arbetsrättens primat?[358] Och varav kommer sig de stora tidsmässiga variationerna i olika frågor för genombrottet för den kollektiva arbetsrättens primat?

Hypotetiskt kunde man besvara frågorna med att man avvägt olika paritetsideologiska argument mot varandra och kommit till de resultat, som ovan presenterats. En dylik förklaringsmodell är

---

[358] Se *Kivimäki* 133 ff, 152 ff och *samma,* JFT 1949. 29 ff.

uppenbart ohållbar. Varför lever i så fall individualarbetsrättens primat längst kvar i fall 1, där paritetsideologin relativt entydigt förefaller tala för en tillämpning av den kollektiva arbetsrättens primat. Det förefaller sålunda klart att man inte kan förklara olikheterna mellan de fem fallen utgående från formella ideologiska faktorer, utan att man närmare måste granska vad de olika frågorna gäller, d.v.s. deras innehåll.

En granskning av sammanfattningen i fem punkter ger vid handen att vi här innehållsmässigt har att göra med flera frågor som gäller strejkbetingelser. Vidare gäller flera fall betydande ekonomiska förmåner. Jag kan alltså slå fast att de fem fallen rör *vitala intressen* för arbetstagare respektive arbetsgivare. Och en granskning av de fem fallen mot denna bakgrund utvisar att det föreligger en uppenbar skillnad mellan å ena sidan fall 1 och å andra sidan fall 2—5. I fall 1 leder den kollektiva arbetsrättens primat till en för arbetstagarparten fördelaktig lösning medan samma formella princip i fallen 2—5 leder till en för arbetsgivarparten fördelaktig lösning.[359]

Det står klart att olikheterna i de fem fallen ovan inte uteslutande kan förklaras utgående från intressekategorin. Fråga är vidare om relativt få fall, varför man bör akta sig för att göra långtgående generaliseringar på basen av dem. Men i fall man försöker förklara divergenserna utgående från intressekategorin, vilket alltså skulle innebära att den formella dikotomin individualarbetsrättens primat/den kollektiva arbetsrättens primat vore klart sekundär i förhållande till parternas intressen, förefaller det som om de fem fallen kunde ge stöd för följande slutledningar.

---

359 Påståendet grundar sig på en konkret, empirisk granskning av de lagstiftnings- och tolkningsalternativ, som varit aktuella. I fall frågan granskas på en rent teoretisk nivå föreligger naturligtvis inga hinder för att t.ex. i fall 5 utgående från den kollektiva arbetsrättens primat uppkonstruera en ytterst arbetstagarvänlig lagstiftningslösning. —

Man kan naturligtvis ställa sig frågan i vilken mån det är förmånligt för arbetsgivarna att strejkande arbetstagare blir utan socialhjälp? Arbetsgivarorganisationernas argumentation antyder dock att de upplever detta som förmånligt. Se närmare AFC (STK) 2. 12. 1976 Valtioneuvoston oikeuskanslerille 1.

— Den kollektiva arbetsrättens primat tycks inte, delvis med undantag för fall 5, ha haft problem med att slå igenom då detta varit förenligt med arbetsgivarintressen. Också vid en tidpunkt då en individualistisk ideologi varit gångbar har den kollektiva arbetsrättens primat accepterats under denna förutsättning (1931).
— Då den kollektiva arbetsrättens primat varit förenligt med arbetstagarintressen (fall 1) har dess genombrott låtit vänta på sig. Individualarbetsrättens primat utgör fortfarande utgångspunkt för synen på strejken som individuellt kontraktsbrott.
— En inbördes jämförelse mellan å ena sidan doktrin och praxis och å andra sidan lagstiftning i ovannämnda fall förefaller antyda att lagstiftningen relativt sett i viss mån vore fördelaktigare för arbetstagarna än doktrin och praxis. I fall 1 har lagstiftningen år 1970 klart till arbetstagarnas förmån utvecklats mot den kollektiva arbetsrättens primat medan doktrin och praxis haft en ringa rättsutvecklande funktion. I fall 5 har lagstiftningen fortgående mot arbetsgivarnas intressen hävdat individualarbetsrättens primat medan doktrin och praxis har haft en rättsutvecklande funktion i riktning mot den kollektiva arbetsrättens primat. I fall 2 krävdes en lagändring för att den kollektiva arbetsrättens primat, som tillämpats i doktrin och praxis, skulle inskränkas till förmån för arbetstagarna. I fallen 3 och 4 kan man inte i detta avseende spåra någon divergens mellan lagstiftning och doktrin samt praxis.

Sammanfattningsvis förefaller det som om strejkens förhållande till individualarbetsrätten inte bedömts utgående från konsekvent paritetsideologi eller överhuvudtaget utgående från några konsekventa ideologiska premisser utan som om den kasuistiska lagstiftningsstrategin i rättsideologiskt hänseende kompletterats av en kasuistisk argumentationsstrategi där argumenten ofta direkt eller indirekt justifierat och legitimerat lösningar som varit förmånliga för endera parten.

7. OM INDIVIDUALARBETSRÄTTENS ANPASSNING TILL KOLLEKTIVAVTALSSYSTEMET

7.1. INLEDNING

Den kollektiva arbetsrättens anpassning till individualarbetsrätten är ingen ensidig process. Samtidigt som kollektivavtalet som rättsinstitut regleras och utformas för att harmoniera med individualarbetsrätten påverkas denna av det kollektiva avtalssystemet. Tyngdpunkten i ovanstående framställning har legat vid kollektivavtalets anpassning till den individuella arbetsrätten, men också den andra sidan av anpassningsprocessen har i flera sammanhang behandlats. Här upprepas inte vad som i detta hänseende redan framgått. Detta kapitel (7) syftar till att komplettera den tidigare framställningen med en sammanfattande granskning, som konsekvent synar vårt problem från »den andra sidan».

7.2. BAKGRUND — ARBETSMARKNADSUTVECKLINGEN

Kollektivavtalet har, såsom ovan framgått,[1] allt sedan sitt genombrott efter II världskriget kontinuerligt fått en ökad betydelse och omfattning. Något av en kulminationspunkt för denna utveckling utgör det inkomstpolitiska avtalssystem, som utvecklats sedan år 1968. Denna utveckling, som inneburit att kollektivavtalet småning-

[1] Se ovan kap. 1.3.

om blivit en central regulator av arbetsförhållandets villkor, har sin bakgrund och kommer till uttryck i bl.a. följande välkända fakta. De fackliga organisationerna har vuxit i storlek och ekonomisk styrka. Kollektivavtalen omfattar allt flera branscher och innehåller en allt mer ingående reglering av arbetsförhållandets villkor och därtill anslutna frågor. De centrala arbetsmarknadsorganisationerna har fått en stark officiell ställning inom statsapparaten i och med en markant ökning av s.k. intresserepresentation.[2] De spelar en betydande roll vid lagberedning i åtminstone tre hänseenden. För det första utför de numera ofta »privat» lagberedningsarbete. Detta innebär att de centrala arbetsmarknadsorganisationerna tillsätter en intern arbetsgrupp eller något annat dylikt organ, som får i uppgift att utarbeta en färdig regeringsproposition, vilken sedermera föreläggs vederbörande ministerium.[3] För det andra medverkar man i officiell statlig lagberedning, som remissinstans och via representanter i olika lagberedande organ (kommittéer, kommissioner och arbetsgrupper m.m.). Och för det tredje ingår man s.k. centrala avtal, vilka utformar arbetsmarknadspraxis och senare kan komma att prägla den parlamentariska lagstiftningen.[4] De centrala arbetsmarknadsorganisationerna har en lagstadgad rätt att höras innan vissa åtgärder vidtas.[5] De har en betydande ställning vid tolkning av arbetsrättslig lagstiftning, dels genom sina representanter i olika tillämpande organ, dels genom det förhandlingsförfarande, som tillämpas vid lösning av tvister på arbetsmarknaden. Organisatio-

---

[2] Se *Raportti korporatismin historiasta ja nykypäivästä Suomessa* 373.

[3] T.ex. revideringen av arbetstidslagstiftningen år 1965 skedde på detta sätt, se Työajan lyhentämisen toteuttaminen. Likaså SemesterL tillkom på detta sätt år 1973, se Työmarkkinain keskusjärjestöjen ehdotus vuosilomalain uudistamiseks. 19. 5. 1972. L om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor 26. 5. 1978/400 bereddes av en dylik arbetsgrupp. Också andra centrala arbetsrättsliga lagstiftningsfrågor har behandlats av dylika organ. Se t.ex. Työmarkkinatoimikunnan mietintö 1973, som dock inte lett till några lagstiftningsåtgärder.

[4] Uppsägningsskyddets utveckling torde vara det mest remarkabla exemplet härpå. Se *Kallio* 32 ff och kom.miet. 1977: 60. 4 ff.

[5] Detta gäller främst vid utseende av representanter till olika organ, men kan också i vissa andra fall komma i fråga. Se t.ex. L om skydd för unga arbetstagare 29. 12. 1967/669 § 19.2.

nerna har rätt att inbegära utlåtanden av olika rättstillämpande organ och rätt att processa i sina medlemmars sak (LAD § 12.1). Vidare har de status som officiella övervakare av att viss lagstiftning iakttas (ArbavtL § 55.1).

Arbetsmarknadsutvecklingen kan i detta sammanhang inte utsättas för någon ingående analys utan ovanstående ytliga skiss får vara nog. Det centrala i detta sammanhang är resultatet av utvecklingen: Kollektivavtalet har blivit den primära normkällan vid reglering av arbetsförhållandets villkor medan den individuella arbetsrätten fått en allt mer sekundär ställning. I det följande granskar jag mot bakgrund av denna allmänna utveckling hur den individuella arbetsrätten anpassats till det kollektiva systemet och de ideologiska premisserna härför.

7.3. INDIVIDUALARBETSRÄTTENS UTVECKLING OCH KOLLEKTIVAVTALSSYSTEMET

7.3.1. Problemställning

Lagstiftningen utgör den tydligaste indikatorn på individualarbetsrättens anpassning till den kollektiva arbetsrätten. Inom doktrin och praxis, vilka i mer eller mindre hög grad baserar sig på gällande lagstiftning är anpassningsprocessen svårare att skönja. I det följande fäster jag därför huvudvikten vid den anpassning, som kommer till synes i lagstiftningsutvecklingen även om doktrin och praxis i vissa fall kommenteras. Framställningen syftar inte till fullständighet i annat avseende än att jag strävar till att täcka samtliga typfall för denna anpassningsprocess.

7.3.2. Äldre anpassningsstadganden

Från tiden före det II världskriget är det inte lätt att finna exempel på lagstiftning, som syftat till att anpassa individualarbetsrätten till det kollektiva systemet. GArbavtL § 35, L om läroavtal 28. 4.

1923/125 § 13, L om riksomfattande arbetslöshetskassor § 21 och L om arbetsförmedling 23. 7. 1936/263 § 13 innebar dock i viss mån exempel på en anpassning till strejkinstitutet och rätten till facklig organisering.

7.3.3. Kompetensstadganden för riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer

Lagstiftningens anpassning till kollektivavtalet kommer klart till uttryck i lagstadganden, som ger kompetens åt arbetsmarknadsorganisationer, vilkas verksamhet omfattar hela landet, att i kollektivavtal inta stadganden, som till arbetstagares nackdel avviker från vad som stadgats i »tvingande» skyddslagstiftning. Dylika stadganden har under de senaste två årtiondena blivit allt vanligare. Historiskt sett torde det första exemplet på denna lagstiftningsteknik utgöras av L om arbetstagares semester 30. 4. 1960/199 § 17.2.[6] Vid revidering av arbetstidslagstiftningen år 1961 och framförallt år 1965 tillkom en lång rad dylika kompetensnormer.[7] Härefter har de utgjort standardrekvisita vid förnyelse av arbetsrättslig skyddslagstiftning.[8] I vissa liknande lagstadganden har man frångått

---

[6] Se dock SjömansL 30. 6. 1955/341 § 87.2, vilken gäller lagens tillämpningsområde.

[7] Se SjöarbetstidsL 14. 7. 1961/409 § 16, L om arbetstid på fartyg i inrikesfart 14. 7. 1961/410 § 10, ArbtidL § 7, 13, 16 och 17 samt L om arbetsförhållandena inom handelsrörelser och kontor 2. 8. 1946/605 § 4a, 4b, 6 och 7 (30. 12. 1965/746).

[8] Åtminstone följande lagstadganden innehåller dylika kompetensnormer: L om arbetet i bagerier 9. 6. 1961/302 (3. 5. 1968/247) § 2, L om arbetstiden inom lantbruket 16. 1. 1970/31 § 6,9 och 14, L om arbetstiden för gårdskarlar 24. 4. 1970/284 § 4, 9, 10 och 11, ArbtidL (6. 11. 1970/666) § 19 a, L om tillsynen över arbetarskyddet 16. 2. 1973/131 § 8, SemesterL 30. 3. 1973/272 § 16, L om arbetstiden för gårdskarlar (20. 12. 1974/972) § 19, ArbtidL (20. 2. 1976/189) § 16 och 16 a, Sjöarbetstidslag 9. 4. 1976/296 § 16, L om hushållsarbetstagares arbetsförhållande 16. 12. 1977/951 § 5 och 13 samt L om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor 26. 5. 1978/400 § 5, 7, 8 och 11 samt 12 a (22. 12. 1978/1066). Se även L om samarbete inom företag 22. 9. 1978/725 § 14.

kravet på att arbetsmarknadsorganisationerna bör vara riksomfattande för att erhålla nämnda kompetens.[9]

Ovan relaterade lagstiftningsteknik innebär att absoluta skyddsstadganden till förmån för arbetstagarna inte mera nödvändigtvis innebär miniminivå och minimiskydd för arbetstagare. Skyddslagstiftning har i viss utsträckning gjorts till ett förhandlingsobjekt vid ingående av kollektivavtal. Kollektivavtal, som ingås av organisationer, vilkas verksamhet omfattar hela landet, har i flera fall fått en högre status än lagstiftningen och placerar sig före denna inom arbetsrättens s.k. normhierarkiska prioritetsordning. Utvecklingen innebär att kollektivavtalets betydelse accentueras, lagstiftningen får en mer undanskymd roll.

Argumenten för den nya lagstiftningstekniken har varit relativt få och främst av rättsteknisk karaktär. Man har hävdat att en flexibel tillämpning av lagstiftningen förutsätter att parterna i sina kollektivavtal kan ta hänsyn till branschmässiga specialförhållanden.[10] Och vidare har man konstaterat att riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer känner sitt ansvar och inte urvattnar arbetarskyddet.[11]

Ursprungligen förefaller specialförhållanden inom olika branscher klart ha utgjort bevekelsegrund för den nya lagstiftningsteknikens kompetensnormer. Detta framgår t.ex. i förarbetena till L om arbetstagares semester 30. 4. 1960/199. Här argumenterade man för kompetensstadgandet (§ 18.2) genom att uttryckligen hänvisa till det s.k. semesterkassasystemet, som vid denna tid var under uppbyggnad.[12] Detta system strävar till att skapa reella möjlig-

---

9 GArbavtL § 20 (4. 1. 1968/9), sedermera ArbavtL § 28 och L om studieledighet 9. 3. 1979/273 § 13. Den svenskspråkiga texten i det sistnämnda lagrummet är felöversatt: Här talas om »arbets- och tjänstekollektivavtal». Man har uppenbarligen avsett kollektivavtal och tjänstekollektivavtal, vilket även den finska lagtexten »työehto- tai virkaehtosopimuksin» utvisar.

10 Kom.miet. 1959: 3. 11 f, Työajan lyhentämisen toteuttaminen, liite 3. 6 och Työmarkkinain keskusjärjestöjen ehdotus vuosilomalain uudistamiseksi 44.

11 T.ex. *Kahri—Vihma* 83 och *Sarkko,* Vuosilomalaki 189.

12 Kom.miet. 1959: 3. 11 f.

heter till semester också för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden genom att deras semesterersättning inte i normal ordning utbetalas vid arbetsförhållandets slut utan under semesterperioden. Det var sålunda onekligen specialförhållanden inom bl.a. byggnadsbranschen, som betingade utformningen av § 17.2 i semesterlagen från år 1960.

Riksomfattande arbetsmarknadsorganisationers kompetens att frångå »tvingande» skyddslagstiftning till arbetstagares nackdel förefaller småningom ha blivit en allmänt accepterad lagstiftningsteknik. Medan man t.ex. i semesterlagen från år 1960 klart angav vilka specialförhållanden, som betingade en dylik kompetensnorm, förefaller det som om man numera inte, trots att tillämpningsområdet för dessa normer successivt utvidgats, ställer några egentliga krav på legitimering av kompetensnormerna. Sålunda legitimeras kompetensstadgandena i L om hushållsarbetstagares arbetsförhållande — som tillkommit för den eventualiteten att riksomfattande kollektivavtal skulle börja ingås i branschen? — med att dylika stadganden har blivit »allmänna».[13] L om samarbete inom företag § 14, som åtminstone i teorin öppnar möjlighet till långtgående försämring av lagen från arbetstagarsynpunkt,[14] legitimeras kort i regeringspropositionen med en passus om »smidig anpassning.. till förhandlingspraxis».[15] Det är dock skäl att understryka att L om samarbete inom företag i flera viktiga principiella avseenden avviker från övrig lagstiftning, som här behandlats.[16]

---

13 Rd 1975 II. Reg.prop. nr. 19. 3.

14 Med stöd av L om samarbete inom företag § 14 kan riksomfattande föreningar sålunda bl.a. begränsa tillämpningsområdet för lagen (§ 2), begränsa omfattningen av de ärenden, som hör till det s.k. samarbetsförfarandet (§ 6) och begränsa arbetsgivares informationsskyldighet (§ 11). Se om tolkningen av L om samarbete inom företag § 14 *Tiitinen* 333 ff.

15 Rd 1978. Reg. prop. nr 39. 13.

16 L om samarbete inom företag kan inte karaktäriseras som s.k. arbetsrättslig skyddslagstiftning i traditionell mening. Den reglerar främst förhållanden på »solidarnormsnivån», där avtalsbalans anses föreligga utgående från paritetsideologiska premisser. Lagen kan bl.a. därför inte hänföras till den individuella arbetsrätten, utan till den kollektiva. Lagen kan sägas innebära en utvidgning av den kollektiva arbetsrättens betydelse och sakliga omfattning på bekostnad av den individuella arbetsrätten.

I detta sammanhang går jag inte in på en bedömning av de här aktuella kompetensnormernas reella funktion.[17] En dylik analys skulle förutsätta en ingående granskning av kollektivavtalspraxis. Däremot är det skäl att kort granska de rättsideologiska premisserna för dessa normer. Den uttalade argumentationen för dylika normer har inte varit paritetsideologisk. Däremot står det klart att argumentationen indirekt baserar sig på uppfattningen om att parterna i kollektivavtalet är jämnstarka.[18] I fall man utgick från motsatsen skulle en dylik lagstiftning knappast accepteras. I så fall skulle lagstiftningen innebära ett utlämnande av arbetstagarna åt arbetsgivarorganisationerna och ett nedskrotande av arbetarskyddet. Här föreligger därför en konkludent presumtion om styrkebalans. Denna styrkebalans är abstrakt Den tar inte hänsyn till eventuella skillnader i styrkeförhållanden mellan olika branscher, utan förefaller att utgå från att det att en organisations verksamhet omfattar hela landet i och för sig garanterar avtalsbalansen.[19] Vidare förefaller det som om avtalsbalanskonceptionen klart skulle prioriteras framom en annan central paritetsideologisk uppfattning: Arbetstagaren är svagare på individualnivå och bör skyddas genom lagstiftning.

7.3.4. Särskilda kompetensstadganden

År 1968 koordinerades arbetstagares rätt till lön för sjukdomstid med det sjukförsäkringssystem, som trätt i kraft tidigare under samma årtionde. Regleringen (GArbavtL § 20, 4. 1. 1968/9) bibehölls senare oförändrad i ArbavtL § 28. Den innebar inte endast en koordinering mellan SjukförsL 4. 7. 1963/364 och GArbavtL, utan även

---

17 Sålunda försöker jag inte bedöma om kompetensnormerna de facto kommit att urvattna arbetarskyddet eller om de eventuellt inneburit att det lagstadgade arbetarskyddet kommit att befinna sig på en högre nivå än vad som vore fallet om skyddet gjorts absolut.

18 Teoretiskt kunde man även tänka sig, att man utgått från att arbetstagarorganisationerna är starkare än arbetsgivarorganisationerna, vilket dock förefaller ytterst osannolikt.

19 Se ovan kap. 3.5.2.

en anpassning av individualarbetsrätten till kollektivavtalet och en specialreglering av kollektivavtalets efterverkan.

ArbavtL § 28 innehåller en kompetens för arbetsmarknadsorganisationer att i kollektivavtal försämra arbetstagares lagstadgade rätt till lön för sjukdomstid. I motsats till vad som i allmänhet är fallet behöver parterna i detta kollektivavtal inte vara riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer utan regleringen är möjlig också i mindre omfattande lokala avtal.

Då man genom kollektivavtal försämrat arbetstagares lagenliga rätt till lön för sjukdomstid, förblir denna försämring i kraft under s.k. avtalslöst tillstånd endast under förutsättning att arbetstagare och arbetsgivare i det individuella arbetsavtalet uttryckligen kommit överens härom. (ArbavtL § 28.2).[20] *Arbetsavtalskommitten,* som beredde denna lagreglering, anförde: »I kollektivavtal vore det däremot tillåtet att fritt avtala om lönebetalning vid förhinder som beror på sjukdom eller olycka. Likaledes borde man bereda möjlighet att avtala om att nämnda villkor i kollektivavtal, som angår nämnda lönebetalning, bör åtlydas även efter det att kollektivavtalet upphört att gälla, tills frågan reglerats genom ett nytt kollektivavtal.» (övers. N.B.).[21] Då SemesterL stiftades år 1973 utformades kompetensstadgandet § 16.2 uttryckligen med ArbavtL § 28 som modell, också vad beträffar kollektivavtalets efterverkan.[22] Också L om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor § 5 och § 12 a är ordagrant uppbyggd på samma sätt.[23]

I rättsideologiskt hänseende förefaller Arbetsavtalskommitténs ovan citerade passus liksom även den legislativa regleringen av kollektivavtalets efterverkan i ArbavtL § 28 bygga på inbördes motsägelsefulla element. Å ena sidan kan man här klart finna pari-

---

[20] Se HD 1975 II 73 och *Tiitinen,* DL 1976. 91 ff.

[21] Kom.miet. 1967: B 50. 6.

[22] Se Työmarkkinain keskusjärjestöjen ehdotus vuosilomalain uudistamiseksi 44, där man uttryckligen hänvisar till ArbavtL § 28. SemesterL § 16.2 skiljer sig dock från nämnda stadgande däri, att kollektivavtalsparterna bör ha hela landet som verksamhetsområde.

[23] Också här krävs att kollektivavtalsparterna bör ha hela landet som verksamhetsområde. Angående L om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor, se även *Sarkko,* Kauppatyölaki 37 f.

tetsideologiska utgångspunkter: I kollektivavtalet, där styrkebalans råder mellan parterna, kan man tillåta en försämring av arbetstagares ställning, i arbetsavtal, där styrkebalansen saknas och arbetsgivaren i stor utsträckning kan diktera avtalsvillkoren, kan dylikt förfarande inte accepteras. Å andra sidan skiljer Arbetsavtalskommittén inte mellan kollektiv och individuell avtalsnivå utan man förefaller att dra en parallell mellan dessa då fråga är om kollektivavtalets efterverkan och lön för sjukdomstid. Man förefaller alltså utgå från att den enskilda arbetstagaren på individualplanet kan hävda sig gentemot arbetsgivaren, vilket är oförenligt med paritetsideologins premisser.

ArbavtL § 28, SemesterL § 16.2 och L om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor § 5.1 och 12 a.1 förefaller onekligen innehålla ett individualistiskt element. Den individuella avtalsfriheten är dock inte obegränsad i detta fall. Den måste hålla sig inom de ramar kollektivavtalet utstakat, man kan inte på individuell nivå avtala om längre gående försämringar i arbetstagares ställning än vad kollektivavtalet föreskriver. Och styrkebalansen garanterar ju enligt paritetsideologin att försämringarna håller sig på en rimlig nivå. Vi har alltså att göra med en strikt begränsad individuell avtalsfrihet. Det oaktat är den från paritetsideologisk synpunkt fiktiv och i ideologiskt hänseende individualistisk. En konsekvent tillämpning av paritetsideologin skulle enligt min uppfattning antingen ha betonat skyddsprincipen och stadgat att man under avtalslöst tillstånd tillämpar den lösning, som från arbetstagarsynpunkt är fördelaktigast (vilket torde vara fallet då något individuellt avtal inte ingås) eller ha betonat styrkebalansen och kollektivavtalets efterverkan och stadgat att kollektivavtalet tillämpas under avtalslös period (vilket är fallet då arbetsgivaren fått in en klausul härom i det individuella avtalet). Den hybrid man gick in för, förutsätter existensen av avtalsbalans på en individuell nivå, där den inte anses existera.

Varför har man i de här aktuella lagrummen frångått paritetsideologin? Man kunde ju ha nått önskat lagstiftningsresultat genom en från paritetsideologisk utgångspunkt oantastbar formell lagstiftningslösning. I hypotesform kan man ange åtminstone tre svar på frågan: För det första är det möjligt att man utgått från existensen

av avtalsbalans på individuell nivå, d.v.s. från en genuin individualistisk ideologi. Detta förefaller osannolikt.[24] För det andra kan man ha utgått från att den individuella avtalsbalansen är fiktiv men ha accepterat en »ideologisk lagstiftningshybrid» som en (skenbar) kompromiss i en lagstiftningssituation där eventuellt arbetsgivarparten velat betona styrkebalansen och införa lagstadgad efterverkan för vissa kollektivavtalsbestämmelser, medan arbetstagarparten eventuellt velat betona skyddsprincipen och tillämpa den för arbetstagaren fördelaktigaste lösningen under avtalslöst tillstånd. För det tredje kan man (eventuellt arbetsgivarparten) ha ansett det viktigt att förverkliga kollektivavtalets efterverkan i här aktuella frågor, men eventuellt ha velat göra det i en form, som inte kunde tänkas skapa eventuella återverkningar på uppfattningen om efterverkan i allmänhet. Kollektivavtalets efterverkan har ju i allmänhet ansetts vara dispositiv.[25] Också detta alternativ utgår från att man vid lagstiftningsarbetet varit helt medveten om att innehållet i det individuella avtalet i mer eller mindre hög grad kan dikteras av arbetsgivaren och att man av denna orsak medvetet utnyttjat rättens illusoriska funktion för en reglering, som bygger på formell avtalsfrihet.

Lagberedningsmaterialet ger ingen klar ledning för vilken av ovanstående tre förklaringsmodeller, som är korrekt. Och det är naturligtvis möjligt att ingen av ovan presenterade hypoteser har någon täckning i verkligheten.[26] Lagberedningsmaterialet förefaller dock utvisa att utgångspunkten för regleringen varit paritetsideologisk. Man förefaller sålunda åtminstone vid tillkomsten av SemesterL ha utgått från att det individuella arbetsavtalet närmast

---

24 Se *Virkkunen* 130, som anför att ».. en dylik kollektivavtalsnorm.. (som försämrar arbetstagares rätt till lön för sjukdomstid enligt ArbavtL § 28, N.B.).. får arbetsgivare tillämpa.. också efter det att kollektivavtalet trätt ur kraft, tills nytt kollektivavtal ingåtts.» (övers. N.B.). *Virkkunen* antyder sålunda inte ens att arbetstagaren kan ha sitt ord med i laget, vilket kan uppfattas som ett uttryck för radikal paritetsideologi.

25 Se ovan kap. 6.3.5.

26 För »den, som inte var med» vid lagberedningsarbetet kan det vara svårt att ana sig till de mångfacetterade »kompromisspaket», som ibland kan ligga bakom tillkomsten av arbetsrättslig lagstiftning.

utgör ett »faktiskt diktat» från arbetsgivares sida. I annat fall skulle man knappast kunna hävda att man genom regleringen syftar till, att kollektivavtalets från lag avvikande stadganden om semesterförmåner, inte skall behöva frångås under avtalslös period.[27] Om man verkligen hade utgått från att man genom individuella »reella» avtal kommer överens om efterverkan, förefaller det sannolikt, att det vore svårt att få alla arbetstagare att gå med på ett för dem ofördelaktigt system. Också L om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor är i detta avseende märkligt utformad. I fall man strävar till att ett kollektivavtalsenligt arbetstidssystem skall kunna tillämpas också under avtalslös period och till att samma arbetstidssystem skall kunna tillämpas i hela företaget[28] är det minst sagt förvånande att man ger enskild arbetstagare formell vetorätt i denna fråga. I detta avseende skiljer sig dock ArbavtL § 28 från de två övriga här nämnda lagrum. Då fråga är om lön för sjukdomstid föreligger betydligt större faktiska möjligheter till individuell prövning och individuell reglering än då fråga är om t.ex. arbetstidssystem.

Den ideologiska konflikt, som finns inbyggd i ArbavtL § 28 och övriga här behandlade lagrum, kan tänkas leda till en diskrepans mellan rättspraxis och arbetsmarknadspraxis. Rättspraxis blir med stöd av lag bunden vid det individuella arbetsavtalet, på arbetsmarknaden åter torde arbetsgivaren de facto i allmänhet tillämpa kollektivavtalen också till här behandlade delar under avtalslös period.

Vem har tjänat på detta lagstadgade avsteg från paritetsideologin? Svaret beror på vad man jämför med. I fall utgångspunkten är att man i annat fall stadgat om obligatorisk efterverkan har regleringen, om än i ringa utsträckning, varit i arbetstagarintresse.[29]

---

27 Työmarkkinain keskusjärjestöjen ehdotus vuosilomalain uudistamiseksi 44. Jfr. dock Vp 1973, HE 14. 17 där något motsvarande omnämnade inte ingår.

28 Framställningen i *Sarkko,* Kauppatyölaki 37 antyder att detta varit ett av syften med regleringen i L om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor § 5.

29 Åtminstone vad gäller ArbavtL § 28 där intressena relativt entydigt kan värderas i pengar är ett dylikt påstående befogat. Då fråga är om t.ex.

Om alternativet varit ett lagstadgande om att det för arbetstagaren förmånligaste alternativet tillämpas under avtalslös period torde arbetsgivaren ha haft fördel av den nya regleringen. Och också i fall man jämför stadgandena med det fall att någon lagreglering inte skulle föreligga i frågan, vilket kanske är den rimligaste utgångspunkten, har regleringen i viss utsträckning tjänat arbetsgivarintressen.

7.3.5. Skydd för facklig verksamhet

Under de senaste åren har man inom den individuella arbetsrätten skapat en lagreglering, som syftar till att skydda och garantera facklig verksamhet och den enskildas möjligheter att delta i denna. Man har infört ett särskilt ekonomiskt- och uppsägningsskydd för förtroendeman (ArbavtL § 53) och för arbetarskyddsfullmäktig (L om tillsynen över arbetarskyddet § 11), lagstiftningen innehåller förbud mot diskriminering av arbetstagare bl.a. på grund av facklig aktivitet (ArbavtL § 17.3, SjömansL § 15.3), uppsägning får inte ske som följd av dylik aktivitet (ArbavtL § 37.2, p 3 SjömansL § 39.2, p 2) och arbetsgivare är under vissa förutsättningar tvungen att gratis ställa lokaliteter till förfogande för fackliga möten utom arbetstid (ArbavtL § 52.2). Samtliga nämnda stadganden syftar till att garantera och stöda förutsättningar för facklig verksamhet och passar sålunda väl in i ett paritetsideologiskt mönster.

7.3.6. Kollektivavtalens s.k. allmängiltighet

De lagstadgade reglerna [30] om kollektivavtalens s.k. allmängiltighet kan uppfattas som ett exempel på och uttryck för individualarbets-

---

arbetstid kan bedömningen lätt bli mer komplicerad. Hur t.ex. värdera bekväm arbetstid m.m.?

[30] L om avlöningen i skogs- och flottningsarbeten 30. 12. 1964/699 § 2, ArbavtL § 17, L om hushållsarbetstagares arbetsförhållande § 12 och SjömansL § 15. Se även L om extra sysselsättningsstöd för företag 23. 2. 1979/205 § 6.1.

rättens anpassning till den kollektiva arbetsrätten. ArbavtL § 17.1, som p.g.a. sitt omfattande tillämpningsområde är det mest betydelsefulla av dessa stadganden, föreskriver att arbetsgivare ».. i arbetsavtal eller arbetsförhållande i övrigt..» skall ».. iakttaga åtminstone de löne- och andra villkor, som bestämts för ifrågavarande eller därmed närmast jämförligt arbete i riksomfattande kollektivavtal, vilket bör anses vara allmänt i vederbörande bransch.» Och om arbetsavtal till någon del står ».. i strid med vad i 1 mom. är stadgat, är avtalet till denna del ogiltigt, och i stället skall motsvarande bestämmelser i vederbörande kollektivavtal ländа till efterrättelse.» (ArbavtL § 17.2). Förebilden för ArbavtL § 17 utgjorde L om avlöningen i skogs- och flottningsarbeten § 2, som ordagrant bygger på samma princip med undantag för att statsrådet enligt denna lag auktoritativt fastställer vilket kollektivavtal, som skall anses vara allmänt inom branschen (§ 2.2), medan ArbavtL bygger på en automatisk allmängiltighetsverkan. Sedermera har såväl L om hushållsarbetstagares arbetsförhållande § 12 och SjömansL § 15 infört allmängiltighetsreglering med utgångspunkt och modell i ArbavtL § 17.[31] Tolkningen av ArbavtL § 17.1 har varit föremål för en sällsynt häftig polemik, som klart stått i samband med att stadgandet var kontroversiellt redan då det stiftades.

Argumentationen för allmängiltighetsstadgandet har betonat vikten av att skydda arbetstagarparten, jämlikhet mellan olika arbetstagare oberoende av deras arbetsgivares organisationstillhörighet och stadgandets betydelse som minimilönsgaranti. Under allmängiltighetsstadgandets tillkomst vid riksdagsbehandlingen[32] uppfattades det som ett typexempel på skyddslagstiftning till förmån för arbetstagarna, som garanterar dessa vissa minimivillkor

---

[31] Se dock L om hushållsarbetstagares arbetsförhållande § 12.2, som avviker från övriga allmängiltighetsstadganden däri, att det ger statsrådet befogenhet att fastställa »minimivillkor» då något allmängiltigt kollektivavtal inte är gällande i branschen.

[32] Allmängiltighetsstadgandet ingick inte i regeringspropositionen utan intogs i lagen under en brådskande behandling i riksdagens socialutskott. Se Vp 1969, Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 33, 2 f, 7.

främst vad beträffar lönen, men också i övriga hänseenden.[33] Vidare torde man ha ansett, att det är ägnat att avskaffa en ohälsosam konkurrens mellan arbetsgivarna, som sker på bekostnad av arbetstagarna. Denna argumentation kommer bl.a. till uttryck i riksdagens socialutskotts betänkande där man konstaterar att »utskottet finner det viktigt att samtliga arbetstagare, oberoende av om deras arbetsgivare i enskilda fall är bundna av kollektivavtal eller ej, betalas åtminstone en viss minimilön» (övers. N.B.).[34] Denna legitimation har sedermera fått en relativt konsekvent »fortsättning» i kritiken mot den s.k. 50 %-regeln.[35] Denna regel innebär som känt att en förutsättning för att ett kollektivavtal »bör anses vara allmänt», d.v.s. allmängiltigt enligt ArbavtL § 17, är, att det omfattar ungefär 50 % av arbetstagarna inom vederbörande bransch.

Argumenten mot allmängiltighetsregeln i den form den sedermera antogs framfördes först av några representanter för den politiska högern i riksdagen.[36] Argumenten torde ha avspeglat de åsikter man inom arbetsgivarkretsar (AFC och AAC) hyste om lagförslaget. Denna argumentation fick stöd av Förtjänst- och utkomstkommittén, som utarbetade ett förslag till alternativ bestämning av minimilön[37], och sedermera till väsentliga delar i den rättsvetenskapliga litteraturen[38] av bl.a. *Suviranta* och *Sarkko*. På rättsdogmatisk nivå kan man säga att kritiken mot ArbavtL § 17

---

33 Se Vp 1969, Perustuslakivaliokunnan lausunto n:o 3 (13. 2. 1970), bilaga till Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 33. 20 f.

34 Vp 1969, Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 33. 3.

35 Ang. 50 %-regeln och kritiken mot denna, se *Bruun*, JFT 1974. 309. *Tiitinen*, Oikeus 3/1974. 37 f, *Aarnio—Heinonen—Tuori* 305 och *Varis* 1 ff.

36 *Haarla/Apajalahti* och *Melin* i avvikande yttranden till Vp 1969, Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 33.12 ff.

37 Se Ansiotaso- ja toimeentulokomitea 20. 11. 1970. 1 ff som utgjorde ett i form av regeringsproposition utarbetat förslag. Se även Työmarkkinajärjestöjen vähimmäispalkkatoimikunta 1. 6. 1970, där riktlinjerna för detta förslag står att finna.

38 Se *Suviranta*, Esitelmä 14 ff, *samma*, Codex 30 år 50 ff, *samma*, Uusi työsopimuslaki 10 ff, *Sarkko*, Työoikeus 259, *samma*, DL 1972. 39 f, *samma*, Oikeusvaikutukset 7, 37, 50, 59 f, 61 och 193 samt *samma*, LM 1978. 239.

»kanaliserades» till den s.k. 50 %-regeln, som HD 1974 II 44 accepterade.[39]

Huvudargumentet mot allmängiltighetsstadgandet har gått ut på att man i och med tillkomsten av ArbavtL § 17 skapat ett kollektivavtalssystem utan kollektivavtalsmaskineri. De flesta av argumenten mot ArbavtL § 17 kan härledas från en grunduppfattning om att detta lagstadgande innebär ett ytterst haltande och ofullständigt kollektivavtalssystem, som är svårt eller omöjligt att jämka ihop med det existerande och etablerade systemet för kollektiv reglering av arbetsförhållandets villkor. Åtminstone följande argument mot allmängiltighetssystemet i den form det antagit i ArbavtL § 17 kan sägas bygga på nämnda grunduppfattning:

a) ArbavtL § 17 innebär att arbetsgivarna får skyldigheter men arbetstagarna endast rättigheter. Här råder därför brist på lika behandling av parterna.[40]
b) Till kollektivavtalssystemet enligt KollavtL ansluter sig en fredsplikt för arbetstagarna. ArbavtL § 17 innebär att man inför kollektivavtalsreglering utan fredsplikt.[41]
c) Bundenhet vid kollektivavtal kommer med stöd av ArbavtL § 17 till stånd utan att enskild arbetsgivare har någon som helst möjlighet att påverka kollektivavtalets innehåll. Vid ingående av »normala» kollektivavtal innebär anslutning till arbetsgivarförening en visserligen delvis fiktiv men inte helt betydelselös accept av att föreningen ingår avtal, som binder enskild arbetsgivare.[42]
d) Kollektivavtalssystemet innehåller ett särskilt sanktionssystem, som stadgar plikt för olika förseelser. Detta saknas

---

39 Allmänt taget verkar det som om de rättspolitiska kritikerna av utformningen av ArbavtL § 17.1 och 2 i rättsdogmatiskt hänseende företrätt den s.k. 50 %-regeln. Se t.ex. *Suviranta*, Esitelmä 16 f, *Kahri—Vihma* 71 ff och *Sarkko*, DL 1972. 46 ff.

40 *Sarkko*, DL 1972, 49 och *samma*, Oikeusvaikutukset 37.

41 *Haarla/Apajalahti*, Vp 1969, Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 33, 12, Ansiotaso- ja toimeentulokomitea 20. 11. 1970. 2, *Suviranta*, Esitelmä 17 och *Sarkko*, DL 1972. 49 f.

42 *Haarla/Apajalahti*, Vp 1969, Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 33, 12, *Melin*, Vp 1969, Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 33, 17. *Kahri—Vihma* 66 och *Sarkko*, Oikeusvaikutukset 7.

vid brott mot villkor, som iakttas med stöd av ArbavtL § 17.[43]

e) ArbavtL § 17 ger »gratis» kollektivavtalsenliga förmåner åt arbetstagarna, varför det efter stadgandets tillkomst inte mera innebär några fördelar för arbetstagarna att fackansluta sig. ArbavtL § 17 försvagar sålunda kollektivavtalssystemet och förutsättningarna för facklig verksamhet.[44]

f) Kollektivavtalstvister behandlas i allmänhet i sista instans av AD. Tvist om allmängiltiga kollektivavtal går till allmän underrätt, vilket kan leda till varierande praxis, långa rättegångar etc.[45]

Förutom ovan refererade argument, som har anknytning till förhållandet mellan KollavtL och ArbavtL § 17, anförde man även vissa argument av teknisk karaktär. Man kritiserade det faktum att någon deklarativ ågärd inte krävs för att kollektivavtalet skall bli allmängiltigt och att någon information om vilka kollektivavtal, som är allmängiltiga, samt om vem, som är bunden vid ett visst avtal, inte utgår.[46] Vidare kritiserade man stadgandet för att i flera avseenden vara svårtolkat och diffust.

Tolkningen av, bakgrunden till och diskussionen kring frågan om kollektivavtalets allmängiltighet, minimilön och ArbavtL § 17 kunde ge material till en omfattande (undersökning och) rättsideologisk granskning. I detta sammanhang begränsas framställningen till den del av diskussionen, som klart ansluter sig till förhållandet mellan ArbavtL § 17 och det kollektiva avtalssystemet. Utgående

---

43 *Suviranta,* Esitelmä 18 och *Sarkko,* DL 1972. 52.

44 Ansiotaso- ja toimeentulokomitea 20. 11. 1970. 2.

45 Argumentet, som delvis är föråldrat eftersom allmän domstol numera kan inbegära AD:s utlåtande vid tolkning av ArbavtL § 17 (LAD § 39), framfördes bl.a. av *Haarla/Apajalahti,* Vp 1969, Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 33. 12 f, *Melin,* Vp 1969, Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 33, 18, Ansiotaso- ja toimeentulokomitea 20. 11. 1970. 1, *Suviranta,* Esitelmä 17, *Kahri—Vihma* 86, *Sarkko,* DL 1972. 52 och *samma,* Oikeusvaikutukset 61.

46 Se t.ex. *Haarla/Apajalahti,* Vp 1969, Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 33. 12, *Melin,* Vp 1969, Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 33. 17 f, Ansiotaso- ja toimeentulokomitea 20. 11. 1970. 1, *Suviranta,* Esitelmä 17, *samma,* Codex 30 år 51, *Kahri—Vihma* 87, *Sarkko,* DL 1972. 48 och *Hakulinen,* DL 1974. 57.

från detta begränsade perspektiv formulerar jag frågan: Vilka är de rättsideologiska premisserna för ovan refererade argumentering?

Argumentationen för kollektivavtalens allmängiltighet och ArbavtL § 17 förefaller uppenbarligen bygga på paritetsideologiska premisser. Skyddsprincipen och en uppfattning enligt vilken kollektivavtalssystemet utgör en central regulator av arbetsförhållandets villkor förefaller ligga bakom de relativt få argument, som arkitekterna till och stödtrupperna bakom allmängiltighetsstadgandet explicit hänvisade till. En implicit och säkerligen i många fall mer eller mindre omedveten relevant utgångspunkt bland förespråkarna för detta stadgande utgör uppfattningen om att ArbavtL § 17 bör uppfattas som en integrerad del av den individuella arbetsrätten. Målsättningen med detta stadgande har aldrig varit att skapa ett »särskilt» kollektivavtalssystem, utan man har endast lagstiftningsvägen velat garantera vissa minimivillkor i det individuella arbetsförhållandet. Stadgandets huvudprincip, »allmängiltigheten», kan uppfattas som en följdriktig konsekvens av den utveckling, som ägt rum på arbetsmarknaden sedan år 1922 då GArbavtL tillkom. I GArbavtL § 12 stadgades att arbetsavtalet är ogiltigt i fall ersättningen inte står i rimligt förhållande till det utfästa arbetet och att lön i dylika fall bör betalas enligt ortens sed och vedertaget bruk (§ 13). Kollektivavtalets genombrott och frammarsch innebär att kollektivavtalets villkor i dag de facto inom de flesta branscher utsäger vad som är »sed och vedertaget bruk.»[47] Det föreligger därför starka reella skäl för att från kollektivavtalen »plocka» de villkor, som ger uttryck för sed och vedertaget bruk, men någon stor principiell nyhet innebär detta

[47] GArbavtL § 12 och § 13 innebar alltså att oskäliga lönevillkor, d.v.s. villkor som stod i strid med »ortens sed och bruk», kunde jämkas såväl till arbetstagares som arbetsgivares förmån. ArbavtL § 17. 1 och 2 samt § 48. 1 och 2 innebär en principiell förändring såtillvida att mot arbetstagare oskäliga lönevillkor, d.v.s. villkor som avviker från vad som stadgas i »riksomfattande kollektivavtal, vilket bör anses vara allmänt i vederbörande bransch», numera »jämkas» automatiskt, medan jämkning till arbetsgivares förmån inte kommer i fråga. Lagregleringen förefaller alltså helt i överensstämmelse med paritetsideologiska premisser utgå från att arbetstagaren som svagare part inte kan genomdriva mot arbetsgivaren oskäliga lönevillkor, varför någon jämkningsmöjlighet inte behövs.

knappast. Förändringen har skett inom arbetsmarknadspolitiken. ArbavtL § 17 innebär en något senkommen legislativ anpassning till denna förändring. Utgående från denna synvinkel innebär allmängiltighetsregeln sålunda inte att man skapar ett »nytt» kollektivavtalssystem, utan att man anpassar individualarbetsrätten till det rådande arbetsrättsliga systemet på ett sätt, som visserligen inskränker den rent formella avtalsfriheten på individualnivå, men som garanterar arbetstagaren vissa minimivillkor.[48] Tesen om att ArbavtL § 17 innebär ett kollektivavtalssystem utan kollektivavtalsmaskineri kan sålunda ifrågasättas.[49] Lagstadgandet bör snarare ses som en ny form av individuell skyddslagstiftning, som anpassats till kollektivavtalssystemet. Det är sedan en annan fråga huruvida denna anpassning i tekniskt hänseende utformats på bästa möjliga sätt. Därmot står det klart att anpassningens utgångspunkter varit paritetsideologiska.

Huvudargumentet mot allmängiltighetsstadgandet ArbavtL § 17 och utgångspunkten för flera konkreta motargument är, som ovan framgick, uppfattningen om att »man skapat ett kollektivavtalssystem utan kollektivavtalsmaskineri».[50] Ytligt sett förefaller denna tes väl harmoniera med paritetsideologin. Man ställer sig i princip positiv till kollektivavtalssystemet och kritiserar endast det faktum att man skapat ett »halvfärdigt» och »ofullständigt» kollektivavtalssystem. Det föreligger dock skäl att närmare granska tesens rättsideologiska bakgrund.

Utgångspunkten för argumentationen mot allmängiltighetsstadgandet är alltså att det uppfattas som ett skilt kollektivavtalssystem och inte som en del av individualarbetsrätten eller ens som ett komplement till kollektivavtalssystemet, medan argumentationen för detta stadgande förefaller att uppfatta det som ett uttryck för s.k. individuell skyddslagstiftning. Denna rättssystematiska åsiktsdifferens har varit utslagsgivande för valet av relevant jämförelse-

---

48 Se *Sarkko,* LM 1978. 237 f, som åtminstone delvis gör sig till tolk för en dylik uppfattning.

49 *Tiitinen,* LM 1974. 530.

50 *Suviranta,* Esitelmä 17, *samma,* Codex 30 år 51, *Kahri—Vihma* 87 och *Sarkko,* Oikeusvaikutukset 37.

objekt vid en diskussion om allmängiltighetsstadgandet. Medan »kritikerna» jämfört detta med rådande kollektivavtalssystem har »förespråkarna» funnit jämförelseobjektet i den individuella skyddslagstiftningen.

Valet av relevant jämförelseobjekt är inte endast utslagsgivande för jämförelsens resultat, det påverkar också i avgörande grad resonemangets rättsideologiska premisser. Då jämförelsen sker med det rådande kollektivavtalssystemet, inom vilket paritetsideologisk avtalsbalans ju råder, är det helt adekvat, att konstatera att regleringen enligt ArbavtL § 17 är ensidig, att arbetsgivare endast får förpliktelser och arbetstagare rättigheter och att arbetsgivare blir bunden mot sin vilja. Samtliga dessa argument kan utgående från paritetsideologiska premisser tillmätas relevans då kollektivavtalssystemet tjänar som jämförelseobjekt. Då individualrättslig bestämning av arbetsförhållandets villkor utgör jämförelseobjekt blir situationen förändrad. ArbavtL § 17 bör i detta fall jämföras med reglering av villkor i ett enskilt arbetsförhållande, där avtalsbalans inte råder. Och under dessa omständigheter måste regleringen före tillkomsten av ArbavtL § 17 betecknas som ensidig, eftersom den innebar att arbetsgivaren som starkare avtalspart kunde diktera för arbetstagaren oförmånliga avtalsvillkor, medan ArbavtL § 17 utgör ett skyddsstadgande, som utjämnar det ojämna styrkeförhållandet: Arbetstagaren blev tidigare mot sin vilja bunden vid arbetsgivares »diktat»; tillkomsten av ArbavtL § 17 innebär att arbetsgivaren blir bunden vid skyddslagstiftning och allmänna minimivillkor mot sin vilja. Från individualarbetsrättslig synpunkt är detta dock ingenting exceptionellt, utan en för skyddslagstiftning helt normal och karaktäristisk företeelse. Det faktum att arbetsgivaren endast åläggs skyldigheter och arbetstagarna rättigheter, d.v.s. ensidigheten, samt det att arbetsgivaren blir bunden mot sin vilja med stöd av ArbavtL § 17 kan sålunda inte kritiseras utgående från paritetsideologiska premisser vid en jämförelse mellan detta stadgande och individualarbetsrättslig skyddslagstiftning. Företeelserna är ideologiskt sett systemimmanenta. Motargumenten är paritetsideologiskt irrelevanta.

Den rättsideologiska bedömningen av diskussionen kring ArbavtL § 17 beror alltså på vilket jämförelseobjekt, som är adekvat.

Individualarbetsrätten förefaller av flera orsaker vara ett mer adekvat jämförelseobjekt än kollektivavtalssystemet: Det faktiska alternativet till allmängiltighetssystemet (åtminstone på kort sikt) var och är individuell reglering av arbetsförhållandets villkor. Målsättningen med ArbavtL § 17, det faktum att något »kollektivavtal» inte ingås och att några »kollektivavtalsparter» inte förefinns talar för att individualarbetsrätten bör uppfattas som primärt jämförelseobjekt.[51] ArbavtL § 17 utgör dock en förmedlande länk mellan kollektivavtalssystemet och den individuella arbetsrätten och kan därför även i andra hand jämföras med det förstnämnda. Däremot förefaller det ohållbart att göra jämförelsen med det kollektiva avtalssystemet som uteslutande objekt.

Mot ovan relaterade bakgrund förefaller åtminstone några av motargumenten mot allmängiltighetsstadgandet vara oförenliga med paritetsideologiska premisser. Indirekt utgår de från ett individualistiskt synsätt; man presumerar implicit en fungerande avtalsbalans på individuell nivå och utgår från att arbetsavtalet är ett »avtal» och inte ett »diktat».

Samtlig kritik mot ArbavtL § 17 kan ingalunda karaktäriseras som individualistisk. T.ex. argumentet om att kollektivavtalet utgör en balanserad helhet där arbetsgivarens skyldighet att följa vissa villkor motsvaras av arbetstagares fredsplikt bör tillmätas paritetsideologisk relevans. Allmängiltighetsstadgandet, som inte föreskriver fredsplikt utan endast skyldighet för arbetsgivaren att följa vissa villkor, leder onekligen till »ensidighet». Däremot saknar dikotomin strejk/lockout relevans vid en diskussion om ArbavtL § 17.[52] Fredsplikten drabbar ju varken arbetstagar- eller arbetsgivarsidan. Från paritetsideologiska utgångspunkter förefaller även argumentet om att kollektivavtalslagens sanktioner saknas irrelevant. Dessa saknas såväl vid arbetsgivares (brott mot avtalsvillkor) som arbetstagares (brott mot fredsplikten) förseelser. Argumentet om allmängiltighetsstadgandets negativa inverkan på

---

[51] Allmängiltighetssystemet realiseras i lagform på individualnivå, vilket gör en direkt jämförelse med avtalsform på kollektiv nivå (kollektivavtalssystemet) svårgenomförbar.

[52] I samband med diskussionen om ArbavtL § 17 förefaller man dock konsekvent tillämpa »radikal paritetsideologi». Jfr ovan 286 ff.

arbetstagarnas fackliga organisering förefaller i och för sig vara förenligt med paritetsideologin, däremot kan man i efterhand ifrågasätta huruvida lagstadgandet verkligen haft en dylik social funktion. Argumentet om AD:s roll vid tolkning av allmängiltiga kollektivavtal kan däremot knappast »mätas» med paritetsideologin som måttstock.

Argumenten mot ArbavtL § 17 kan även bedömas utgående från vad »kritikerna» ville ha i stället. Förtjänst- och utkomstkommittén uppskisserade ett förvaltningsrättsligt förfarande enligt vilket underbetald arbetstagare kunde få sin lönefråga prövad och avgjord i ett paritetiskt sammansatt löneråd.[53] Enligt förslaget skulle alltså varje enskild arbetstagares fall prövas skilt på ansökan av facklig organisation eller enskild arbetstagare. De ideologiska utgångspunkterna för detta system var delvis individualistiska även om de fackliga organisationernas medverkan i viss mån troligen hade sammanjämkat systemet med kollektivavtalspraxis.[54]

Sammanfattningsvis kan jag konstatera att ArbavtL § 17.1 och 2

---

[53] Se Ansiotaso- ja toimeentulokomitea 20. 11. 1970. 9 ff, där förslag till Lag om bestämning av minimilön (Laki vähimmäispalkan määräämisestä) ingår.

[54] Som individualarbetsrättslig skyddslagstiftning stod systemet på en lägre »skyddsnivå» än ArbavtL § 17. Den senare garanterar en viss lönenivå, den förra endast möjligheten att få saken prövad i en korporativ nämnd (i motsats till tidigare då talan kunde anhängiggöras vid allmän domstol). Vidare byggde lagförslaget på separat individuell prövning av varje arbetstagares lön. Arbetstagares skydd mot repressalier från »den starkare partens sida» var inte garanterat, även om behandlingen i nämnden var avgiftsfri och yrkesinspektör var skyldig att bistå arbetstagare vid uppgörande av ansökan. Lagförslaget utgick även från något slag av avtalsbalans på individualnivå: Lönerådet var en instans för den eventualiteten att parterna inte uppnådde enighet (se t.ex. Ansiotaso- ja toimeentulokomitea 20. 11. 1970. 10 § 6).

I ett avseende stod dock det planerade systemet på en högre skyddsnivå än ArbavtL § 17. Det förstnämnda skulle nämligen ha omfattat samtliga arbetstagare, allmängiltighetssystemet ger däremot inget skydd inom branscher där ett allmängiltigt kollektivavtal saknas.

I fall systemet jämförs med kollektivavtalssystemet står det i konflikt med paritetsideologiska premisser. Förslaget bygger ju på statlig lönereglering som klart står i konflikt med avtalsfriheten på kollektiv nivå.

har inneburit en anpassning av den individuella arbetsrätten till det kollektiva avtalssystemet. Anpassningen har inneburit en ny sammankoppling och förmedling mellan individuell och kollektiv arbetsrätt, som skett utgående från uppfattningen om att den kollektiva arbetsrätten är den centrala regulatorn av arbetsförhållandets villkor. Allmängiltighetsstadgandet bygger på och har legitimerats med paritetsideologiska argument. Också kritiken mot detta stadgande har delvis byggt på paritetsideologi även om denna i vissa avseenden urholkats av individualistiska uppfattningar och argument.

7.3.7. Rättslig reglering av »nya» rättsinstitut

Individualarbetsrättens anpassning till den kollektiva arbetsrätten visar sig även i det faktum att man rättsligt börjat reglera vissa institut som till sina yttre kännetecken står nära kampåtgärder, Permitteringsinstitutet, som har samma faktiska verkningar som lockout har sedan år 1960 allt mer ingående reglerats i vår lagstiftning.[55] Likaså rätt för enskild arbetstagare att innehålla arbete har föreslagits bli lagreglerad i samband med förnyelsen av arbetarskyddslagstiftningen.[56]

7.4. KONKLUSIONER

Den process, som ovan granskats och som kan betecknas som individualarbetsrättens anpassning till kollektivavtalssystemet har skett relativt tillfälligt och sporadiskt allt sedan 1920-talet. I samband med olika kasuistiska lagstiftningsåtgärder har enskilda lagar och enskilda lagstadganden på olika sätt anpassats till det kollektivavtalssystem, som tillkom år 1924. Bristen på kollektivavtalspraxis

---

[55] Se SemesterL 30. 4. 1960/199 § 3.2 p 8 och ArbavtL § 30, 30 a, 30 b, 31 och 37.2 p 4. Se även kom.miet. 1977: 60. 16 ff.

[56] Se kom. miet. 1974: 123. 92.

före II världskriget innebar naturligtvis att behovet av dylik anpassning då var ringa. Denna kasuistiska anpassningsstrategi kan sägas ha fortgått till och med början av 1960-talet. Härefter har anpassningsprocessen antagit nya kvalitativa och kvantitativa drag. Tyngdpunkten i anpassningsprocessen har förskjutits från en anpassning av kollektivavtalssystemet till individualarbetsrätten till en process där den senare anpassas till det förra. Kollektivavtalssystemet har blivit den ledande regulatorn av arbetsförhållandets villkor.

Kollektivavtalets genombrott och anpassningsprocessen inom individualarbetsrätten har inneburit rättsideologiska förändringar, samtidigt som anpassningsprocessen även betingat dessa. Paritetsideologin förefaller i detta sammanhang ha stärkt sin ställning. Å andra sidan utvisade ovanstående granskning att man inte vid lagstiftningen helt konsekvent följt paritetsideologiska principer och att man även i den rättspolitiska debatten tycks framföra åsikter som klart står i konflikt med paritetsideologiska konceptioner. Avvikelserna från paritetsideologin förefaller dock vara mindre grova än under tidigare perioder, också de individualistiska argumenten är ytligt sett ofta relativt välanpassade till paritetsideologin. På basen av den i detta kapitel (7) granskade lagstiftningsdebatt, som förts under 1970-talet, förefaller det sålunda som om individualistiska legitimationsargument småningom har förlorat genomslagskraft. Det förefaller uppenbart att avvikelserna från paritetsideologin kan förklaras utgående från parternas rättspolitiska strävanden och intressen. T.ex. vissa kritiker av ArbavtL § 17 strävade till att få stadgandet ändrat. För dem var det en bisak huruvida förändringen skedde utgående från individualistiska eller paritetsideologiska premisser. Rättsideologisk »renlärighet» och stringens i argumentationen förefaller sålunda ha varit sekundära i förhållande till parternas (subjektiva) intressen och rättspolitiska mål.

8. KOLLEKTIVAVTALET, INTEGRATIONSPROCESSEN OCH RÄTTSIDEOLOGIN

8.1. ALLMÄNT OM KOLLEKTIVAVTALETS INLEMMANDE I RÄTTSORDNINGEN

Den allmänna samhällsutvecklingen och dess arbetsmarknadspolitiska uttrycksformer [1] präglar i hög grad kollektivavtalets inlemmande i finländsk rättsordning. Mot denna bakgrund kan kollektivavtalets integrationsprocess efter år 1924 i historiskt (empiriskt) hänseende sammanfattningsvis indelas i tre olika skeden:

Åren 1924—1944. Efter tillkomsten av den första finländska kollektivavtalslagen skedde en sporadisk och kasuistisk »anpassning» av detta rättsinstitut till övrig rättsordning.[2] Anpassningsstrategin gick ut på att återföra kollektivavtalet på och inlemma det i vedertagna individualistiska begrepp och kategorier inom straffrätten och den individuella arbetsrätten. »Anpassningen» skedde så gott som helt på den övriga rättsordningens villkor. Den ägde rum genom några enstaka lagstiftningsåtgärder och rättsvetenskapliga undersökningar. Rättspraxis saknades nästan helt, vilket berodde på kollektivavtalens ringa betydelse på arbetsmarknaden.

Åren 1944—1960 (-talet). Den andra integrationsperioden börjar

---

[1] Se ovan kap. 1.3.

[2] Se närmare angående anpassningsprocessen under denna period ovan kap. 3.4.1., kap 4.1.3.a, kap. 5.2. (särskilt straffrätten), kap. 7.3.2. och kap. 7.4.

vid slutet av det II världskriget och upphör successivt under 1960-talet. Tidsmässigt är dess upphörande svårt att bestämma. Det förefaller uppenbart att de förändringar, som betingar övergången till en s.k. inkomstpolitisk praxis, även utgör bakgrundsfaktorer för övergången mellan den andra och den tredje integrationsperioden. Denna övergång kan dock inte dateras till t.ex. år 1968 utan fråga är om långsamma stegvis skeende förändringar i anpassningsstrategin.

Denna period kännetecknas av en intensiv anpassningsprocess såväl inom lagstiftning och doktrin som inom rättspraxis. Bakgrunden till denna anpassning står att finna i kollektivavtalets »andra genombrott» och dess konsekvenser för arbetsmarknadspraxis.

Tyngdpunkten för integrationsprocessen förefaller under dessa år finnas inom den rättsvetenskapliga litteraturen, även om betydelsen av lagstiftning och rättspraxis inte bör förringas. Två omfattande rättsvetenskapliga monografier om kollektivavtalet publicerades.[3] *Sipilä* skrev flera artiklar, som än i dag i hög grad präglar uppfattningarna om kollektivavtalet och dess förhållande till övrigt rättssystem.[4] Samma problem behandlades i den tidvis livliga arbetsrättsliga debatten.

Under denna period kännetecknas den av doktrinen mer eller mindre indirekt förfäktade anpassningsstrategin, som även kom till uttryck inom lagstiftning och rättspraxis, av följande tre tillvägagångssätt:

För det första frigjordes arbetsrätten från civilrätten och övriga etablerade rättsområden. Man började hävda att arbetsrätten utgör en särskild, specifik del av rättsordningen, d.v.s. ett rättsgebit där speciella »arbetsrättsliga» principer kan och bör tillämpas. Härigenom löstes i stor utsträckning problemet med att anpassa kollektivavtalet till olika rättsområden. Man avskaffade helt enkelt behovet av en dylik anpassning genom att skapa en självstän-

---

[3] *Kopponen* (år 1954) och *Vuorio* (år 1955).

[4] Se t.ex. *Sipilä*, LM 1947. 463 ff, *samma*, LM 1950. 654 ff, *samma*, Neuvottelupäivät 1 ff och *samma*, JFT 1962. 278 ff.

dig arbetsrätt, vilken samtidigt legitimerade specialreglering och »egna» lösningar inom denna disciplin.[5]

För det andra strävade man till att anpassa kollektivavtalet till den individuella arbetsrätten. Det enskilda arbetsavtalet och arbetsförhållandet uppfattades som den centrala »kärnan» inom detta rättsområde. Kollektivavtalet skulle utformas och uppfattas på ett sätt som harmonierade med den individuella arbetsrättens institut och normer. *Sipiläs* grundförhållandeteori manifesterar på sätt och vis denna utgångspunkt.[6] Också på rättsteoretisk nivå kommer denna implicita integrationsstrategi till synes. I de få fall man ägnar sig åt teoretiska resonemang utgår man klart från individualistiska utgångspunkter och begrepp och försöker anpassa kollektivavtalet härtill.

För det tredje kan anpassningsstrategin också under denna tidsperiod betecknas som kasuistisk och ateoretisk. Man gör inga försök att på en allmän och teoretisk nivå lösa anpassningsproblemen, utan man tar ställning till dem in casu alltefter som de av någon orsak blir aktuella.

Åren 1960 (-talet) —. Efter 1960-talet har integrationsprocessen i vissa avseenden ändrat karaktär. Arbetsmarknadspraxis förefaller i högre grad än tidigare direkt påverka denna. Jämfört med situationen på 1950-talet tycks integrationsprocessens tyngdpunkt ha förskjutits från rättsvetenskaplig doktrin till lagstiftning och rättspraxis. Anpassningen är fortfarande kasuistisk och ateoretisk, arbetsrätten uppfattas kanske t.o.m. i högre grad än tidigare som ett särskilt rättsområde. Den centrala förändringen i anpassningsstrategin ligger däri, att man numera anpassar den individuella arbetsrätten till det kollektiva systemet, medan man tidigare gjorde tvärtom. Det kollektiva avtalsförhållandet har blivit arbetsrättens väsentliga nivå.

Integrationsprocessen är långt ifrån slutförd. På teoretisk nivå har den aldrig nått särskilt långt, vilket eventuellt kan tänkas utgöra en delförklaring till att anpassningsprocessen i praktiken är mångfacetterad och i viss mån motsägelsefull. Den faktiska

---

5 Se *Sipilä,* Suomen työoikeus I. 3 ff.

6 Se *Sipilä,* Caselius & Rekola 229 ff och *Kairinen* 91 f.

samhällsutvecklingen, arbetsmarknadsorganisationernas förändrade samhälleliga ställning, utvecklingen av inkomstpolitikens mekanismer m.m. leder dessutom till att nya problem hela tiden uppstår.

8.2. INTEGRATIONSPROCESSENS IDEOLOGISKA PREMISSER

Målsättningen för denna undersökning är att klarlägga de ideologiska premisserna för kollektivavtalets integrationsprocess och rättsdogmatisk argumentation i anslutning härtill. Framställningen är inte uttömmande. Jag har inte granskat samtliga från rättsideologisk synpunkt sett intressanta problem, utan endast strävat till att behandla ett representativt urval exemplifierande frågor, där det rättsideologiska elementet på olika abstraktionsnivåer är framträdande. En fördjupad och utvidgad analys kan sålunda säkerligen skärpa konturerna hos den allmänna bild av integrationsprocessens ideologiska premisser, som jag i det följande tecknar. Däremot torde resultaten av denna undersökning vara tillräckliga för att utstaka de allmänna riktlinjerna för integrationsprocessen.

Den samhälleliga ideologin om kollektivavtalet kan, som ovan framgått, granskas på olika abstraktionsnivåer.[7] Här skiljer jag mellan tre olika nivåer. Dessa är en allmän nivå för den samhälleliga rättsideologin, en konkret nivå för lagstiftningsideologin och en konkret nivå för rättstillämpningsideologin. Den sistnämnda omfattar i detta sammanhang *endast rättsvetenskaplig doktrin,* någon systematisk genomgång av praxis har ju inte företagits i det föregående.

Det är två samhälleliga rättsideologier, som klart har utformat integrationsprocessen sedan år 1924. Dessa är individualismen och paritetsideologin. Fig. 4 belyser utvecklingens rättsideologiska premisser under olika skeden (S = samhällelig rättsideologi, L = lagstiftningsideologin, R = rättstillämpningsideologin).

---

[7] Se ovan 42.

1924—1944

× R L S ×

individualism paritetsideologi

1944—1960(-talet)

S

× R L ×

individualism paritetsideologi

1960 (-talet) —

S

× R L ×

individualism paritetsideologi

Fig. 4 avser att belysa det rättsideologiska innehållet hos rättsideologin på olika abstraktionsnivåer på axeln individualistisk ideologi — paritetsideologi under tre olika tidsperioder. Det är skäl att understryka, att jag här inte strävar till någon exakt kvantitativ mätning av ideologin, utan endast till att åskådliggöra allmänna utvecklingslinjer och visa hur »olika rättsideologier» förhållit sig till varandra under olika epoker samt hur respektive »ideologi» utvecklats från en tidsperiod till en annan. En mer exakt ideologimätning av utvecklingen skulle förutsätta ett klart ställningstagande till vad som är »riktig paritetsideologi». Den frågan förefaller dock vara svårbesvarad av den enkla orsaken att begreppet paritetsideologi utgör ett samlande epitet för något varierande uppfattningar. Mot den bakgrunden ter sig inte heller en analys av frågan särskilt ändamålsenlig, varför jag nöjer mig med att ange ovan refererade allmänna utvecklingslinjer utan närmare kvantifiering.

Innebörden av begreppen lagstiftningsideologi och rättstillämpningsideologi, som nyttjas i fig. 4, kan belysas genom ett par klargörande kommentarer:

Då lagstiftningsideologin under en viss tidsperiod inplaceras på axeln individualistisk ideologi — paritetsideologi gäller klassificeringen endast den *lagstiftning, som tillkommit under ifrågavarande period.* Tendensen blir visserligen densamma, men mindre tydlig, i fall vi granskar samtlig arbetsrättslig lagstiftning, som varit i kraft under ifrågavarande period. Det säger ju sig själv att de ideologiska premisser KollavtL:s stadganden ger uttryck för, var desamma år 1946 (och i stort sett år 1924) som i dag, eftersom lagen är oförändrad. Vidare är det skäl att betona, att granskningen gäller den arbetsrättsliga lagstiftningen som helhet och att fig. 4 endast belyser vissa allmänna utvecklingstendenser, som kan vara och är behäftade med enskilda undantag.

Många av de värderingar, som kommer till uttryck vid rättstillämpning, utgör värdepremisser som på ett för rättstillämparen bindande sätt kan sägas vara kodifierade i lagstiftningen. I detta hänseende kommer lagstiftning och rättstillämpning naturligtvis att bygga på gemensamma värdepremisser. Doktrinens rättstillämpningsideologi i fig. 4 tar dock inte sikte på dylika fall utan rättstillämpningsideologin uppfattas i relation till lagstiftningen, som gäller under en viss period, och det utrymme denna ger för rättstillämpningen att använda »egna» värderingar. Rättstillämpningsideologin syftar på det i och för sig icke klart avgränsade område inom vilket rättstillämpningen kan nyttja alternativa värderingar, d.v.s. där man t.ex. kan argumentera utgående från paritetsideologiska eller individualistiska premisser. Och denna undersökning utvisar alltså att doktrinen tendentiellt tillämpar individualistiska värderingar i dylika situationer.

Rättstillämpningsideologin i fig. 4 omfattar som sagt inte rättspraxis. Det är dock skäl att konstatera att rättsvetenskapens ställningstaganden ofta baserar sig på rättspraxis. Å andra sidan utövar doktrinen ett klart inflytande på utformningen av rättspraxis. Det råder alltså ett komplicerat förhållande av inbördes ömsesidig påverkan mellan doktrin och praxis. På basen av den rättspraxis, som granskats i samband med ovanstående undersökning av doktrinen, förefaller det som om rättspraxis skulle placera sig relativt nära doktrinen på axeln individualistisk ideologi-

paritetsideologi i fig. 4.[8] Detta dock sagt med en reservation för att iakttagelsen inte bygger på någon systematisk undersökning.

Fig. 4 illustrerar två drag i kollektivavtalets integrationsprocess: För det första har paritetsideologin stärkt sin ställning. Utvecklingen har gått från individualistiska värderingar mot paritetsideologi inom allmän samhällelig rättsideologi, vid lagstiftning och inom doktrinen.[9] För det andra tillämpar man vid lagstiftning mer individualistiska värderingar än den samhälleliga rättsideologin ger uttryck för, paritetsideologin har inte helt »slagit igenom» på lagstiftningsnivå.[10] Med hänsyn till att den rättsideologiska utvecklingen i samhället i allmänhet gått från individualistisk ideologi mot paritetsideologi kan man säga att det

---

8 Påståendet baserar sig i första hand på granskad eller refererad rättspraxis i följande frågor: Tolkning av KollavtL § 1.1. (kap. 6.2.2.), kollektivavtalets s.k. efterverkan och förvandlingsläran (kap. 6.3.), arbetsgivares tolkningsprerogativ (kap. 6.4.6.), tolkning av KollavtL § 7 vid arbetsgivares brott mot obligatoriska kollektivavtalsvillkor (kap. 6.5.3.8.), strejken som individuellt kontraktsbrott (kap. 6.6.3.2.), strejkande arbetstagares rätt till socialhjälp (kap. 6.6.3.3.), arbetsvillig arbetstagares rätt till lön vid strejk, d.v.s. tolkning av ArbavtL § 27 (GArbavtL 20) (kap. 6.6.3.4.b och c) och tolkning av ArbavtL § 17 (kap. 7.3.6.).

9 Sålunda är den lagstiftning som tillkommit under 1970-talet i högre grad än tidigare paritetsideologiskt influerad. Här kan i anslutning till den tidigare framställningen pekas på lagnoviser som ArbavtL (1970), L om arbetarskyddsförvaltningen 24. 7. 1972/574 (se särskilt 12. 9. 1975/735 § 6.2), L om tillsyn över arbetarskyddet (1973), SemesterL (1973), LAD (1974), L om hushållsarbetstagares arbetsförhållande (1977), L om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor (1978), SjömansL (1978) och L om samarbete inom företag (1978).

Också inom doktrinen har utvecklingen sakta men säkert gått i paritetsideologisk riktning. Från den tidigare framställningen kan hänvisas till kap. 6.2.2.2. (»tertius-doktrinen», som något modifierats av *Koskinen* och *Tiitinen*), kap. 6.6.2.2. (individuell kampparitet, som *Sarkko* försiktigt tagit avstånd från), kap. 6.6.3.2. (strejken som individuellt kontraktsbrott där *Koskinen* hävdat den kollektiva arbetsrättens primat) och kap. 6.6.3.4.c (tolkning av ArbavtL § 27.2, där *»Koskinen—Sarkko-doktrinen»* småningom vunnit terräng).

10 I ovanstående framställning behandlade exempel härpå från 1970-talet utgör ArbavtL § 27, ArbavtL § 28, ArbavtL § 43.4, SemesterL § 16.2 och L om arbetstiden inom handelsrörelser och kontor § 5 och § 12a.

föreligger en ideologisk eftersläpning[11] inom lagstiftningen i förhållande till den samhällelig rättsideologin. Också inom rättsvetenskapen kommer individualistiska värderingar fortfarande relativt ofta till användning. Den ideologi, som kommer till uttryck inom rättsvetenskapen »släpar efter» såväl samhällelig rättssom lagstiftningsideologi.[12]

En genomgång av kapitlen 6 och 7 i denna undersökning utvisar att en tillämpning av paritetsideologiska premisser vid lagstiftning och rättstillämpning i allmänhet har legat i arbetstagarens intresse.[13] Paritetsideologiska argument talar sålunda i regel för en från arbetstagarsynpunkt mer fördelaktig lösning än ett individualistiskt resonemang.

Detta förefaller innebära att arbetstagares intressen i dag i högre grad än tidigare tillvaratas såväl inom samhällelig rättsideologi som vid lagstiftning och rättsdogmatisk rättstillämpning.[14] Vidare innebär detta att den allmänna samhälleliga rättsideologin ger en för arbetstagaren fördelaktigare bild av lagstiftning och rättsvetenskap än vad som de facto har täckning i verkligheten. Den samhälleliga rättsideologin kan delvis betecknas som illusorisk. Vid konkret lagstiftningsarbete frångås sålunda allmänt accepterade principer till arbetstagares nackdel. Doktrinen åter nyttjar till nackdel för arbetstagaren värderingar, som avviker från lagstiftningens värdepremisser.

---

11 Se härom även *Aarnio*, Hämäläisosakunta 34 f.

12 Exempel på denna tendens återfinns t.ex. i ovanstående framställning i kap. 6.3. (förvandlingsläran), kap. 6.4.6. (tolkningsprerogativet), kap. 6.5.3. (tolkning av KollavtL § 7 vid arbetsgivares brott mot obligatoriska kollektivavtalsvillkor), kap. 6.6.2.2. (individuell kampparitet), kap. 6.6.3.2. (strejken som individuellt kontraktsbrott) och kap. 7.3.6. (tolkning av ArbavtL § 17).

13 Jfr. dock ovan kap. 6.6.3.5.

14 Påståendet bör dock förses med en reservation. Det bygger nämligen på att intressekategorin är »statisk», medan lagstiftningen förändras. Så är ingalunda fallet utan den ekonomiska och samhälleliga utvecklingen gör att intressena förändras. I detta sammanhang är det dock inte möjligt att analysera vilka förändringar arbetarklassens objektiva intressen genomgått sedan 1924.

Det föreligger också en skillnad mellan premisserna för den allmänna rättsideologin och de värderingar som de facto kommer till användning vid lagstiftning och inom rättsdogmatiken. Den samhälleliga rättsideologin och de värderingar som kommer till uttryck i praxis överensstämmer inte helt inom arbetsrätten. Det föreligger sålunda en märklig dualism inom rättsvetenskapen. På ett abstrakt allmänt plan företräder man ofta paritetsideologiska konceptioner, medan man på en konkret rättstillämpningsnivå tenderar till att frångå dessa till förmån för tolkningsrekommendationer, som utgår från individualistiska värderingar.

8.3. RÄTTSIDEOLOGI OCH RÄTTSDOGMATIK

Jag har konstaterat att det inom arbetsrätten föreligger en diskrepans mellan den samhälleliga rättsideologin och faktiska lagstiftningsvärderingar å den ena sidan och mellan lagstiftningsideologin och de värderingar doktrinen nyttjar å den andra sidan. Skillnaden mellan premisserna för den samhälleliga rättsideologin och lagstiftningsvärderingarna torde sakna relevans vid en rättsdogmatisk diskussion. Diskrepansen mellan lagstiftningspremisserna och de värderingar rättsvetenskapen tillämpar är däremot av rättsdogmatiskt intresse. Vad innebär denna diskrepans, hur skall den tolkas och hur förhåller den sig till gängse juridiska tolkningsläror?

Denna undersökning gäller en specifikt arbetsrättslig innehållsmässig aspekt av rättsideologin. En granskning och klarläggning av rådande specifikt juridiska rättsideologi och rådande tolkningsläror skulle kräva en skild undersökning. Hypotetiskt kan jag dock presentera två schematiska och inbördes radikalt motsatta alternativ för hur man kunde tänkas ställa sig till diskrepansen mellan värderingarna i lagstiftning och doktrin:

En möjlighet är att hävda, att lagstiftningen (lagstiftaren) fullt medvetet lämnar ett utrymme för tolkning och värderingsalternativ åt rättstillämpningen (doktrin och praxis) och att det på rättstillämpningsnivå är fullt legitimt att tillämpa »egna» värderingar inom den prövningsram lagen ger. Denna uppfattning innebär, att

gällande rätt anses utformas först i tillämpningsskedet, och att rådande juridiska rättsideologi finner det helt acceptabelt att det föreligger en diskrepans mellan lagstiftningsideologin och de värderingar, som kommer till uttryck vid rättstillämpningen. I fall man hävdar detta alternativ föreligger ingen orsak till kritik av doktrinen på basen av nämnda diskrepans. Den utgör i så fall endast ett objektivt faktum, som utvisar att lagstiftningen har en illusorisk funktion.

Ett annat alternativ är att hävda, att rådande juridiska rättsideologi utgår från att rättstillämpningen värderingsmässigt bör vara bunden vid lagstiftningens (lagstiftarens) ideologiska premisser. Rättstillämparen vore enligt denna syn skyldig att sträva till att realisera de målsättningar parlamentet fastställer oberoende av sina »egna» rättspolitiska uppfattningar. Rättstillämpningens uppgift vore alltså i första hand att söka finna den värderingsmässigt i lagstiftningen fastställda rätta lösningen, inte att själv skapa den.

Det är uppenbart att skilda rättsteoretiska traditioner intar olika inställning till ovanstående två hypotetiska modeller och att det förekommer en lång rad uppfattningar, vilka kan sägas utgöra kompromisser mellan dessa ytterlighetsalternativ. I detta sammanhang nöjer jag mig med att konstatera att det senare alternativet ingalunda är uteslutet — snarare tvärtom — utgående från grunderna för den klassiska borgerliga demokratiuppfattningen, för vilken parlamentet utgör det centrala suveräna statsorganet. Det är därför skäl att kort granska vad detta alternativ innebär för en bedömning av den arbetsrättsliga doktrinen och de värdepremisser den tillämpar:

Under denna förutsättning kan de av doktrinen tillämpade värdepremisserna betecknas som irrelevanta och subjektiva till den del de avviker från lagstiftningspremisserna. Arbetsrättslig doktrin kan sägas nyttja föråldrade individualistiska värderingar vid lösning av olika tolkningsproblem och vid justifiering av dessa. Detta faktum tar sig olika uttryck. Ibland använder man uttryckligen argument, som inte är adekvata från rättsideologisk synpunkt, i andra fall kan man använda argument, som har en illuso-

risk (individualistisk) funktion, utan att fästa avseende härvid.[15] I vissa fall kan man utelämna relevanta paritetsideologiska argument. Vidare förefaller man sällan fråga efter lagstiftningens och förarbetens sociala kontext och premisser, utan man nöjer sig ofta med att hänvisa till en mer eller mindre explicit ratio legis.

Från ovan relaterade utgångspunkt kan man alltså i många arbetsrättsliga tolkningssituationer presentera rättsideologiskt relevanta argument, som inte verkar ha blivit beaktade i doktrin eller praxis. Och det rättsideologiska elementet i argumentationen förefaller relativt ofta vara relevant.[16]

Slutligen är det skäl att framhålla att det på basen av denna undersökning inte är möjligt att bedöma betydelsen av det rättsideologiska elementet inom arbetsrättslig rättsdogmatik i allmänhet. Några rättsdogmatiska problem har ju inte lösts inom ramen för denna undersökning, några tolkningsrekommendationer har inte avgetts. Däremot kan jag konstatera att det inte torde vara möjligt att ge några allmänna riktlinjer för betydelsen av argumenteringens rättsideologiska element i enskilda tillämpningsfall. Det förefaller nämligen uppenbart att tyngden hos »rättsideologiska» argument i olika situationer varierar. Ibland kan de vara helt marginella, i andra fall kan de vara av stor betydelse.[17]

8.4. LAGPOSITIVISM OCH RÄTTSIDEOLOGI

Det har framgått att man inom finländsk arbetsrättslig doktrin systematiskt tillämpar värderingar, som avviker såväl från den allmänna samhälleliga rättsideologins utgångspunkter (paritetsideologin) som från lagstiftningens premisser och som i stället ger uttryck för ett individuellt subjektivt rättsmedvetende. I detta kapitel

---

15 Se ovan kap. 6.3.

16 Delvis kan detta bero på att begreppet »rättsideologi» i denna undersökning getts en vidsträckt innebörd. Sålunda är det möjligt att vissa av de »rättsideologiska» argumenten även kunde betecknas som rättssystematiska.

17 *Aarnio*, Lainoppi 224 f.

(8.4.) försöker jag besvara frågan om det föreligger något samband mellan detta faktum och det lagpositivistiska (analytiska) vetenskapsideal, för vilket *Vuorio* är den mest prominenta företrädaren inom finländsk arbetsrätt.

Inledningsvis är det skäl att understryka att följande framställning *enbart tar sikte på förhållandet mellan lagpositivism och rättsideologi inom arbetsrätten.* De samhälleliga relationer, som regleras inom arbetsrätten avviker i hög grad från t.ex. de bytesförhållanden, som regleras inom civilrätten. Intressemotsättningarna är relativt stora inom arbetsrätten, som även i strukturellt hänseende avviker från övriga rättsområden. Det är inte otänkbart att lagpositivismens teoretiska utgångspunkter får skilda funktioner och på olika sätt påverkar det rättsideologiska elementet i argumentationen inom olika rättsområden och i samband med olika slag av problem. Följande framställning kan därför inte generaliseras till att gälla lagpositivism och rättsideologi i allmänhet.

Inom arbetsrätten kan *Vuorio* sägas vara den enda finländska rättsvetenskapsman, som ingående och explicit formulerat sina teoretiska utgångspunkter. Innan jag går in på huvudfrågeställningen i detta kapitel är det därför skäl att kort granska huruvida *Vuorio* är representativ. Kan man karaktärisera den finländska arbetsrätten (vetenskapen) som lagpositivistisk? Det faktum att man inte har kritiserat eller tagit avstånd från *Vuorios* rättsteoretiska »program», den starka ställning *Vuorios* läror och begreppsapparat fortfarande har i förening med den allmänna inriktningen inom finländsk rättsvetenskap gör det enligt min mening befogat, att beteckna den finländska arbetsrättsvetenskapen [18] som lagpositivistisk i den mening *Aarnio* karaktäriserat begreppet.[19] Det är dock skäl att understryka att den teoretiska självförståelsen i allmänhet inte befunnit sig på en lika hög nivå som hos *Vuorio.*

---

[18] Den finländska arbetsrätten är dock ingalunda monolitisk i teoretiskt hänseende. Sålunda är inflytandet från *Vuorio* mer påfallande i *Sarkkos* och *Tiitinens* produktion än hos *Koskinen* och *Suviranta.*

[19] *Aarnio,* Reasoning 30 f anger fyra, enligt min uppfattning välvalda, utgångspunkter för finländsk lagpositivism.

Denna undersökning befäster uppfattningen om att den kritik, som i olika sammanhang riktats mot lagpositivismen och som utgjort en av utgångspunkterna för denna undersökning, åtminstone vad beträffar arbetsrätten i viss mån varit befogad.[20] Den normativa lagpositivismen inom arbetsrätten lyckas inte »leva som den lär». Det rättsideologiska elementet spelar en betydande roll inom lagpositivistisk arbetsrättsvetenskap, trots att man strävar till en »rent» juridisk argumentation och justifiering. Det »nya» i detta sammanhang är att den lagpositivistiska arbetsrättsliga vetenskapen mer eller mindre systematiskt tillämpar en individualistisk ideologi, d.v.s. värderingar som avviker från de värderingar den samhälleliga rättsideologin (paritetsideologin) och lagstiftningsideologin hävdar. Vilket är sambandet mellan detta faktum och lagpositivismens rättsteoretiska premisser?

Det föreligger knappast något *logiskt* samband mellan nämnda värderingsdiskrepans och lagpositivismen. Rent logiskt sett torde det vara fullt möjligt att (implicit) tillämpa paritetsideologiska värderingar inom lagpositivistisk rättsvetenskap, trots att lösningarna justifieras »rent juridiskt».

Å andra sidan förefaller det osannolikt att denna genomgående tendens skulle bero på en ren tillfällighet eller enbart på enskilda rättsvetenskapsmäns subjektiva värderingar. Det verkar tvärtom troligt att det föreligger något slag av strukturellt samband mellan lagpositivismen och tillämpningen av från lagstiftningsideologin avvikande värdepremisser inom arbetsrättslig vetenskap. I det följande anlägger jag några synpunkter på hurudant detta strukturella samband kunde tänkas vara.

Lagpositivismen legitimerar uteslutandet av det rättsideologiska elementet från rättsvetenskapen. Den skapar sålunda förutsättningar för en rättsvetenskaplig diskussion där den ideologiska aspekten uppfattas som irrelevant. Detta innebär samtidigt att man utesluter en systematisk och metodisk innehållsmässig (vetenskaplig) kontroll av och diskussion om de värderingar som används. Vidare leder detta till att den faktiska tillämpningen av rättsideologi inte sker enligt några regler utan mer eller mindre intuitivt. *Lagpositivismen*

---

[20] Se ovan kap. 2.2. och kap. 2.3.

skapar sålunda förutsättningar för en tillämpning av subjektiva värderingar.

Den juridiska ideologin inom obligationsrätten bygger på individuell avtalsfrihet och jämlikhet. Det individuella arbetsavtalet bygger på avtalsformen. Det förefaller uppenbart att en »individualistisk» avtalsideologi kontinuerligt reproduceras på en juridisk nivå. Det föreligger därför en viktig skillnad mellan det kollektiva avtalssystemet, som uppfattar den individuella avtalsfriheten som formell och skenbar, och den övriga rättsordningen, som med vissa begränsningar uppfattar den individuella avtalsfriheten som reell och materiell. Detta innebär att det föreligger en viss inre ideologisk spänning inom rättssystemet. »Individualistiska» värderingar överensstämmer i allmänhet med lagstiftningens värdepremisser vid juridisk argumentation, men dylika värderingar avviker från dessa inom arbetsrätten. Detta faktum förefaller vara ägnat att främja en tillämpning av individualistisk ideologi även inom arbetsrätten.

Lagpositivismen strävar ofta till en »rent juridisk» justifiering av sina tolkningslösningar. Justifieringsargumentet kan i vissa fall påverka lösningens innehåll på ett sätt som justifieraren inte varit medveten om eller kunnat förutse.[21] I anslutning till vad som ovan sagts finns det en hypotetisk möjlighet till att justifieringsargumenten på grund av rättssystemets »individualistiska» struktur och den »juridiska ideologin» i allmänhet har en individualistisk ideologisk funktion. I fall denna hypotes håller streck innebär den att en »rent juridisk» justifiering har en tendens att påverka tillämpade värderingar i en individualistisk riktning.

Slutligen kan man hänvisa till standardargumentet från den finländska debatten om rättsväsendet under början av 1970-talet: Juristkåren har en ensidig social bakgrund och är samhälleligt sett relativt konservativ.[22] Detta skulle innebära — för att bruka en populär term från rättsteoretisk debatt — att det arbetsrättsliga

---

[21] Förvandlingsläran som justifierare av kollektivavtalets efterverkan utgör ett exempel härpå. Se ovan kap. 6.3.

[22] Se t.ex. *Eriksson,* Kantajana kansalainen 24 ff och *Blom,* Rikostuomiot 272 ff.

juristauditoriets [23] rättsmedvetande avviker från den allmänna samhälleliga rättsideologin.

Sammanfattningsvis kan alltså förhållandet mellan lagpositivism och det faktum att rättsdogmatiken nyttjar från lagstiftningsideologin avvikande värdepremisser karaktäriseras enligt följande: Lagpositivismens teoretiska utgångspunkter skapar objektiva möjligheter för tillämpning av subjektiva, individualistiska värderingar. Vissa strukturella faktorer inom rättssystemet samt eventuellt juristkårens relativa konservatism förefaller att leda till att dessa möjligheter tendentiellt realiseras vid arbetsrättslig rättstillämpning.

I fall ovanstående hypotetiska förklaringsmodell håller och i fall man finner det oacceptabelt att rättsvetenskapen »urvattnar» lagstiftningen (i förhållande till den samhälleliga rättsideologin) blir ett krav på revidering av de rättsteoretiska utgångspunkterna för arbetsrättslig rättsdogmatik oundvikligt. Rättsdogmatiken bör i så fall beakta och integrera rättens ideologiska element.[24] Och det traditionella kravet på öppen rättslig argumentering kan kompletteras med ett krav på att värderingarnas samhälleliga och rättssystematiska relevans bör redovisas.

8.5. PARITETSIDEOLOGI OCH INTRESSEN

Från materialistisk utgångspunkt är arbetarklassens objektiva samhälleliga intresse att göra slut på kapitalförhållandet. Från materia-

---

[23] Se *Aarnio*, LM 1978. 740 ff.

[24] Här är det inte möjligt att gå in på frågan vad detta innebär i metodiskt och teoretiskt hänseende. Det står dock klart att en dylik integration kan ske utgående från olika teoretiska premisser och ingalunda i och för sig förutsätter t.ex. en materialistisk vetenskapsuppfattning. Det utmärkande för den marxistiska rättsvetenskapens integration av det rättsideologiska elementet torde ligga däri, att den relevanta ideologin härleds materialistiskt och förklaras materialistiskt (se närmare om vad detta innebär *t.ex. Läpple* 13 ff, *Blom* 177 ff, *Toiviainen*, Sosiologia 1976. 199 och *Falk—Noro*, Sosiologia 1977. 74 ff).

listisk utgångspunkt utgör reformismen (paritetsideologin) en nödvändig form av medvetande inom det borgerliga samhället.[25] Den utgör även den ideologiska formen för arbetarklassens objektiva intressen inom ramen för rådande produktionsförhållanden och kapitalförhållandets reproduktion. Reformismen förvandlar de antagonistiska klassintressena till inkomstfördelningsintressen på samhällets »yta», kampen mot mervärde reduceras till kamp om dess fördelning.[26]

Paritetsideologin kan betecknas som en »rättsideologisk formalisering» av vissa av reformismens centrala och nödvändiga postulat. Det är därför inte överraskande att man på en konkret nivå kan konstatera att en tillämpning av paritetsideologin i allmänhet tillvaratagit arbetstagares omedelbara konkreta intressen i större utsträckning än individualistiska argument. Och en »radikal» paritetsideologi tjänar i allmänhet i högre grad arbetstagarintressen än en »försiktig» paritetsideologi. Denna iakttagelse kan på basen av denna framställning göras såväl på lagstiftnings- som rättstillämpningsnivå.

Mot denna bakgrund förefaller det helt naturligt att arbetsgivarna (och deras representanter) ofta företräder individualistiska lösningar på en konkret nivå och också i övrigt en »försiktig» paritetsideologi medan arbetstagarna (och deras representanter) mera konsekvent företräder paritetsideologiska uppfattningar.

Paritetsideologin är en formell, allmän och »neutral» ideologi,[27] som i vissa konkreta tillämpningsfall innebär klart mer fördelakti-

---

I detta avseende fyller inte kap. 3 i denna undersökning kravet på materialistisk härledning, utan den samhälleliga rättsideologin har delvis presenterats som »ytfenomen». Inte heller de rättsideologiska argumenten i det rättsdogmatiska resonemanget har här kunnat »härledas».

25 *Hansson* 67, *Blom,* Tieto, tiede, yhteiskunta 190.

26 *Blom,* Tieto, tiede, yhteiskunta 179.

27 Paritetsideologin är även diffus. Den kan ges olika innehåll, d.v.s. tolkas på olika sätt. Mot bakgrund av detta faktum är det lätt att förstå att paritetsideologin inom ramen för kapitalistiska produktionsförhållanden på ett allmänt plan kan tillvarata såväl arbetsgivar- som arbetstagarintressen.

ga lösningar för arbetsgivaren än ett individualistiskt resonemang, d.v.s. tillämpning av individualistiska värderingar. På basen av denna undersökning förefaller det som om paritetsideologiska lagstiftningslösningar och rättsideologiska argument i dessa fall har haft det »lättare» att bli allmänt accepterade än då paritetsideologin tjänat arbetstagarintressen.[28] Det är dock skäl att understryka att exempelfallen här är så få att några allmänna generaliseringar inte kan göras utgående från dem, trots att fallen inte utvalts selektivt.

Det förefaller föreligga en klar skillnad mellan arbetsgivar- och arbetstagarparitetsideologi. Den förra betonar jämlikheten mellan parterna, d.v.s. styrkebalansen. Den senare betonar skyddsprincipen.

Genom enbart intressekategorin kan man naturligtvis inte förklara de ideologiska lösningar man företräder i vår arbetsrätt. Tvärtom förefaller det som om paritetsideologins olika resonemang och även vissa mindre konsekvent paritetsideologiska resonemang skulle ha en viss självständig kraft och tyngd i lagstiftnings- och tolknings-sammanhang. Då klara intressekonflikter, d.v.s. en konflikt mellan den ideologi och de intressen man företräder, uppstår, förefaller dock ideologin vara klart sekundär i förhållande till intressekategorin. Detta kommer klart till uttryck hos arbetsgivarnas (och deras representanters) tendens att på konkret nivå ty sig till individualistiska argument. Hos arbetstagarna (och deras representanter) är tendensen inte lika tydlig, vilket dock delvis torde bero på strukturella faktorer. En lösning, som ligger i arbetstagarintressen kan ju alltid legitimeras eller justifieras med den s.k. skyddsprincipen, varvid även ett paritetsideologiskt element ingår i argumentationen.

Det är slutligen skäl att understryka att de frågor, som granskats i denna framställning inte i intressehänseende är ekvivalenta. Olika tolknings- och lagstiftningsproblem representerar varierande intressen. I vissa fall är det fråga om betydande ekonomiska eller faktiska intressen. I andra fall gäller det mindre marginella »ideologiska» intressen.

---

28 Se ovan kap. 6.6.3.5.

8.6. PARITETSIDEOLOGINS GRÄNSER

Paritetsideologin är inte konsekvent genomförd inom finländsk lagstiftning. Detta innebär att det inom ramen för denna samhälleliga rättsideologi finns ett utrymme för reformer, som tillvaratar arbetstagarnas intressen och förbättrar deras rättsliga ställning. Paritetsideologins »gränser» har ingalunda uppnåtts i lagstiftningen.

En intressant fråga är under vilka villkor paritetsideologin konsekvent kan tänkas realiseras inom finländsk lagstiftning och rättstillämpning. I detta sammanhang är det inte möjligt att ingående analysera problemet. Allmänt kan dock konstateras att en långt gående realisering av paritetsideologin torde vara möjlig inom ramen för rådande ekonomiska system. En lång rad faktorer börjande från den ekonomiska utvecklingen (konjunkturer, arbetslöshetsgrad m.m.) kan tänkas påverka denna realisering och dess former. Ett förverkligande av en radikal paritetsideologi torde förutsätta en mer systematisk uttrycklig formulering av denna ideologi än vad som är fallet i dag samt att fackföreningsrörelsen konsekvent går in för detta förverkligande och för ett utbredande av ideologin i dess radikala form. Historiskt sett förefaller även den marxistiska ideologins samhälleliga styrkeposition ha befrämjat paritetsideologins frammarsch. I princip spränger marxismen dock ramarna för paritetsideologin. Inom rättsvetenskapen torde en »paradigm», som i olika avseenden betonar parlamentets roll och betydelse och som strävar att minimera utrymmet för subjektiva värderingar på rättstillämpningsnivå vara ägnad att främja en realisering av paritetsideologin. I makthänseende torde dagens finländska fackföreningsrörelse i princip ha resurser att genomdriva en radikal paritetsideologisk lagstiftning.

Mot bakgrund av att paritetsideologin kan betecknas som en nödvändig form av medvetande under kapitalistiska produktionsförhållanden är det inte överraskande att de arbetsrättsliga reformkrav arbetarrörelsen uppställt i allmänhet bygger på och håller sig inom ramen för detta medvetande. Sålunda kan man konstatera att så gott som samtliga arbetsrättsliga reformkrav, som dokumenterats i olika programskrifter för den fackliga och politiska arbetarrörelsen och som regelbundet återkommer i olika »söndags-

tal» bygger på en ofta implicit paritetsideologi. Krav på avskaffande av arbetsgivares tolkningsprerogativ och arbetsgivares rätt till lockout, krav på förbättrat arbetarskydd och stärkt uppsägningsskydd kan ses som uttryck för denna ideologi.

Rättskrav som spränger gränserna för paritetsideologin, som bygger på »överparitet»,[29] för att använda en västtysk term, är ytterst sällsynta inom finländsk debatt. Detta är något överraskande med hänsyn till att den finländska arbetarrörelsen har en relativt stark minoritet vars klassmedvetande [30] inte går att förena med paritetsideologiska premisser. Brist på samhälleliga och politiska förutsättningar för att realisera dylika rättskrav i dagens läge förklarar dock eventuellt detta faktum.

---

[29] *Erdmann,* RdA 1976. 87.

[30] Om begreppet klassmedvetande se *Blom,* Tieto, tiede, yhteiskunta 169 f.

TARIFVERTRAG UND RECHTSIDEOLOGIE

Rechtswissenschaftliche Untersuchung über die rechtsideologischen Prämissen bei der Aufnahme von Tarifverträgen und Arbeitskampfmassnahmen in das finnische Rechtssystem seit dem Jahre 1924.

Zusammenfassung

Übersetzung aus dem Finnischen von **Arnold Bruns**

I

Das erste Kapitel der Dissertation enthält einen kurzen historischen Überblick, in dem die allgemeinen Entwicklungslinien der Entstehung des Kapitalismus, der Organisierung der Arbeiterklasse und ihre tarifvertraglichen Aktivitäten in Finnland charakterisiert werden.

II

Im zweiten Kapitel sind die Ausgangspunkte der Untersuchung, der Untersuchungsgegenstand und die Fragestellung dargelegt.

Ein Ausgangspunkt für die Untersuchung ist die Tatsache, dass sich der Tarifvertrag in vieler Hinsicht von den individuellen, obligationsrechtlichen Verträgen unterscheidet, die das Gerüst unseres Rechtssystems bildeten und auch weiterhin bilden. Das bedeutet, dass die Aufnahme des Tarifvertrags in das Rechtssystem objektive Schwierigkeiten mit sich bringt, die man auf unterschiedlicher Weise

und von unterschiedlichen Wertprämissen ausgehend lösen kann. Der zweite Ausgangspunkt steht im Zusammenhang mit der Tatsache, dass die finnische Rechtswissenschaft relativ wenig Interesse an der Untersuchung der gesellschaftlichen Elemente des Arbeitsrechts gezeigt hat. So wird etwa das Werk »Die Festsetzung der Bedingungen des Arbeitsverhältnisses» (1955) von *Jorma Vuorio,* dem bedeutendsten Klassiker des modernen Arbeitsrechts in der finnischen Rechtswissenschaft, durch das Bestreben geprägt, diese Gesichtspunkte völlig aus der (Rechtsdogmatik) Rechtswissenschaft auszuschliessen. Es werden deshalb hier die verschiedenen Erscheinungsformen untersucht, die dieser Versuch bei *Vuorio* annimmt.

Die Analyse kommt zu dem Schluss, *Vuorio* als einen Vertreter des analytischen Gesetzpositivismus zu charakterisieren, der unter anderem stark von *Kelsen* und *Ross* beeinflusst wird. Unter den Vertretern des analytischen Gesetzpositivismus in Finnland, dessen Durchbruch nach 1950 erfolgte, kann man *Vuorio* als einen radikalen Verfechter der »reinen» Rechtwissenschaft bezeichnen.

Es ist die Absicht der Dissertation, ausgehend von den oben genannten Gesichtspunkten die finnische Rechtswissenschaft im Bereich des Arbeitsrechts mit einer Untersuchung darüber zu vervollständigen, wie der Tarifvertrag in rechtsideologischer Hinsicht in unser Rechtssystem aufgenommen wurde. Sie versucht also, die Wertprämissen darzulegen, die bei der Aufnahme des Tarifvertrags in das finnische Rechtssystem sowohl im Bereich der Gesetzgebung, der Rechtswissenschaft als auch der Gerichtspraxis angewendet wurden.

Die Darstellung bewegt sich sowohl auf einer allgemeinen als auch auf einer rechtsdogmatischen Ebene. Auf der allgemeinen Ebene wird untersucht, wie der Tarifvertrag historisch und empirisch in das finnische Rechtssystem aufgenommen wurde, welche Ideologien dabei einflossen und wie sich diese Idologien auf die gesellschaftlich herrschenden Auffassungen beziehen. Auf der rechtsdogmatischen Ebene werden die Argumentationen im Arbeitsrecht untersucht. Unter Rechtsdogmatik wird hier die Interpretation und Systematisierung von Normen verstanden. Die Untersuchung selbst ist jedoch insofern nicht rechtsdogmatisch, als dass sie keine Interpretationsempfehlungen ausspricht. Es werden hier ausschliesslich

die gesellschaftliche und rechtsideologische Seite der Argumentation berücksichtigt und es wird keine in Einzelheiten gehende Erörterung ihrer anderen Aspekte oder eine rechtsdogmatische Gesamtkritik vorgenommen. Im Rahmen dieser Untersuchung wird deshalb nicht Stellung dazu genommen, ob die herrschende Meinung über irgendein bestimmtes Problem richtig ist. Es werden hier nur die Wertprämissen der Interpretation untersucht, mögliche Alternativen für diesen Prämissen dargestellt und auf die Folgen ihrer Anwendung hingewiesen. Die Untersuchung versucht also mit anderen Worten, die rechtsideologischen Elemente der rechtsdogmatischen Argumentation im Arbeitsrecht, die rechtsideologischen Prämissen der Doktrin, einzuschätzen. Diese Einschätzung geschieht mit Hilfe des historisch-materialistischen Begriffs: gesellschaftliche Rechtsideologie. Unter diesen Begriff wird die systematische Gesamtheit der juristischen Theorien und Auffassungen verstanden. Der Begriff wird in diesem Kapitel genauer definiert und auch seine Stellung und Beziehung zu bestimmten anderen Erscheinungen erläutet. Dabei wird die Rechtsideologie und die illusorische Funktion des Rechts unterschieden, worunter der Hang des Rechts verstanden wird, Verfälschungen zu verursachen, wenn es »an der Oberfläche der Gesellschaft» die ökonomischen Beziehungen der Gesellschaft »auf den Kopf» stellt. Ebenso wird zwischen den verschiedenen Erscheinungsformen der Rechtsideologie unterschieden und diese werden anhand von Beispielen durch die Darstellung verschiedener Auffassungen in Bezug auf die konkrete Rechtsnorm (die konkrete Interpretation) beleuchtet:

— Auffassungen über eine bestimmte Norm (eine bestimmte Interpretation)
— Auffassungen, die in einer bestimmten Norm auftreten, Auffassungen, auf die sich die Norm gründet
— Auffassungen, mit der eine Norm legitimiert (eine Interpretation justifiziert) wird.

Wie man feststellen kann, bewegt sich die Untersuchung dabei auf drei Ebenen. Als erstes wird aus einem allgemeinhistorischen Blickwinkel betrachtet, wie die Aufnahme vonstatten gegangen ist. Als zweites werden die ideologischen Prämissen dieses Aufnahmeprozesses untersucht. Dabei werden die gesellschaftlichen Rechts-

ideologien in Bezug auf den Tarifvertrag dargestellt und untersucht, welche die rechtsideologischen Begriffe sind, die bei der Aufnahme des Tarifvertrags in das Rechtssystem angewendet wurden. Dabei werden der Aufnahmeprozess auf der Ebene der Rechtstheorie (allgemeine Lehrmeinungen) und auf der Ebene der Gesetzgebung und Doktrin gesondert behandelt. Drittens werden die rechtsideologischen Prämissen der Gesetzgebung und der Doktrin unter Zuhilfenahme des »Massstabs» gesellschaftliche Rechtsideologie beurteilt. Auf der dritten Ebene der Untersuchung richtet sich das theoretische Interesse auf die innere Beziehung zwischen gesellschaftlicher Rechtsideologie, Gesetzgebung und Doktrin. Dabei werden die gesellschaftliche Rechtsideologie und die Wertprämissen der Gesetzgebung und der Rechtsdogmatik einander gegenübergestellt. Deren inhaltliche Beziehungen bilden den Gegenstand der Untersuchung, d.h. es wird versucht zu klären, wendet die Rechtsdogmatik andere Bewertungen an als die Gesetzgebung usw.

In diesem Kapitel wird eine Anzahl von Fragen aufgeworfen, für die in Verlauf der Untersuchung eine Antwort gesucht wird:

1) Wie wurde in historischer Hinsicht der Tarifvertrag in das finnische Rechtssystem aufgenommen, wie sahen die allgemeinen Verfahrensweisen dabei aus?
2) Welche ideologischen Prämissen sind bei diesem Prozess zur Anwendung gekommen, wie verhalten sich seine rechtsideologischen Ausgangspunkte zu den gesellschaftlichen Ideologien über den Tarifvertrag?
3) In welchem Umfang treten rechtsideologische Elemente in der Argumentation der arbeitsrechtlichen Doktrin auf? In welchem Verhältnis stehen die Bewertungen der rechtsdogmatischen Rechtswissenschaft zur gesellschaftlichen Rechtsideologie und Gesetzgebungsideologie? Für den Fall, dass die Bewertungen der Rechtsdogmatik in irgendeiner Beziehung von den genannten Prämissen abweichen, wird die Zusatzfrage gestellt: Kann man eine Beziehung zwischen dieser Abweichung und den rechtstheoretischen und methodologischen Ausgangspunkten des Rechtspositivismus (der analytischen Rechtswissenschaft) feststellen?

4) Wie konsequent vertreten die verschiedenen den Tarifvertrag betreffenden gesellschaftlichen Rechtsideologien die unmittelbaren Interessen der verschiedenen Parteien auf der Ebene der Anwendung der Gesetzgebung und des Rechts? Geraten die Interessen oft in einen Widerspruch zur Ideologie, und wie gross ist die Durchschlagskraft der Ideologie für den Fall, dass ein Widerspruch entsteht zwischen den Interessen und der Ideologie die vertreten werden?
5) Wie verhalten sich die verscheidenen den Tarifvertrag betreffenden gesellschaftlichen Rechtsideologien zur Fortentwicklung der Gesetzgebung? Lassen diese Ideologien Platz für Reformen und, falls das der Fall ist, wie könnten diese Reformen aussehen?

Am Ende dieses Kapitels werden bestimmte Einschränkungen vorgenommen: Die Untersuchung beschränkt sich auf die Zeit nach 1924, das Jahr in dem das erste finnische Tarifvertragsgesetz entstand. Weiterhin beschäftigt sich die Untersuchung nicht mit den Tarifverträgen für Beamte des öffentlichen Dienstes, auch nicht mit spezifisch juristischen Rechtsideologie-Aspekten des Tarifvertrags (allgemeine Interpretationsprinzipien usw.), sondern beschäftigt sich ausschliesslich mit dem besonderen arbeitsrechtlichen, inhaltlichen Ideologieaspekt des Aufnahmeprozesses des Tarifvertrags in das Rechtssystem.

III

Im dritten Kapitel wird analysiert, wie die gesellschaftlichen Rechtsideologien, die das Arbeitsverhältnis und den Tarifvertrag betreffen, historisch gesehen entstanden sind und wie sie sich in Finnland weiterentwickelt haben. Dabei wird auch die Zeit vor 1924 behandelt. In Übereinstimmung mit dem Begriff der Rechtsideologie, wie er im vorherigen Kapitel dargestellt wurde, werden hier die Gesetzgebungsideologie, die Ideologie, die in der Rechts- und Gesellschaftswissenschaft auftritt, die Ideologie der Arbeitnehmerseite und die der Arbeitgeberseite unterschieden.

Die Darstellung ist folgendermassen unterteilt: 1) die Zeit bis zum Jahre 1896 2) die Jahre 1896 bis 1918 3) die Jahre 1919 bis 1944 4) die Zeit nach 1944. Allgemein gesprochen lassen sich in dieser

Zeit drei Hauptideologien in Bezug auf das Arbeitsverhältnis und den Tarifvertrag finden: die *individualistische Ideologie* hat ihren Ausgangspunkt in Liberalismus und dementsprechend wird das Arbeitsverhältnis als ein individuelles, persönliches Verhältnis verstanden. Den Vereinigungen der Arbeiter und Angestellten und kollektiven Massnahmen (Streik usw.) steht diese Ideologie ablehnend gegenüber. Die *Paritätsideologie* hat ihre Wurzeln im Reformismus (sowohl im bürgerlichen als auch im sozialdemokratischen Reformismus) und steht den oben genannten Erscheinungen positiv gegenüber. Die *marxistische Ideologie* steht diesen Erscheinungen auch positiv gegenüber, gibt ihnen aber einen anderen Inhalt und eine andere Bedeutung als die Paritätsideologie.

In den Jahren 1919 bis 1944 vertraten die Arbeitgeber einen konservativen Patriarchalismus, den man als individualistisch charakterisieren kann. Innerhalb der Arbeiterbewegung waren sowohl die Paritätsideologie als auch der Marxismus vertreten. Die Gesetzgebungsideologie wie auch die Rechts- und Gesellschaftswissenschaft stützten sich in der Hauptsache auf die Prämissen der Paritätsideologie. Nach 1944 wurde die Paritätsideologie auch die herrschende Ideologie der Arbeitgeberseite, und nur der marxistische Teil der Arbeiterbewegung vertritt die Paritätsideologie nicht. Aus diesem Grund nimmt die Paritätsideologie als herrschende Ideologie auch einen zentralen Stellenwert in dieser Untersuchung ein. Die wichtigsten Elemente dieser Ideologie, so wie sie in dieser Untersuchung verstanden wird, kann man folgendermassen aufgliedern:

1) Der Ausgangspunkt ist der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit. Dieser Widerspruch ist jedoch nicht antagonistisch, er kann im Gegenteil durch Gesetzgebung, Tarifverträge usw. reguliert werden. Ungeachtet dieses Widerspruchs haben Arbeit und Kapital wichtige gemeinsame Interessen, was eine objektive Grundlage für die Regulierung dieses Konflikts im Rahmen gemeinsamer, von beiden Parteien anerkannten Spielregeln bildet.
2) Der einzelne Arbeitnehmer wird auf der individuellen Ebene als deutlich schwächerer Teil in Bezug auf den Arbeitgeber gesehen. Aus diesem Grund muss der Arbeitnehmer durch die Gesetzgebung geschützt werden.

3) Die Arbeitnehmer können ihre Lage auch verbessern, indem sie sich zusammenschliessen. Wenn sich die Arbeitnehmer zu einer kollektiven Organisation zusammenschliessen, können sie die Position eines gleichberechtigten Vertragspartners gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberorganisation erreichen. Diese Gleichberechtigung ist nicht nur formal, sondern auch materiell vorhanden.

4) Diese Gleichberechtigung, die die Arbeitnehmer durch ihren Zusammenschluss erreichen, erhält ihre konkrete Erscheinungsform im Tarifvertrag, der als ein allgemeiner, obligationsrechtlicher Vertrag angesehen wird. Vereinigungen bzw. Kollektive werden als Vertragsparteien dieses Vertrages aufgefasst, ungeachtet dessen, dass auch ein einzelner Arbeitgeber einen Tarifvertrag abschliessen kann. Ein Tarifvertrag wird als ein Vertrag aufgefasst, mit dem die Arbeitnehmerseite sich zur Einhaltung des Arbeitsfriedens verpflichtet und die Arbeitgeberseite sich zur Einhaltung bestimmter Vertragsbestimmungen während der Laufzeit des Vertrages. Eng mit dem Tarifvertragsystem ist also die Vertragsfreiheit in Hinblick auf den Abschluss eines Vertrages verbunden, wie auch die Möglichkeit der Arbeitnehmerseite, Arbeitskampfmassnahmen zu ergreifen.

5) Die Paritätsideologie geht davon aus, dass der Staat auf der Kollektivebene neutral gegenüber den Tarifvertragsparteien bleiben kann und bleiben soll, was auch bedeutet, dass beide Parteien gleich behandelt werden sollten. Der Staat kann jedoch auf verschiedene Weise die Konflikte zwischen den Parteien regeln, um somit für das sog. allgemeine Gesellschaftsinteresse Sorge zu tragen.

IV

Das vierte Kapitel behandelt die Aufnahme des Tarifvertrags in die allgemeine Rechtslehre, Theorie und Systematik. Dabei wird festgestellt, dass man bei diesem Aufnahme- und Anpassungsprozess zwei Phasen unterscheiden kann. Bis Anfang der 50er Jahre wird die Aufnahme- und Anpassungsstrategie von einer rechtswissenschaftlichen Richtung beherrscht, die durch die Begriffsjurisprudenz

beeinflusst und an deutschen Vorbildern ausrichtet ist. Diese Richtung wird allmählich von der analytischen Tradition ersetzt. Es soll hier nur als Hinweis festgestellt werden, dass die Schlussfolgerung dieses Kapitels folgendermassen lautet: Die erstere Richtung übernahm mehr oder weniger mechanisch verschiedene Konstruktionen aus der deutschen Rechtswissenschaft, während die letztere in gewisser Weise die theoretischen Problemstellungen eliminiert. Das Problem der Aufnahme und Anpassung hat auf dieser Ebene kein besonders grosses Interesse der Rechtswissenschaft erregt. Bis zu einen gewissen Masse hat jedoch eine Aufnahme und Anpassung mit Hilfe der traditionellen Begriffe und der Systematik des individuellen Rechtssystems stattgefunden, und dies hat eine wirklich begrenzte, illusorische Funktion.

V

Im fünften Kapitel wird die Aufnahme des Tarifvertrags in die verschiedenen Rechtsbereiche, wie Strafrecht, Prozessordnung usw. betrachtet. Diese Aufnahme geschah allmählich und in immer grösseren Umfang auf Grundlage der Prämissen der Paritätsideologie. Ein wichtiger Charakterzug dieser Entwicklung ist jedoch, dass das Arbeitsrecht von den übrigen Rechtsgebieten getrennt wurde. Das Arbeitsrecht wurde zu einem besonderen Wissenschaftszweig und hat eine relative Selbstständigkeit erreicht, womit das »Aufnahme»-bedürfnis beseitigt wurde.

VI

Das sechste Kapitel bildet den Hauptteil der Dissertation. In diesem Kapitel werden im einzelnen die ideologischen Prämissen solcher arbeitsrechtlichen Begriffe untersucht, wie Aufteilung der Tarifvertragsbestimmungen in verschiedene Kategorien (obligatorischer/normativer Teil und Inhaltsnormen/Solidarnormen), das Verhältnis zwischen den Tarifvertragsbestimmungen und den Bestimmungen des Arbeitsvertrags, die sog. Verwandlungslehre (die Vorstellung, dass die Tarifvertragsbestimmungen als Bestandteil in die einzelnen Arbeitsverträge übergehen) und die Frage der sog. Nach-

wirkung des Tarifvertrags, die Interpretation der Bedingungen des Tarifvertrags, die Sanktionen wegen der Verletzung bestimmter Bestimmungen des Tarifvertrags und die Prinzipien für die Regelung des Streiks im finnischen Arbeitsrecht.

Hierbei kann man in vielen Fällen feststellen, dass die Gesetzgebung und vor allem die Doktrin Lösungen befürworten, die in verschiedener Hinsicht von der Paritätsideologie abweichen und sich auf individualistische Bewertungen stützen. In bestimmten Punkten hat dieses Kapitel spekulativen Charakter; die Frage, welche Ideologie angewendet wurde, kann man nicht eindeutig beantworten.

VII

Das Kapitel Sieben behandelt die Anpassung des Individualarbeitsrechts an das Tarifvertragssystem. Die Aufnahme des Arbeitsvertrags in das Rechtssystem ist nämlich kein einseitiger Prozess. Als der Tarifvertrag geregelt und formuliert wurde, damit er in Übereinstimmung mit dem Rechtssystem steht, wurde gleichzeitig auch das Individualarbeitsrecht überarbeitet und weiterentwickelt, so dass es besser mit dem kollektiven Vertragsystem übereinstimmt. Als Beispiele für die »andere Seite» des Aufnahme- und Anpassungsprozesses werden u.a. verschiedene in der Gesetzgebung auftauchende Kompetenznormen behandelt, die die Tarifvertragsparteien dazu berechtigen, per Tarifvertrag die im Interesse der Arbeitnehmer erlassene Schutzgesetzgebung zu übergehen. In diesem Zusammenhang wird auch das Allgemeinverbindlichkeitsprinzip des Tarifvertrags entsprechend Paragraph 17 des Arbeitsvertragsgesetzes behandelt. Auch hier kann man deutlich den Vormarsch der Paritätsideologie feststellen, aber gleichzeitig wird deutlich, dass in der Doktrin weiterhin individualistische Bewertungen auftreten.

VIII

Im achten Kapitel mit der Überschrift »Tarifvertrag. Integrationsprozess und Rechtsideologie» werden die Ergebnisse der Untersuchung zusammengefasst.

Dabei wird festgestellt, dass man in historischer (empirischer) Hinsicht die Integration des Tarifvertrags in das Rechtssystem nach 1924 in drei Phasen aufteilen kann:

1924—1944: nach dem Inkrafttreten des ersten finnischen Tarifvertragsgesetzes vollzog sich die zufällige und kasuistische »Anpassung» dieser Rechtsinstitution an das übrige Rechtssystem. Die Aufnahme- und Anpassungsstrategie bestand in einer Zurückführung und Verknüpfung des Tarifvertrags mit entsprechenden individualistischen Begriffen und Kategorien des Strafrechts und des Individualarbeitsrechts. Die »Anpassung» wurde nahezu vollständig zu den vom übrigen Rechtssystem aufgestellten Bedingungen vorgenommen. Sie geschah mit Hilfe einiger gesetzgeberischer Einzelmassnahmen und rechtswissenschaftlichen Untersuchungen. Eine Rechtspraxis war fast überhaupt nicht vorhanden, was von der geringen Bedeutung des Tarifvertrags auf dem Arbeitsmarkt herrührte.

1944 bis in die 60er Jahre: Dieser Zeitabschnitt ist durch einen intensiven Anpassungsprozess sowohl in der Gesetzgebung und Doktrin als auch in der Rechtpraxis gekennzeichnet. Der Hintergrund dieses Prozesses ist der endgültige Durchbruch des Tarifvertrags und die daraus herrührenden Konsequenzen für die Praxis auf dem Arbeitsmarkt. Man kann feststellen, dass die folgenden drei Vorgehensweisen charakteristisch für den Integrationsprozess in dieser Zeit sind:

Als erstes wurde das Arbeitsrecht vom Zivilrecht und den anderen traditionellen Rechtsbereichen getrennt. Es wurde behauptet, dass das Arbeitsrecht ein Teil eines gesonderten, spezifischen Rechtssystems ist, d.h. ein Rechtsbereich, bei dem besondere »arbeitsrechtliche» Prinzipien angewendet werden können und angewendet werden sollen. Auf diese Weise löste man im wesentlichen das Problem der Aufnahme und Anpassung des Tarifvertrags an die verschiedenen Rechtsbereiche. Ein derartiges Bedürfnis wurde einfach dadurch beseitigt, indem man ein selbstständiges Arbeitsrecht schuf, das gleichzeitig eine Sonderregelung und »eigene» Lösungen in diesem Bereich legitimierte.

Zweitens gingen die Bestrebungen dahin, den Tarifvertrag in das Individualrecht zu integrieren. Man war der Auffassung, dass

der einzelne Arbeitsvertrag und das einzelne Arbeitsverhältnis den »Kern» dieses Rechtsbereiches bilden. Der Tarifvertrag soll auf eine Weise abgeschlossen und verstanden werden, die in Übereinstimmung mit den Institutionen und Normen des Individualrechts steht. Auch auf der Ebene der Rechtstheorie ist diese implizite Integrationsmethode festzustellen. In den wenigen Fällen, in denen theoretische Überlegungen vorgenommen werden, bilden individualistische Auffassungen und Begriffe den Ausgangspunkt, und diesen versucht man den Tarifvertrag anzupassen.

Drittens kann man auch in diesen Zeitabschnitt die Integrationsmethode für kasuistisch und atheoretisch halten. Es wird auch nicht ansatzweise versucht, die Integrationsprobleme auf einer allgemeinen oder theoretischen Ebene zu lösen, sondern man nimmt zu ihnen in casu Stellung, immer dann, wenn die Probleme aus irgendeinem Grund aktuell werden.

Nach 1960: Seit Ende der 60er Jahre ändert sich der Charakter des Integrationsprozesses in gewisser Hinsicht. Die Praxis auf dem Arbeitsmarkt scheint darauf im grösseren Umfang als früher direkt einzuwirken. Die Integration ist weiterhin kasuistisch und atheoretisch, das Arbeitsrecht wird vielleicht noch stärker als vorher als ein besonderer Rechtsbereich aufgefasst. Die wichtigste Veränderung bei der Integrationsmethode besteht darin, dass das Individualrecht heutzutage in das kollektive System integriert wird, während früher genau umgekehrt vorgegangen wurde. Die kollektive Vertragsbeziehung ist zur wichtigsten Ebene des Arbeitsrechts geworden.

Die Entwicklung der rechtsideologischen Seite wird folgendermassen zusammengefasst: Die Paritätsideologie hat ihre Position ständig ausgebaut. Die Entwicklung in der allgemeinen gesellschaftlichen Rechtsideologie, der Gesetzgebung und Doktrin geht von individualistischen Bewertungen hin zur Paritätsideologie. In der Gesetzgebung werden jedoch häufiger individualistische Bewertungen angewendet, als dies die gesellschaftliche Rechtsideologie zeigt; die Paritätsideologie hat sich auf der Ebene der konkreten Gesetzgebung noch nicht völlig durchgesetzt. Wenn man berücksichtigt, dass in der Gesellschaft die rechtsideologische Entwicklung im allgemeinen von der individualistischen Ideologie in Richtung

Paritätsideologie vorangeschritten ist, kann man sagen, dass im Vergleich zur gesellschaftlichen Rechtsideologie eine ideologische Verzögerung in Bezug auf die Gesetzgebung existiert. Auch innerhalb der Rechtswissenschaft werden nach wie vor individualistische Bewertungen relativ häufig angewendet. Die innerhalb der Rechtswisseschaft auftretende Ideologie hinkt sowohl hinter der gesellschaftlichen Rechtsideologie als auch der Gesetzgebung hinterher.

Wenn man das Problem vom Standpunkt der Interessenvertretung aus betrachtet, scheint es, als ob die Anwendung der Prämissen der Paritätsideologie im allgemeinen zu einer günstigeren Entscheidung für die Arbeiter und Angestellten führt als eine Entscheidung, die von individualistischen Ausgangspunkten her getroffen wird. Das bedeutet u.a., dass die allgemeine Rechtsideologie vom Standpunkt der Arbeiter und Angestellten ein günstigeres Bild von der Gesetzgebung und Rechtswissenschaft vermittelt, als es in Wirklichkeit der Fall ist. Man kann die gesellschaftliche Rechtsideologie also teilweise als illusorisch bezeichnen. Bei der konkreten Gesetzgebung werden allgemein anerkannte Prinzipien zum Nachteil der Arbeitern und Angestellten aufgegeben. Die Doktrin wiederum geht zum Nachteil der Arbeitern und Angestellten von solchen Bewertungen aus, die von den Wertprämissen der Gesetzgebung abweichen.

Das wichtigste Ergebnis der Untersuchung besteht also darin, dass ein Unterschied zwischen den Prämissen der allgemeinen gesellschaftlichen Rechtsideologie und jenen Bewertungen besteht, die de facto in der Gesetzgebung und der Rechtsdogmatik zu Anwendung kommen. Die gesellschaftliche Rechtsideologie und die Bewertungen, die in der gesellschaftlichen Praxis zum Ausdruck kommen, sind im Arbeitsrecht nicht völlig kongruent.

Aufgrund dieser Untersuchung ist es dagegen nicht möglich, die Bedeutung der rechtsideologischen Elemente in der arbeitsrechtlichen Dogmatik einzuschätzen. Es scheint jedoch offensichtlich zu sein, dass die Bedeutung »rechtsideologischer» Argumente von Fall zu Fall schwankt. Zuweilen können sie marginale, mitunter aber auch grosse Bedeutung haben.

Die Untersuchung kommt zu dem Schluss, dass im Arbeitsrecht einerseits ein Widerspruch zwischen der gesellschaftlichen Rechtsideologie und jenen Bewertungen herrscht, die de facto bei der Gesetzgebung zur Anwendung kommen, und andererseits zwischen der Gesetzgebungsideologie und jenen Bewertungen, von denen die Rechtsdogmatik ausgeht. Der erstere Unterschied dürfte keine rechtsdogmatische Relevanz besitzen, der letztere dagegen ist in rechtsdogmatischer Hinsicht interessant. Man kann ihn nämlich auf zweierlei Weise interpretieren. Man kann erstens behaupten, dass dieser Widerspruch völlig legitim ist, dass er ein Ausdruck der illusorischen Funktion der Gesetzgebung ist, aber dass ihm keine rechtsdogmatische Relevanz zukommt. Dieser Auffassung zufolge bildet sich das existierende Recht erst in der Anwendungsphase heraus und in Übereinstimmung mit der herrschenden juristischen Rechtsideologie ist es akzeptabel, dass der, der das Recht anwendet, Recht »schafft» und »eigene» subjektive Bewertungen einfliessen lässt. Die andere Interpretation geht davon aus, dass derjenige, der das Recht anwendet, in Hinblick auf die Bewertungen an die des Gesetzgebers gebunden sein soll, voraus man die Behauptung ableiten kann, dass die Doktrin, die von diesen abweicht, irrelevante Bewertungen anwendet und »fehlerhaft» ist. Weil in dieser Untersuchung keine spezielle juristische Ideologie behandelt wird, wird auch kein Standpunkt zu diesen extremen Alternativen formuliert. Es wird nur auf die Tatsache verwiesen, dass man das Ergebnis der Untersuchung in rechtsdogmatischer Hinsicht auf verschiedene Weise interpretieren kann.

Man kann das finnische Arbeitsrecht (die finnische Rechtswissenschaft) als gesetzespositivistisch charakterisieren. Besteht nun eine Beziehung zwischen dem Gesetzespositivismus und der Tatsache, dass in der arbeitsrechtlichen Rechtsdogmatik individualistische und subjektive Bewertungen verwendet werden? In dieser Untersuchung wird die Auffassung vertreten, dass eine direkte logische Beziehung nicht besteht, aber dass die theoretischen Ausgangspunkte des Gesetzpositivismus objektive Möglichkeiten für die Anwendung individualistischer Bewertungen schaffen. Bestimmte strukturelle Faktoren des Rechtssystems sowie möglicherweise der relative

Konservatismus der Juristen scheinen dazu zu führen, dass sich diese Möglichkeiten tendenziell realisieren. Die Beziehung kann man somit als strukturell bedingt beschreiben.

In diesen Kapitel wird auch das Verhältnis der Paritätsideologie zur Kategorie des Interesses untersucht. Dabei wird festgestellt, dass die Paritätsideologie eine formale, allgemeine und »neutrale» Ideologie ist, die in bestimmten konkreten Anwendungsfällen zu deutlich positiveren Lösungen für den Arbeitgeber führt als die individualistische Ideologie. Allgemein jedoch bedeutet die Paritätsideologie, wie schon festgestellt, Lösungen, die mit den Interessen der Arbeitern und Angestellten übereinstimmen. Die Untersuchung scheint den Beweis geführt zu haben, dass die Ideologie dann den Interessen weichen muss, wenn zwischen ihnen ein Widerspruch entsteht, ungeachtet der Tatsache, dass ein mehr oder weniger konsequentes paritätsideologisches Denken Eigengewicht und -bedeutung in der Gesetzgebung und Interpretation zu besitzen scheint.

Abschliessend werden einige Gesichtspunkte über die »Grenzen» der Paritätsideologie aus materialistischer Sicht dargestellt, wonach man die Paritätsideologie unter den Bedingungen kapitalistischer Produktionsverhältnisse als eine notwendige Form des Bewusstseins ansehen kann. Es wird die Auffassung vertreten, dass im Rahmen der Paritätsideologie ein relativ grosser Bewegungsspielraum für Reformen existiert sowie dass die Mehrzahl der konkreten Reformforderungen, die von der finnischen Arbeiterbewegung heute erhoben werden, sich innerhalb der Grenzen dieser Ideologie bewegen.

SAKREGISTER

Registret avser att komplettera innehållsförteckningen. Förekomsten av samma ord på efterföljande sida/sidor har inte skilt angetts.

analytisk rättsvetenskap 17, 22, 48, 164, 168, 200, 224, 317, 366
anslutningsrisk 173 not 29, 192
arbetarskyddsnorm 190, 199, 204, 213
arbetsavtal 5, 113, 165, 234, 357
— hävning 221, 291
— omfattning (arbetsavtalets omfattning) 197, 204, 206 not 75
— uppsägning 291, 343
— villkor i 218
arbetsdomstol 184, 201, 250, 260, 297, 347
arbetsfred 115, 118, 123, 138, 181, 256, 285, 346
arbetsförhållande 53, 89, 94, 151, 218, 222, 357
arbetsförhållandets villkor 206 not 75
arbetskraft 94, 276, 314 not 321
arbetslöshetsersättning 302, 305, 320
arbetslöshetskassa 115, 305, 321
arbetslöshetsunderstöd 302, 305, 320
avtalsbalans, se styrkebalans
avtalsfrihet 53, 79, 114, 137, 141, 231, 234 not 147, 340, 360
avtalslös period 224, 339

begreppsjurisprudens 18, 164, 317
beskattning av arbetsmarknadsorganisationer 178

civilrätt 167, 172 not 29, 176, 314, 356, 366

dubbla konstruktionen 220, 228

Fabian Society 80, 146 not 342

force majeure 315
fredsplikt 93, 219 not 102, 255, 258 not 195, 266, 285, 296, 351
förvaltningsrätt 177
förvandlingsläran 195, 213, 220, 244

ideologisk eftersläpning 300, 362
in dubio contra stipulatorem — regeln 234
individualarbetsrättens primat 248, 290, 299, 314, 327
inkomstpolitik 13, 133, 153, 177, 332, 356
intresse 37, 146, 158, 330, 342, 362, 370
intressemotsättning 80, 89, 98, 319, 366

juristauditorium 369

kampåtgärd (allmänt) 262
kampparitet (begreppsbestämning) 265
kollektiva arbetsrättens primat 293, 298, 304, 314, 326
kollektivavtal
— allmängiltig verkan 202, 226, 343
— arbetsgivarideologi 68, 94, 118, 142
— arbetstagarideologi 126, 144
— automatisk och tvingande verkan 166, 218, 221
— delegationsteorin 166
— efterverkan 202, 224, 339
— historia (Finland) 9, 89,
— hävning 244, 249

— individuella villkor (individualnorm) 188, 194, 248
— marxismen 99
— normativa villkor 188, 238, 246
— obligationsrättsligt avtal 15, 169
— obligatoriska villkor 188, 238, 249
— ombudsteorin 165
— regleringskompetens, se regleringskompetens
— solidariska villkor (solidarnorm) 188, 194, 232, 246
— tertius-doktrinen, se tertius-doktrinen
kompetensnorm 137, 170, 335
konkludent avtal 222
kontraktsbrott 290, 294 not 271
korporativism 14, 159 not 372
Kvittning 113,

lagpositivism 22, 25, 181, 366
liberalism 52
likhetsprincipen 161, 242, 247 not 182, 252, 277, 282
lockout 124, 253, 283, 290 not 260, 351
lön för sjukdomstid 338
lönearbete 96, 156
lönerådet 352

marxism 94, 151, 162 not 1, 194 not 25, 369 not 24
materialistisk rättsuppfattning 40, 369 not 24
medling i arbetstvister 121, 292

normativ verkan 210, 247
normavtal 174

paritetsideologin (begreppsbestämning) 90, 117, 159, 370
paritetsrepresentation 90 not 147
partiell strejk 308
partsviljan 236
patriarkalisk konservatism 124
permittering 290 not 260, 325 not 353, 353
plikt 180, 242, 258 not 195, 285 not 253
privaträtt/offentlig rätt 164, 173 not 30, 213
processrätt 183
påtryckningssubjekt 281

reformismen 80, 89, 145, 370
regleringskompetens 170, 189, 210, 238
riksomfattande arbetsmarknadsorganisationer 137, 335
rätt att innehålla arbete 210, 290, 353
rätt att suspendera en förpliktelse 294 not 271, 302
rättens illusoriska funktion 23, 43, 156, 171, 259, 280, 288, 294 not 271, 341
rättsdogmatik 25, 363
rättsideologi 30, 34 (se samhällelig rättsideologi)
rättsmedvetande 40, 365
rättsnorm 35, 42

saklegitimation 196
samhällelig rättsideologi 35, 46, 158, 358
semesterkassasystemet 336
skadestånd 221, 291, 294, 296
skatterätt 178
skyddsprincipen 113, 135, 139, 148, 217, 231, 234, 252, 326, 344
socialliberalismen 63, 79, 82 not 118, 90, 158
socialhjälp 302, 320
solidarisk lönepolitik 160 not 373
solidaritet 317, 319
statsmonopolistisk kapitalism 153
statsneutralitet 137, 141, 147, 155, 265, 270, 280, 305, 322
straffrätt 91, 175, 180, 355
strejk 9, 83, 119, 262, 283, 288, 301
strejkbidrag 178, 306
strejkvarsel 292, 297 not 279, 301 not 285
styrkebalans 79, 82, 125, 135, 139, 146, 153, 209, 217, 230, 240, 283, 320, 338, 350

tertius-doktrinen 191, 239
tjänstekollektivavtal 49, 177, 257 not 194, 336 not 9
tolkningsmonopol 236
tolkningsprerogativ 235, 237, 241
tysk solidarnormsdoktrin 209, 212

utomstående strejk 308
utvidgad objektiv tolkningsprincip 236

Verein für Sozialpolitik 63, 80
värdelagen 95

värderingar 25, 365
väsentlighetsbedömning 292, 294 not 271
»wrightska» rörelsen 8, 73

yrkesfullmäktige 92

överbyggnad 31, 35
överparitet 373
övervakningsskyldighet 208, 240, 251 not 188, 256, 258, 266 not 211, 286, 296

— JURIDICA —
— CONDICTIO —

Kalevankatu 50 B 26
00180 Helsinki 18, puh. 640 373, 663 559
Julkaisemaamme kirjallisuutta

---

1. Erkki Aurejärvi (toim.)
Yksilö, yritys ja yhteiskunta. Asiantuntijoiden laatima kattava yleisesitys suomalaisesta yksityisoikeudesta sekä rikos- ja prosessioikeutemme pääpiirteistä. Teosta käytetään paitsi oikeustieteellisten tiedekuntien pääsykoekirjana myös useiden eri korkeakoulujen juridisessa opetuksessa.
425 sivua. 1978. (JURIDICA)

2. Erkki Aurejärvi (red.)
Individen, företaget och samhället. Teoksen »Yksilö, yritys ja yhteiskunta» ruotsinkielinen, offset-muotoinen painos.
755 sivua. 1978. (JURIDICA)

3. Aulis Aarnio
Aviovarallisuusjärjestelmät. Systemaattinen yleisesitys aviovarallisuuslakien pääperiaatteista. Yliopistollinen oppikirja, joka soveltuu myös käytännön lakimiesten tarpeisiin.
153 sivua. 1978. (JURIDICA)

4. Erkki Aurejärvi
Vekselit. Tutkimus vekselin muodosta ja sisällöstä sekä vekselisaatavan perimisestä. — Yksityiskohtainen esitys vekselioikeuden käytännössä tärkeimmistä kohdista. Täyttää myös käsikirjalle asetettavat vaatimukset.
310 sivua. 1979. (JURIDICA)

5. Erkki Aurejärvi
Velkakirja, vekseli ja shekki. Velkakirja-, vekseli- ja shekkioikeuden yleisesitys, jota käytetään oppikirjana mm. kaikissa oikeustieteellisissä tiedekunnissa.
216 sivua. 1979. (CONDICTIO)

6. Heikki E. S. Mattila
Les successions agricoles et la structure de la société. Une étude en droit comparé.
375 sivua. 1979. (JURIDICA)

7. Niklas Bruun

Kollektivavtal och rättsideologi. En rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924.
390 sivua. 1979. (JURIDICA)

8. Matti Niemivuo

Aluehallinto ja aluepoliittinen lainsäädäntö julkisen vallan välineinä.
301 sivua. 1979. (JURIDICA)

ISBN 951-9464-06-9 (sidotut)
ISBN 951-9464-07-7 (nidotut)