

Nr 2024

av herr Bohman m. fl.

i anledning av Kungl. Maj:ts proposition 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd, m. m.

I propositionen 1973:129 föreslås bl. a. följande:

1. Uppsägning skall vara sakligt grundad.
2. Uppsägningstiden förlängs successivt för arbetstagare som fyllt 25 år med stigande levnadsålder från två till sex månader. Den längsta tiden gäller om arbetstagaren har fyllt 45 år.
3. Lagförslaget innehåller regler om turordning vid uppsägning och permittering, innebärande att turordningen skall i princip avgöras på grundval av arbetstagarnas arbetstid i företaget.
4. Arbetstagare som har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist har till dess ett år förflutit från anställningstidens upphörande företrädesrätt till ny anställning hos arbetsgivaren.

Bryter arbetsgivaren mot lagens föreskrifter blir han skadeståndsskyldig. För det fall att arbetsgivaren har åsidosatt domstols ogiltigförklaring av uppsägning skall skadeståndet motsvara: 1 – 24 månadslöner beroende på hur länge arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren.

Propositionen innehåller också förslag till vissa anställningsfrämjande åtgärder. Sålunda är arbetsgivare skyldig att lämna varsel till länsarbetsnämnd viss tid innan han genomför en driftsinskränkning. Kan driftsinskränkningen medföra uppsägning är varseltiden två till sex månader beroende på hur många arbetstagare som berörs.

Lagförslaget innehåller också vissa regler som syftar till att åstadkomma bättre möjligheter för äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga att behålla eller erhålla anställning på den öppna arbetsmarknaden. Länsarbetsnämnden får rätt att förelägga arbetsgivare att lämna uppgift om bl. a. arbetsstyrkans storlek och sammansättning i olika avseenden, och arbetsgivare är skyldig att överlägga med länsarbetsnämnd om bl. a. åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena för redan anställda äldre arbetstagare. Länsarbetsnämnden kan anmoda arbetsgivaren att i samband med nyanställningar öka andelen äldre handikappad arbetskraft i arbetsstyrkan. Vid tvist kan ärendet hänskjutas till arbetsmarknadsstyrelsen som kan meddela anvisningar.

Följer arbetsgivare ej anvisningar som meddelas av arbetsmarknadsstyrelsen kan styrelsen förordna att arbetsgivaren icke får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsmarknaden har anvisat eller godtagit. Anställer arbetsgivare i strid härmed andra personer kan arbetsgivaren straffas med böter eller fängelse i högst ett år.

Dessa regler sägs ge stöd åt den verksamhet med s. k. anpassnings-

grupper som på senare tid börjat bedrivas inom företagen.

Lagförslagen föreslås träda i kraft den 1 juli 1974.

Det föreliggande förslaget är i stor utsträckning en vidareutveckling av de s. k. äldrelagarna som antogs vid 1971 års riksdag. Vi ställde oss i vår motion 1971:1474 avvisande till vissa inslag i denna lagstiftning. Sålunda ansåg vi det inte rimligt att lagen skulle gälla för arbetstagare som erhåller ålderspension enligt lagen om allmän försäkring. Beträffande denna invändning har vårt krav tillgodosetts i den nu föreliggande propositionen. Vi vände oss då också emot att arbetsmarknadsmyndigheten som sista utväg skulle kunna tillgripa tvångsförmedling vid nyanställning av arbetstagare. Vår invändning byggde på att reglerna innebar ett klart frångående av principerna om fri arbetsmarknad och att det gav administrativa myndigheter möjlighet att efter mycket fri prövning utfärda bestämmelser, vilkas upprätthållande skulle garanteras med böter eller fängelsestraff. Vi menade att sådanan regler kunde motverka företagens intresse att lokalisera företag på områden med hög arbetslöshet. Men vi ville ändå inte säga kategoriskt nej utan menade att frågan borde ytterligare övervägas mellan arbetsmarknadsmyndigheten och arbetsmarknadens parter i den utredning om ökad anställningstrygghet som nu slutförts och som föranlett den nu aktuella propositionen. Man kan nu konstatera att departementschefens grundinställning tydligen är densamma som vår, nämligen att det syfte lagförslaget vill uppnå bäst främjas genom samförståndslösningar och att myndigheterna bör iakttä större återhållsamhet då det gäller tvångsåtgärder än frivilliga åtgärder. Det understryks vidare, att åtgärder inte får gå längre "än vad som rimligen kan krävas av arbetsgivaren i varje enskilt fall". Bl. a. får arbetsgivaren inte åläggas sådana åtgärder att verksamhetens fortbestånd därigenom kan äventyras. Det gäller inte heller, understryker departementschefen, direktiv om anställning av "vissa angivna arbetsökande". "En sådan anvisning är knappast rimlig från vare sig arbetsgivarens eller de berörda arbetssökandenas synpunkter", heter det. Departementschefen uttrycker också sin förhoppning om att bestämmelserna om arbetsförmedlingstvång inte skall behöva tillämpas i praktiken samt att myndigheterna i första hand skall inrikta sig på företag som har ett flertal anställda.

Mot bakgrund av dessa uttalanden av departementschefen anser vi att de farhågor för missbruk och för att bestämmelserna skulle motverka sitt syfte som vi framförde vid behandlingen av 1971 års lagar inte längre skulle behöva vara aktuella. Fråga uppkommer då om det är lämpligt att i ett samhälle, där anställningsförhållandena fortfarande skall bygga på den fria arbetsmarknadens princip på ett fritt avtal mellan arbetsgivaren och den anställda skall vara nödvändigt att förstärka myndigheternas redan förut starka förhandlingsposition genom hot om böter eller fängelse. Enligt vår mening bör det anstå med sådana tvångsregler till dess att det visar sig föreligga ett direkt behov därav. Arbetsgivarna skall självfallet ta sin del av ansvaret för den äldre och handikappade arbetskraften, men det saknas i dag skäl för att utkräva detta ansvar med

straffhot.

I vad gäller lagförslaget i dess helhet skulle givetvis kunna hävdas att syftet skulle ha kunnat uppnås genom fria avtal mellan arbetsmarknadsens parter. I stor utsträckning lagfäster förslaget den praxis som redan föreligger och som förankrats i gällande kollektivavtal. Erinras må också om det trygghetsavtal som ingåtts mellan SAF å ena sidan och SIF, SALF och CF å andra sidan. Löntagarorganisationerna har emellertid uppenbarligen funnit att denna väg icke ger tillräcklig trygghet och därför uttalat sig för lagstiftning på området. Huvudreglerna i denna lagstiftning är av sådan natur, att några principiella invändningar icke rimligen kan riktas däremot. Det förtroendet för arbetsmarknadsparternas förmåga att smidigt lösa uppkommande problem har för övrigt erkänts genom att många av lagförslagets bestämmelser — flera än i det ursprungliga utredningsförslaget — gjorts dispositiva och möjliggjort branschvis betingade avvikelser.

De senaste årens ekonomiska stagnation har lett till att allt fler företag slagits ut. Härvid har många människor blivit utan arbete. Det har inte skapats nya arbetstillfällen i den takt som erfordrats för att dels bereda ny anställning åt dem som blivit arbetslösa, dels erbjuda anställning åt de ungdomar som efter avslutad utbildning söker sig ut på arbetsmarknaden och de kvinnor som i ökad utsträckning efterfrågar yrkesarbete. I en situation med hög arbetslöshet är det ofrånkomligt att äldre arbetskraft och människor med handikapp har speciella svårigheter att finna anställning. Till stor del skulle även deras arbetsmarknadssituation förbättras av en allmän höjning av den ekonomiska aktiviteten som resulterar i ökad efterfrågan på arbetskraft. För detta fordras en ny ekonomisk politik. Men även i ett läge med mindre arbetslöshet än den vi har för närvarande är det motiverat med åtgärder som ökar i första hand den äldre arbetskraftens trygghet i anställningen. Lagregler i propositionens syfte är därför motiverade.

Vi instämmer i departementschefens bedömning (s. 115) att vissa av lagens regler, t. ex. de som behandlar frågan om saklig grund för uppsägning eller rätt till arbetsplatsen, kan behöva tillämpas på ett något annat sätt när det gäller ett mindre företag än när det är fråga om ett större.

Det är uppenbart att risken är stor att det förstärkta anställningsskyddet kan leda till att arbetsgivare blir mindre benägna att anställa sådan arbetskraft för vilken anställningsskyddet är särskilt omfattande, framför allt äldre arbetstagare. Departementschefen (s. 115) konstaterar också att denna olägenhet föreligger och föreslår i syfte att minska denna risk vissa anställningsfrämjande åtgärder. Det är svårt att bedöma i vilken omfattning arbetsgivare kommer att dra sig för att anställa personer med extra anställningsskydd enligt förevarande lagstiftning. Vi anser att arbetsmarknadsstyrelsen, i samarbete med arbetsmarknadens parter, noga bör följa utvecklingen och inom relativt kort tid redovisa vunna erfarenheter och de förslag som kan påkallas.

Den regel som nu i propositionen föreslås bli lagfäst — att uppsägning

skall vara sakligt grundad — är ingen nyhet på den svenska arbetsmarknaden. För stora arbetstagargrupper tillkom ett visst skydd mot obefogade uppsägningar genom 1938 års huvudavtal emellan SAF och LO. Arbetsgivaren blev skyldig att uppge skälet för en uppsägning, och uppsägningar kunde bli föremål för centrala och lokala förhandlingar och tas upp till undersökning i en central nämnd, arbetsmarknadsnämnden. År 1964 förstärktes skyddet mot obefogade uppsägningar genom ändringar i huvudavtalet.

Om enigheten är stor om att saklig grund skall förefinnas för uppsägning är det i praktiken svårare att i det enskilda fallet bestämma vad som skall anses utgöra saklig grund. Som departementschefen (s. 120) anför, kan vad som i ett fall anses utgöra saklig grund för en uppsägning i andra fall inte behöva godtas som sådan grund. Uppsägningsfallen är så olika och förhållandena på arbetsplatserna så varierande att det inte är möjligt att generellt slå fast vad som kan betraktas som saklig grund. Propositionen ger därför inga bestämda riktlinjer för vad som skall avses med saklig grund. I huvudsak torde den praxis som utbildat sig i arbetsdomstolen och hos arbetsmarknadsnämnden komma att gälla även i framtiden. Vi finner det motiverat att lagfästa regeln om att uppsägning skall vara sakligt grundad.

Vi vill understryka departementschefens (s. 125) uttalande om att "i fråga om de utpräglade småföretagen torde allmänt kunna sägas att möjligheterna att begränsa verkningarna av misskötsamhet, olämpligt uppträdande eller samarbetssvårigheter är mindre än i större företag, vilket kan leda till att en småföretagare kan anses ha fog för uppsägning i en situation där man av ett större företag skulle kräva ytterligare åtgärder innan uppsägning fick ske".

Uppsägningstiden har, som departementschefen anför på s. 131, framför allt den funktionen att arbetstagaren får ett rådrum för att söka sig en ny anställning utan att behöva raka ut för inkomstminskning. Detta syfte kan också uppnås genom att arbetstagarna åtnjuter en tillfredsställande arbetslöshetsförsäkring. Vi vill i detta sammanhang erinra om vår motion 1973:1825 i vilken vi begärde utredning om och förslag om en allmän arbetslöshetsförsäkring.

En förlängning av uppsägningstiderna enligt i propositionen angivna riktlinjer kommer att leda till att företagen kommer att belastas av mycket stora latenta löneskulder. Detta medför stora problem. Sålunda nedgår kreditvärdigheten, vilket kan ha allvarliga följder för de företag som råkar i svårigheter. Propositionens förslag innebär att den risk och kostnad som nu bärs av arbetslöshetskassorna delvis överflyttas på de enskilda företagen. Den riskspridning som arbetslöshetskassornas funktion inneburit begränsas således.

De olikheter som föreligger på den svenska arbetsmarknaden mellan olika grupper i vad avser uppsägningstidens längd motiverar emellertid, enligt vår mening, att uppsägningstiderna förlängs i enlighet med propositionens förslag. Starka rättviseskäl talar för detta. För att inte reformen skall leda till ett ökat antal företagsnedläggelser på grund av

företagens ökade latenta löneskuld måste emellertid åtgärder vidtagas. Till en del faller det på företagen själva att i sin planering ta hänsyn till de i framtiden längre uppsägningstiderna. För vissa företag är detta emellertid svårt eller ibland omöjligt. För de företag som redan nu till fullo utnyttjar sin kreditkapacitet kommer ett genomförande av propositionens regler att medföra allvarliga problem om kompletterande åtgärder inte genomförs snabbt. Det kan bli svårt eller omöjligt att få ny kredit och redan lämnad kredit kan sägas upp.

En möjlighet är att ge företagen rätt att göra skattefria avsättningar i syfte att skapa resurser för företagen att kunna möta de krav på uppsägningslön som lagstiftningen skapar. Möjligheterna att lösa detta problem bör skyndsamt utredas av företagsskatteberedningen.

Enligt propositionen skall provanställning kunna ske endast i de fall detta har överenskommit genom kollektivavtal. Sådant skall slutas på förbunds nivå, men hinder föreligger inte mot att i förbundsavtal delegera beslutanderätten. Departementschefen har (s. 146) konstaterat att det finns behov av provanställningar. Enligt vår mening har emellertid departementschefen överdrivit riskerna för att en dylik rätt skulle komma att missbrukas. Det är också ett faktum att arbetsmarknaden inte är helt täckt av kollektivavtal och att provanställningar kan vara lika nödvändiga inom den sektor som ej har kollektivavtal. Femte paragrafen, andra stycket, andra punkten, bör därför erhålla följande lydelse: "Avtal om anställning för viss tid får dock träffas om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat samt provanställning om denna icke överstiger 6 månader."

Permittering innebär att arbetstagaren vid arbetsbrist får lämna arbetsplatsen utan att anställningen upphör. Arbetstagaren är skyldig att med kort varsel återgå till arbete när det hinder som föranledde permitteringen har upphört. Permittering anses inte böra tillgripas, om en uppkommen arbetsbrist kan väntas bli långvarig. Enligt nu gällande regler har arbetare i privat verksamhet i allmänhet en avtalsenlig rätt till permitteringslön för högst tio dagar per år. Permitteringslön utgår endast för dagar som infaller under den s. k. karenstiden, dvs. den väntetid under vilken ersättning inte utgår från erkänd arbetslöshetskassa. I propositionen föreslås, att vid permittering full lön skall utgå i den mån permitteringen har varat mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår. Nu utgår sådan ersättning från arbetslöshetskassa. Propositionens förslag innebär ett överflyttande av risk och kostnader från arbetslöshetskassorna till de enskilda företagen. Man begränsar således även här den riskspridning som arbetslöshetskassornas funktion nu innebär. Det är önskvärt att arbetsgivarens betalningsansvar får en kollektiv uppläggning. En obligatorisk arbetslöshetsförsäkring, kollektivt finansierad av arbetsgivarna i samma utsträckning som nuvarande försäkring, skulle ge den enskilde ett gott skydd i en permitteringssituation samtidigt som arbetsgivarens betalningsansvar skulle fördelas på ett rimligt sätt. Paragraf 21 i förslaget till lag om anställningsskydd bör därför slopas i samband med ett införande av en allmän arbetslöshetsförsäkring.

I dag gällande bestämmelser om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist går ut på att arbetsgivaren har rätt att behålla de dugligaste och lämpligaste arbetstagarna men att han vid val mellan lika lämpliga och skickliga arbetstagare skall ta hänsyn till anställningstidens längd och särskilt stor försörjningsbörda. Enligt propositionen skall anställningstidens längd i princip vara avgörande för turordningen. Principen nyanseras emellertid genom en bestämmelse om att arbetstagare som har fyllt 45 år skall för varje därefter påbörjad anställningsmånad tillgodoräknas en extra anställningsmånad, dock sammanlagt högst 60 sådana anställningsmånader.

Enligt vår mening bör anställningstiden ha stor men inte helt avgörande betydelse. Särskilt för de små och medelstora företagen, men även för mindre befattningsgrupper i större företag, måste man rimligen få ta större hänsyn till duglighet och lämplighet än vad propositionen tycks medge. Det kan vara fråga om personer med vilkas skicklighet företaget står och faller. En äldre, för företaget oundgängligen nödvändig arbetstagare kan ha slutat sin tjänst och fått en ersättare med motsvarande kvalifikation. Även om vederbörande anställts senare än arbetskamrater utan motsvarande kunskaper, måste i detta fall dugligheten och de speciella kvalifikationerna tillmätas betydelse.

Departementschefen har behandlat denna problematik på sidorna 158–160. Departementschefen anför bl. a. att det ”är uppenbart, att turordningsreglerna inte får ge det resultatet att en arbetstagare skall ha företrädesrätt till ett arbete som han inte kan sköta. Som villkor för att en arbetstagare skall få stanna kvar i arbetet måste därför gälla, antingen att han får behålla sina arbetsuppgifter eller – om detta inte är möjligt – att han kan ges ett annat arbete för vilket han har tillräckliga kvalifikationer.” Departementschefen medger också på s. 160 att det inte är möjligt att konstruera lagregler om turordning som kan väntas ge ett rimligt och rättvist resultat i alla förekommande situationer. Departementschefen biträder därför utredningens under remissbehandlingen allmänt godtagna förslag att turordningsreglerna skall vara dispositiva i den meningen att de skall kunna sättas ur spel genom kollektivavtal på förbunds nivå.

Enligt vår mening torde departementschefens ovan refererade bedömning böra tolkas så, att i mindre företag inte enbart anställningstidens längd utan även den anställdes duglighet och lämplighet skall beaktas vid turordning vid uppsägning, oberoende av om kollektivavtal föreligger som närmare reglerar hur avvägningen skall göras. Riksdagen bör emellertid för tydlighetens skull understryka detta.

Om tvist uppstår huruvida uppsägning är sakligt grundad har arbetsgivaren enligt propositionens förslag inte rätt att avstänga arbetstagaren från arbete. Situationer kan emellertid uppkomma – som departementschefen påpekar på s. 181 – när en arbetsgivare har behov av att omedelbart kunna avstänga arbetstagaren från tjänsten. Föreligger särskilda skäl har arbetsgivaren således rätt att omedelbart avstänga arbetstagaren från arbetet. Har arbetsgivaren avstängt arbetstagaren från

arbetet under överopande av att särskilda skäl föreligger, har arbetstagaren möjlighet att hos domstolen påkalla en interimistisk prövning av huruvida arbetsgivaren haft fog för sin åtgärd.

Enligt vår mening borde den bestämmelse som ger domstolen möjlighet att genom interimistiskt beslut ge den anställde rätten att kvarstå i arbetet också gjorts dispositiv. Med de oändligt skiftande förhållanden som råder inom olika branscher och olika företag framstår det inte särdeles rimligt, att en domstol snabbt skall kunna pröva om en uppsagd arbetstagare bör få kvarbli i tjänst under hans saks prövning. Det förefaller rimligare att överlåta åt arbetsmarknadens parter att branschvis, och kanske t. o. m. befattningsvis, fastställa ett regelsystem för detta ändamål. Parterna på ömse sidor besitter långt inera ingående kunskaper om de olika branschernas förhållanden än vad rimligen någon domstol kan förvärva och lägga till grund för snabba beslut. Framför allt då det gäller mindre företag med en eller några få anställda kan de personliga påfrestningarna både i förhållandet mellan arbetsgivaren och den anställde och mellan arbetstagare sinsemellan bli utomordentligt betydande, om arbetstagaren trots den uppkomna tvisten går kvar på arbetsplatsen. Det för honom väsentliga måste ändå vara att han icke gör någon ekonomisk förlust genom den av arbetsgivaren vidtagna åtgärden.

Med stöd av vad ovan anförts hemställes

att riksdagen beslutar

1. att 3 § andra stycket i förslaget till lag om anställningsskydd skall ha följande lydelse:

Utan hinder av första stycket får avvikelse från 5 § andra stycket, 11, 15, 22 och 24 §§, 25 § andra stycket samt 26 och 28 33 §§ och 35 § göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagsidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt.

2. att 5 § andra stycket i förslaget till lag om anställningsskydd skall ha följande lydelse:

Avtal om anställning för viss tid får dock träffas om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat *samt provanställning om denna icke överstiger sex månader.*

3. att 20 § i förslaget till lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder skall utgå,
4. att hos Kungl. Maj:t hemställa om en utredning med representanter för såväl arbetsmarknadens parter som arbetsmarknadsstyrelsen med uppgift att undersöka i vilken utsträckning lagen om anställningsskydd leder till icke avsedda svårigheter för bl. a. äldre arbetskraft och att föreslå eventuellt nödvändiga åtgärder,
5. att hos Kungl. Maj:t hemställa om tilläggsdirektiv till företagsskatteberedningen i syfte att undanröja riskerna för att företagens ökade latenta löneskulder leder till ökade

företagsnedläggelser och arbetslöshet,

6. att hos Kungl. Maj:t uttala att i mindre företag inte enbart anställningstidens längd utan även den anställdes duglighet och lämplighet skall beaktas vid turordning vid uppsägning, oberoende av om kollektivavtal föreligger som närmare reglerar hur avvägningen skall göras.

Stockholm den 30 oktober 1973

GÖSTA BOHMAN (m)

STAFFAN BURENSTAM LINDER (m) CARL ERIC HEDIN (m)

ALLAN HERNELIUS (m)

ASTRID KRISTENSSON (m)

ERIC KRÖNMARK (m)

BLANDA LJUNGBERG (m)

TAGE MAGNUSSON (m)

N. YNGVE NILSSON (m)

i Borås

i Trobro

PER PETERSSON (m)

G. IVAR VIRGIN (m)

i Gäddvik