

Nr 2029

av herr Helén m. fl.

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

En lag mot obefogad uppsägning har länge varit ett krav från folkpartiet. Den första motionen med det kravet väcktes från fp-håll redan 1957. Sedan dess har utförligt argumenterats för en sådan lagstiftning i återkommande folkpartimotioner till riksdagen. Det är därför mycket tillfredsställande att ett förslag nu föreligger och att tryggheten i anställningen därigenom kan stärkas. Mot denna bakgrund är det självklart att folkpartiet biträder propositionen.

Den situation som i dag råder på arbetsmarknaden och de snabba förändringarna som kan förutses har bl. a. medfört att berättigade krav rests på ökad anställningstrygghet. Även om man då väljer att via lagstiftning tillförsäkra i stort sett alla arbetstagare samma anställningstrygghet, som andra grupper anställda redan tillerkänts genom träffade kollektivavtal och trygghetsavtal, är det ofrånkomligt att anställningstrygghetens reella innehåll bäst garanteras om förutsättningar skapas för uppbyggnad av solida, framgångsrika företag. Den nyligen avlämnade metallmanufakturutredningen (SOU 1973:30) framhåller bl. a.: "den viktigaste faktorn när det gäller att så långt möjligt undvika negativa konsekvenser för samhälle och enskilda är förekomsten av livskraftiga företag. Den låga lönsamhetsnivån som många av branschens företag uppvisar är därför ägnad att inge oro" (s. 201). Utredningen säger vidare på samma sida: "När vi på detta sätt poängterar lönsamhetens betydelse är detta således grundat på uppfattningen att avsevärda satsningar är nödvändiga för att säkra anställningstryggheten och en god arbetsmiljö." En lag mot obefogad uppsägning är inget alternativ till den grundläggande anställningstrygghet som bara ekonomiskt stabila företag kan ge utan endast ett komplement.

Skillnader mellan utredning och proposition

Mellan förslaget från den Åmansku utredningen och propositionen finns vissa skillnader. Det är tillfredsställande att en del starkt kritiserade förslag i utredningens betänkande rättats till i det förslag som nu föreläggs riksdagen. Det gäller bl. a. följande inslag i lagförslaget:

1. *Turordningen* mellan anställda skall vid uppsägning baseras på antal år i företaget. (Uppsägningstidens längd däremot på den anställdes ålder.) Utredningsmajoriteten hade föreslagit att turordningen skulle göras upp i varje kollektiv för sig. Den som på grund av befordran byter fackförening skulle inte ha kunnat tillgodoräkna sig de år han dittills varit anställd.

Mot den utformningen reserverade sig TCO:s representant i utredningen. Denna absurditet har nu försvunnit i regeringens lagförslag.

2. Den som arbetat kortast tid i ett företag måste i princip lämna sin anställning först vid inskränkningar i driften. Som komplement till denna grundregel läggs i propositionen emellertid fram kravet på tillräckliga *kvalifikationer* för att sköta de arbetsuppgifter det gäller. Det betonas också att de lagregler som konstrueras för att reglera turordningen inte alltid blir helt rättvisa, varför de föreslås bli dispositiva, dvs. gälla om inte annat avtalats.

3. När det gäller *provtjänstgöring* har det skett en uppmjukning, som gör sådan möjlig om överenskommelse därom träffats mellan de avtalsslutande parterna.

4. Serien av hänvisningar från den ena paragrafen till den andra i utredningens lagförslag gjorde lagen svårgripbar och därför besvärlig särskilt för småföretagare. I propositionen finns en klar strävan att *förenkla och förtydliga lagförslaget*. I långa stycken är det helt nyskrivet.

Ändringarna överensstämmer med synpunkter som framförts i remissvaren från bl. a. TCO, SAF och SHIO och måste uppfattas som tillrättalägganden av en del oformligheter i utredningsförslaget.

De ekonomiska konsekvenserna för de mindre företagen

En allvarig svaghet i både utredningens betänkande och regeringsförslaget är dock att de ekonomiska konsekvenserna för företagen inte klarlagts. Det råder inget tvivel om att de längre uppsägningstiderna innebär en avsevärt ökad latent löneskuld. För ett stort företag kan denna belastning vara relativt lättare att bära än för ett mindre företag. De ekonomiska säkerhetsmarginalerna är t. ex. oftast större i de stora företagen på grund av diversifierad tillverkning och större möjligheter till fondavsättningar och andra soliditetsförstärkningar. För de mindre företagen däremot finns det anledning att på ena eller andra sättet åstadkomma en förstärkning av soliditeten, som kan kompensera den latent löneskulden.

Folkpartiet har bl. a. i detta syfte lanserat tanken på uppbyggnad av s. k. trygghetsfonder. Avsikten är att stärka de mindre och medelstora företagens motståndskraft och därmed öka tryggheten för de anställda. Förslaget om trygghetsfond innehåller bl. a. att varje företag – oberoende av verksamhetsform – med mindre än 250 anställda skall ha rätt att göra avsättningar till en trygghetsfond. Fondavsättningen skall vara skattefri och varje år uppgå till maximalt förslagsvis 50 procent av vinsten före skatt. För att trygghetsfonden skall kunna utnyttjas av alla företag föreslår vi att företag med mindre än 50 anställda skall ha rätt att i stället för att betala in löneskatten till staten avsätta ett motsvarande belopp till trygghetsfonden. Därigenom får också de företag som har en låg lönsamhet en möjlighet att bygga upp tryggheten för framtiden.

En liknande tanke framförs i SHIO:s remissyttrande. Av den anledningen kommenteras uppslaget utan ställningstagande av departements-

chefen endast med hänvisning till att företagsskatteberedningen har att överväga företagets totala skattebelastning. Även om denna kommittés direktiv ger utrymme för övervägande av detta slag, är kravet på en kompensation för de mindre företagen så överhängande att vi inte anser det tillrädligt att avvakta till dess utredningen framlagt sitt slutbetänkande och proposition därpå kan avlämnas. Riksdagen bör därför i skrivelse till regeringen kräva att ett förslag med förtur utarbetas av företagsskatteberedningen så att ett förslag kan föreläggas vårriksdagen.

Lagens tillämpningsområde

Lagen om trygghet i anställningen skall enligt dess första paragraf gälla alla arbetstagare i allmän och enskild tjänst. Till skillnad från utredningsförslaget följer emellertid efter denna mening i propositionens lagförslag fyra grupper av anställda eller anställningsformer, som utgör undantag. Bland dessa undantag finns "arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning". Detta undantag motiveras av departementschefen med att de i praktiken har en utpräglad arbetsgivarfunktion. Vidare nämns som motiv att "löneförmåner och andra anställningsförhållanden är som regel sådana att det från sociala skyddssynpunkter inte finns något franträdande behov av att tillskapa anställningsskydd för dem lagstiftningsvägen". Det måste anses vara en för långtgående slutsats. Om denna kategori arbetstagare undantas, betyder det att de lämnas helt utan skydd mot obefogad uppsägning. Det innebär en allvarlig försämring mot nuvarande förhållanden. För närvarande torde rättspraxis vara den att saklig grund för en uppsägning måste föreligga även för kategorier arbetstagare som inte omfattas av avtal. Efter det att det nu föreliggande lagförslaget trätt i kraft blir situationen en annan, eftersom denna grupp av arbetstagare lämnas utanför lagen och därmed bestämmelsen om att en uppsägning skall vara sakligt grundad.

Till detta bör även läggas vad utredningen själv anför om sitt fortsatta arbete: "Utredningen kommer att närmare beröra den offentliga specialregleringen i sitt nästa betänkande, som bl. a. omfattar författningsändringar på grund av den föreslagna lagen om anställningsskydd" (SOU 1973:7 s. 168). Ett fullföljande av den i propositionen fastlagda uppfattningen att arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning skall ställas utanför lagen kommer att innebära väsentliga förändringar i gällande statstjänstemannalag och kommunaltjänstemannastadga, varigenom en stor grupp stats- och kommunalanställda kommer att förlora den anställningstrygghet som nuvarande bestämmelser tillförsäkrar dem.

LO:s, TCO:s, SACO:s och Kommunförbundets representanter i utredningen var ense om att ovannämnda kategori arbetstagare skulle omfattas av lagen. Då propositionen på denna punkt strider mot denna klart uttalade uppfattning och även mot ett företagsdemokratiskt synsätt anser vi att punkt 1 i 1 § bör utgå.

Förfarande vid varsel

Som framgår av propositionen föreslog utredningen att varsel om tilltänkt åtgärd skall lämnas till arbetstagarens organisation, om icke arbetstagaren motsätter sig detta. Tre ledamöter av utredningen, LO:s och TCO:s företrädare, reserverade sig dock mot förslaget och krävde i en gemensam reservation att den fackliga organisationen alltid skall varslas och ha rätt till överläggningar med arbetsgivaren. Denna regel skulle gälla även då en tilltänkt åtgärd avsåg en oorganiserad arbetstagarare. I både majoritetens och reservanternas förslag ingick det alltså att arbetstagaren alltid skulle underrättas om den tilltänkta åtgärden.

I propositionen föreslås nu i 31 § att endast arbetstagarorganisationen skall varslas. Vidare föreslås att varsel skall lämnas till den arbetstagarorganisation "till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, såvitt gäller berörd arbetstagarkategori". Vidare kan den situationen uppstå att en minoritetsorganisation på arbetsmarknaden, som inte står i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren, berövas överläggningsrätten för sina medlemmar genom att den icke har rätt att bli varslad av arbetsgivaren om en tilltänkt åtgärd som berör organisationens medlem. En annan organisation än hans egen skulle då företräda honom inför arbetsgivaren. Det synes oss rimligt att varsel lämnas till den arbetstagarorganisation vari arbetstagaren är medlem. Därigenom tillförsäkras den enskilde arbetstagaren lättast det stöd och den hjälp som kan behövas i frågor som rör hans anställningstrygghet. Är arbetstagaren ej medlem i någon facklig organisation bör dock varsel om åtgärder som avses i 29 § 3—7 lämnas på sätt propositionen föreslår. Gäller det fråga om uppsägning på grund av arbetstagarens personliga förhållanden eller avskedande, bör arbetsgivaren i förväg underrätta den berörde arbetstagaren. Vi föreslår den lydelsen av 31 § som framgår av nedanstående yrkande.

Saklig grund

Fråga har i den allmänna debatten uppkommit, om departementschefens skrivning på s. 125 i propositionen kan tolkas dels som intäkt för att deltagande i legal strejk i vissa fall skulle kunna utgöra saklig grund för avskedande, dels också om inte samma yttrande under alla förhållanden stämplade deltagande i illegala strejker på samma sätt. Vi utgår ifrån att detta icke varit avsikten, och för att undanröja varje anledning till missförstånd bör utskottet genom en entydig skrivning eliminera den påpekade oklarheten. Deltagande i legal strejk kan självklart aldrig utgöra saklig grund för uppsägning. I fråga om olovlig strejk kan deltagande vara en grund för avskedande när det rör sig om någon som agiterat för eller eljest spelat en framträdande roll vid en allvarlig konflikt. I övriga fall bör hittillsvarande praxis gälla till dess arbetsrättskommittén genomlyst frågorna och lagt fram sina förslag.

Den äldre arbetskraften

Lagförslaget om längre uppsägningstid för äldre arbetstagare är helt riktigt. För dem som går utan arbete kan emellertid denna regel få till följd att möjligheterna att få ett nytt arbete ytterligare försämrats. Arbetsmarknadsverkets insatser kan möjligen uppväga dessa svårigheter. Vi anser det emellertid nödvändigt att effekterna av lagstiftningen i det här avseendet noga följs upp och leder till framställningar om ytterligare resurser om så erfordras.

Med hänvisning till det anförda hemställs

1. att riksdagen hos Kungl. Maj:t begär förslag till uppbyggnad av s. k. trygghetsfonder i enlighet med motionens syfte samt att sådant förslag föreläggs 1974 års vårriksdag,
2. att riksdagen beslutar att 1 § i förslaget till lag om anställningsskydd får följande lydelse:

1 §. Denna lag äger tillämpning på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Lagen gäller ej

1. arbetstagare som är medlem i arbetsgivarens familj,
2. arbetstagare som är anställd för arbete i arbetsgivarens hushåll,
3. arbetstagare som av arbetsmarknadsmyndighet meddelats arbetslöshetshjälp i form av beredskapsarbete, arkivarbete eller musikerhjälp eller som anvisats arbete i verkstad inom arbetsvärden.

3. att riksdagen beslutar att 31 § i förslaget till lag om anställningstrygghet skall ha följande lydelse:

31 §: Varsel lämnas till arbetstagarorganisation, vari arbetstagare som berörs av tilltänkt åtgärd är medlem.

Är arbetstagare ej medlem i arbetstagarorganisation lämnas varsel som avses i 29 § 3–7 till arbetstagarorganisation till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, såvitt gäller berörd arbetstagar-kategori.

Uppkommer fråga om åtgärd som avses i 29 § 1 eller 2 skall arbetsgivaren underrätta den berörda arbetstagaren om den tilltänkta åtgärden inom tid som anges i 29 §.

4. att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t ger till känna vad i motionen anförts beträffande saklig grund för uppsägning.

Stockholm den 30 oktober 1973

GUNNAR HELÉN (fp)

OLLE DAHLÉN (fp)

KARL ERIK ERIKSSON (fp)
i Arvika

SVEN ANTBY (fp)

ROLF WIRTÉN (fp)

INGEGÄRD FRÆNKEL (fp)

DANIEL WIKLUND (fp)
i Stockholm

CECILIA NETTELBRANDT (fp)

SIGVARD LARSSON (fp)
i Umeå

PER AHLMARK (fp)

INGEMAR MUNDEBO (fp)

MAC P. HAMRIN (fp)

BERNT EKINGE (fp)