

Nr 67

Utlåtande i anledning av motioner om skydd för arbetstagare mot obefogad uppsägning m.m.

Andra lagutskottet har behandlat nedanstående fem till lagutskott hänvisade motioner, som rör frågor om anställningstrygghet.

1) Motionerna I: 80 av herr *Werner* och II: 68 av herr *Hermansson m.fl.* I motionerna yrkas, »att riksdagen i skrivelse till regeringen begär skyndsamt utredning och förslag till lagstiftning om obligatorisk uppsägningstid av minst sex månader vid avskedanden».

2) Motionerna I: 680 av herr *Dahlén* och fru *Hamrin-Thorell* och II: 877 av fru *Nettelbrandt m.fl.* I motionerna yrkas, »att riksdagen måtte besluta att i skrivelse till Kungl. Maj:t begära en utredning om ökat skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar och om uppsägningsskydd samt att för riksdagen framläggas de förslag vartill en dylik utredning kan ge anledning».

3) Motionen II: 515 av herr *Lorentzon m.fl.* I motionen yrkas, »att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte hemställa om en utredning av frågan om att genom ett lagfäst skydd ge de äldre och handikappade en tryggare arbetsanställning».

Bestämmelser om uppsägningsskydd m. m.

I Sverige saknas generella bestämmelser om förbud mot obefogade uppsägningar och om uppsägningstider. I princip gäller alltså att en arbetsgivare utan angivande av skäl kan uppsäga en anställd. Denna princip om den fria uppsägningsrätten är emellertid i väsentlig grad inskränkt genom lagbestämmelser på vissa områden, arbetsdomstolens praxis och kollektivavtal.

Lagregler om uppsägningsskydd

Lagligt skydd mot uppsägning finns i *lagen 1945 om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap* och *lagen 1939 om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring*. Sistnämnda lag omfattar även reservofficerare och likställda samt personal tjänstgörande i svensk FN-trupp. I *lagen 1936 om förenings- och förhandlingsrätt* finns förbud mot avskedande av arbetsta-

1—0118158 Bihang till riksdagens protokoll 1968. 9 saml. 2 avd. Nr 67

gare i föreningsrättskränkande syfte. *Arbetarskyddslagen* innehåller bestämmelser om förbud mot avskedande av arbetstagare med anledning av att han utsetts till skyddsombud eller i anledning av hans verksamhet som skyddsombud.

För stats tjänstemännen gäller särskilda bestämmelser i *stats tjänstemannalagen*. Ordinarie tjänstemän är — om de inte förordnats tills vidare — ej uppsägbara. Förutom genom ålders- eller sjukpensionering kan de endast skiljas från tjänsten efter avsättning på grund av ämbetsbrott. I vissa fall kan tjänsteman med oförändrad lön sättas i disponibilitet. De icke ordinarie och extra tjänstemännen kan sägas upp, dock endast på objektiv grund. Besvär kan anföras över uppsägningsbeslut och frågan prövas i sista hand av regeringsrätten. Uppsägningstidens längd, som regleras genom kollektivavtal, varierar mellan en och sex månader.

Rättspraxis

Arbetsdomstolen har intagit den ståndpunkten att, om i ett kollektivavtal icke upptagits några regler om inskränkning i arbetsgivares rätt att fritt avskeda arbetare, arbetsgivarens rätt gäller oförändrad även om den icke uttryckligen bekräftats i avtalet. Emellertid är denna principens tillämplighet i viss utsträckning begränsad. I domen nr 100 år 1932 uttalade arbetsdomstolen att arbetsgivaren ej fick begagna uppsägningsrätten för ett syfte som stred mot lag eller goda seder. Med tillämpning härav har domstolen t.ex. i domen nr 110 år 1935 förklarat ogiltig en uppsägning av en lastbilsförare, vilken avskedats därför att han vägrat att på sin bil ta en last, som översteg den tillåtna maximilasten.

Kollektivavtal

Sedan arbetsdomstolen i domen nr 100 år 1932 fastslog principen om fri uppsägningsrätt har stora förändringar ägt rum. Det viktigaste skyddet för arbetstagarna finns i kollektivavtal och det viktigaste avtalet i det hänseendet är huvudavtalet från år 1938 mellan SAF och LO. År 1964 gjordes betydelsefulla ändringar i huvudavtalet. Uppsägning på grund av »enskild arbetares förhållande» får endast ske om »saklig grund» förelegat för den vidtagna åtgärden. Frågan huruvida sådan saklig grund förelegat kan, om anställningstiden är minst nio månader och den anställda över 18 år, bringas under skiljenämnds prövning. Såsom skiljenämnd fungerar arbetsmarknadsnämnden. I sådana ärenden består nämnden av förutom tre representanter för vardera LO och SAF en av organisationerna gemensamt utsedd ordförande. Finner nämnden att uppsägning skett utan saklig grund kan arbetstagaren tilldömas skadestånd. Enskild arbetstagare, som ej får stöd av sin organisation, kan vända sig direkt till nämnden. De

berörda bestämmelserna har också intagits i avtalet om företagsnämnder. Antalet tvister som anmälts för nämnden sedan den 1 juli 1964 har endast varit ett tiotal.

I fråga om uppsägningar, som är hänförliga till andra omständigheter än enskild arbetares förhållande, i första hand arbetsbrist, fungerar arbetsmarknadsnämnden ej som skiljenämnd. Endast representanter för partsorganisationerna ingår i sådana fall i nämnden, som efter överläggning söker nå ett resultat som kan rekommenderas i det enskilda fallet. Det kan nämnas att inte alla LO-förbund undertecknat huvudavtalet från år 1938. Av den anledningen omfattas inte byggnadsindustrin, transport- och grafiska facken av reglerna om uppsägningsskydd. I samband med ändringarna år 1964 i huvudavtalet beslöt LO och SAF att rekommendera att i kollektivavtalen skulle införas en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar att gälla efter nio månaders anställning. Förutom att iakttaga uppsägningstid skall arbetsgivaren varsla om en uppsägningsåtgärd 14 dagar i förväg.

Överenskommelsen mellan SAF och LO om skydd mot uppsägningar utan objektiv grund har varit normbildande även för tjänstemännens avtal. SAF har således ingått liknande ramavtal med Industritjänstemannaförbundet (SIF), Arbetsledareförbundet (SALF) och Handelstjänstemannaförbundet (HTF). Antalet tvister på tjänstemannaområdet har varit ännu färre än på LO-området, endast tre, fyra stycken. Avtalen för tjänstemän innehåller i allmänhet klausuler om uppsägningstiden varierande mellan en och sex månader beroende på den anställdes ålder, lön och anställningstid.

De kommunalanställda tjänstemännen och arbetarna liksom de statsanställda arbetarna har avtalsenligt skydd mot obefogade uppsägningar. Uppsägning får alltså inte ske utan att objektivt godtagbart skäl för avskedande föreligger. Sådant skäl är i första hand brist på arbete. Tvist huruvida uppsägning är i enlighet med avtal kan bringas under arbetsdomstolens prövning. Vid obefogade uppsägningar kan domstolen förutom att tillämpa skadeståndssanktionen — till skillnad från arbetsmarknadsnämnden — påbjuda att den uppsagde skall återanställas.

För kollektivavtalsanställda stats- och kommunalanställda arbetare gäller uppsägningstider varierande mellan 1 vecka och 30 dagar. Tjänstemän i kommunal tjänst har längre uppsägningstider, i regel tre eller sex månader. Ordinarie tjänstemän med lång anställningstid har en ställning som ur säkerhetssynpunkt kan jämföras med ordinarie statsanställda tjänstemäns. Ordinarie kommunal tjänsteman med en anställningstid i ordinarie tjänst av minst 15 år eller, tio år om han är över 40 år, kan sägas upp endast om tjänsten dras in. Uppsägningstiden är då ett år.

Överenskommelse om varsel i samband med personalinskränkningar

I mars 1952 träffades mellan arbetsmarknadsstyrelsen, å ena sidan, och
2—0118158 *Bihang till riksdagens protokoll 1968, 9 saml. 2 avd. Nr 67*

Sveriges industriförbund, Svenska arbetsgivareföreningen och Industrins produktionsråd, å andra sidan, en överenskommelse om åtgärder vid driftsinskränkningar och driftsnedläggelser. De nyssnämnda organisationerna skulle verka för att anslutna företag iakttog i överenskommelsen angivna regler för anmälan till arbetsmarknadsverket om väntade permitteringar eller avskedanden. Sådant varsel skulle i flertalet fall lämnas senast två månader i förväg genom direkta informationer från företagsledningen till vederbörande länsarbetsdirektör eller dennes ställföreträdare.

Arbetsmarknadsstyrelsen har sedermera i motsvarande syfte träffat överenskommelser beträffande handeln med Handelns arbetsgivareorganisation och Kooperationens förhandlingsorganisation samt beträffande skogsbruket med domänstyrelsen, Föreningen Skogsbrukets arbetsgivare och Svenska lantarbetsgivareföreningen. Statliga myndigheter är jämlikt Kungl. Maj:ts cirkulär till statsmyndigheterna den 26 maj 1954 (SFS 1954: 344) skyldiga att till arbetsmarknadsmyndigheterna anmäla uppsägning av civil personal.

Den 14 maj i år har en ny överenskommelse träffats mellan å ena sidan arbetsmarknadsstyrelsen och å andra sidan SAF, Sveriges industriförbund, LO och TCO.

I avtalet framhålls inledningsvis att enighet har förelegat om betydelsen av att arbetsmarknadsverket i god tid underrättas om företagens planer på personalinskränkningar. Härigenom erhåller verket rådrum för att planera och verkställa åtgärder i syfte att underlätta arbetskraftens omställning till annan sysselsättning. Särskild uppmärksamhet kräver i detta sammanhang de många gånger besvärliga omställningsproblem som uppkommer för sådana personer som till följd av ålder, handikapp eller andra omständigheter har svårigheter att erhålla och anpassa sig till nya arbetsuppgifter. Vid överläggningarna har jämväl framhållits betydelsen av att vederbörande kommun i god tid informeras om väntade personalinskränkningar av betydelse för den lokala arbetsmarknaden. För att lösa uppkommande omställningsproblem krävs i många fall ett nära samarbete på det lokala planet mellan arbetsmarknadsverket, företaget, de anställda och vederbörande kommun.

I fråga om varseltidens längd innehåller avtalet följande bestämmelse:

Arbetsgivare som fattar beslut om sådan driftsförändring att den medför uppsägning av minst 5 anställda skall så snart ske kan lämna varsel härom till arbetsmarknadsverket. Detsamma skall gälla vid permitteringar (inkl. permitteringar av säsongarbetare) och fortlöpande arbetstidsförkortning under den i anställningsavtal angivna arbetstiden. Varsel behöver icke lämnas i de fall, där anställningen är tidsbestämd eller i övrigt av sådan karaktär att den måste betraktas som tillfällig.

Driftsförändring som väntas innebära uppsägning eller permittering på längre tid än 2 veckor skall varslas senast två månader före åtgärdens ikraftträdande. Härutöver gäller att uppsägningar som berör mer än 50

arbetstagare skall varslas senast tre månader före uppsägningarnas ikraftträdande, dock att driftsförändring som innebär nedläggning av driftsenhet med mer än 100 anställda skall varslas senast fyra månader före avvecklingens påbörjande. Vad här sagts gäller under förutsättning att driftsförändringen rimligen bort kunna förutses senast inom angivna tider.

Tidigare riksdagsbehandling m.m.

Uppsägningskydd m. m.

Före 1964 års ändringar i huvudavtalet gällde att arbetsgivare vid uppsägning av arbetare från anställning, som varat minst nio månader, var skyldig att i förväg varsla om åtgärden varefter samråd kunde äga rum. Frågan om uppsägningens berättigande kunde därefter hänskjutas till arbetsmarknadsnämnden, som bestod av representanter för arbetsgivar- och arbetstagaridorna. Arbetsmarknadsnämnden hade att genom noggrann undersökning av dit hänskjuten fråga söka få en sakligt riktig uppfattning om omständigheterna i det särskilda fallet. Nämnden skulle söka komma till en samstämmig uppfattning i bedömandet av frågan och finna utvägar för utjämning av motsättningen mellan parterna. Det beslut varom flertalet i nämnden förenade sig skulle delgivas resp. förbund; beslutet hade icke bindande verkan utan var till formen närmast en rekommendation.

Vid 1957 års riksdag väcktes *motioner*, i vilka förordades att möjligheterna att genom lagstiftningsåtgärder bereda arbetstagare ökat skydd mot obefogade uppsägningar gjordes till föremål för utredning. Motionerna behandlades av *andra lagutskottet*, som i sitt av riksdagen godkända utlåtande nr 25 underströk vikten av trygghet i anställningen men avstyrkte motionerna under följande motivering:

Vid en avvägning av skälen för och emot en lagstiftning på området inställer sig i första hand frågan huruvida en lagstiftning är den väg, varigenom det effektivaste skyddet kan skapas för arbetstagaren. En lagstiftning skulle vara av visst värde för dem, som icke har sådan ställning på arbetsmarknaden, att de genom starka organisationer kan hävda sig gentemot arbetsgivarna, och för vilka det därför finns de största riskerna för mindre tillfredsställande förhållanden i berörda avseende. Mot tanken på en lagstiftning kan å andra sidan anföras, att vi här rör oss på ett område, där förhållandena av hävd reglerats genom avtal mellan arbetsmarknadens parter utan påverkan av lagstiftning. Att tillgripa lagstiftning i en tid, då utvecklingen visar hän mot att arbetsmarknadens parter i allt större utsträckning löser inbördes problem genom frivilliga överenskommelser synes opåkallat. Det torde också vara så, att en på frivillig överenskommelse grundad reglering är bättre ägnad att vinna berörda parters stöd och förtroende än en lagstiftning. Här kommer också partsorganisationernas betydelse för kontrollen av reglernas efterföljd in i bilden. Det torde nämligen kunna förutskickas, att vederbörande organisationer var för sig har ett särskilt intresse av att tillse, att deras medlemmar följer under organisationernas medverkan och på deras ansvar slutna överenskommelser.

Det torde icke kunna bli fråga om att — därest lagstiftningsvägen väljes — i lag stadga ett undantagslöst uppsägningsskydd. Skyddet kan inte komma att omfatta annat än vad som kan betecknas som obefogade uppsägningar. Från både saklig och lagteknisk synpunkt måste det bli en vanskelig uppgift att verkställa gränsdragningen härvidlag. De domstolar som finge att handlägga frågor om lagens tillämpning skulle komma att ställas inför en mängd svårbemästrade problem, såsom exempelvis bedömning av skickligheten eller lämpligheten hos en arbetstagare. Härtill kommer att i den mån uppsägningstvister komme att handläggas vid allmän domstol man med hänsyn till instansordningen finge räkna med risk för en avsevärd tidsutdräkt innan det slutgiltiga avgörandet kunde träffas. Sådan tidsutdräkt skulle vara synnerligen oläglig med tanke på den ovisshet med avseende å det med tvisten avsedda anställningsförhållandet som skulle vara rådande under tiden tvisten påginge.

Mot bakgrunden av det anförda finner utskottet ett uppsägningsskydd baserat på frivillig överenskommelse vara förenat med så betydande fördelar, att en lagstiftning på området icke bör aktualiseras förrän det ådagalagts, att det ej är möjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av frågan. Med utgångspunkt härifrån kan utskottet för sin del icke finna, att det för närvarande föreligger anledning att överväga lagstiftningsåtgärder. Enligt utskottets mening finns det berättigad anledning att antaga, att den hitintills förelupna utvecklingen mot större trygghet för arbetstagarna skall fortsätta och även komma att omfatta grupper, som ännu icke nått lika långt som andra i förevarande avseende.

Även vid 1962 års riksdag väcktes *motioner* med yrkanden om utredning i syfte att lagstiftningsvägen bereda anställda skydd mot obefogade uppsägningar. Motionerna hänvisades till behandling av *andra lagutskottet*. På utskottets begäran avgavs yttranden över motionerna av Svenska arbetsgivareföreningen, Landsorganisationen i Sverige och Tjänstemännens centralorganisation. Arbetsgivareföreningen avstyrkte motionerna. Landsorganisationen ville icke heller tillstyrka motionerna då enligt dess uppfattning lagstiftningsingripanden borde övervägas endast i den mån avtalsvägen respektive domstolspraxis visade sig oframkomliga samt organisationen dittills inte haft orsak att aktualisera frågan om att avlösa den nuvarande avtalsordningen med lagstiftning. Tjänstemännens centralorganisation fann emellertid det nuvarande rättstillståndet långt ifrån tillfredsställande och ansåg det därför vara av synnerligt värde om ifrågavarande problemkomplex blev föremål för en allsidig utredning. I sitt av riksdagen godkända *utlåtande nr 22* framhöll utskottet, att flertalet arbetstagare, vilkas anställningsförhållanden reglerades genom kollektivavtal, fått sina anspråk på att icke utan bärande skäl bli skilda från sina anställningar i viss utsträckning beaktade och att även en del tjänstemannagrupper lyckats lösa frågan på detta sätt. För anställda i offentlig tjänst hade den fria uppsägningsrätten ofta modifierats genom föreskrifter i tjänstereglementen. Fortfarande kvarstod dock grupper av anställda, för vilka en fullt tillfredsställande lösning av problemet ännu inte uppnåtts, vilket i synnerhet gällde tjänstemän i enskild tjänst.

Utskottet erinrade därefter om att riksdagen år 1957 utgått ifrån att den ditintills förelupna utvecklingen mot större trygghet för arbetstagarna skulle fortsätta och även komma att omfatta grupper, som då icke nått lika långt som andra i hänseendet.

Utskottet anförde vidare:

Det uttalande riksdagen sålunda gjorde om den kommande utvecklingen har sedermera visat sig vara riktigt. Därefter har nämligen avtal träffats dels mellan Arbetsgivareföreningen och Industritjänstemannaförbundet och dels mellan Arbetsgivareföreningen och Arbetsledareförbundet om uppsägningsskydd efter samma principer som i avtalen mellan Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen. Därigenom har nya och stora grupper av anställda fått frågan reglerad. De till Landsorganisationen knutna arbetstagarna har fått frågan om sitt uppsägningsskydd aktualiserad vid årets centrala löneförhandlingar och enligt vad som uppges i Landsorganisationens remissyttrande över motionerna kommer förhandlingar i frågan att återupptagas mellan de båda organisationerna. Vidare må noteras att problemet angående anställnings upphörande satts upp på dagordningen för Internationella arbetsorganisationens allmänna arbetskonferens i år.

Efter riksdagsbehandlingen 1957 har sålunda en icke obetydlig verksamhet bedrivits för att genom frivilliga överenskommelser lösa problemet med de anställdas uppsägningsskydd. Detta är också för närvarande föremål för uppmärksamhet såväl inom arbetsmarknadens huvudorganisationer som i internationellt sammanhang. Utskottet — som ansluter sig till riksdagens tidigare ställningstagande att lagstiftning på området icke bör tillgripas förrän det visat sig omöjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av frågan — kan mot bakgrund av dessa omständigheter icke finna att något behov av lagstiftning på området för närvarande föreligger. Utskottet avstyrker därför de i motionerna framförda utredningsyrkandena.

Riksdagen biföll utskottets hemställan om avslag på motionerna.

Frågan återkom vid 1964 års riksdag dels i anledning av behandlingen av ILO:s rekommendation nr 119 angående uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ, dels i anledning av väckta motioner som syftade till att lagstiftningsvägen lösa frågan om ökat skydd mot obefogade uppsägningar. Före riksdagsbehandlingen men efter det motionerna väcktes hade överenskommelse träffats om de ovan redovisade förändringarna i huvudavtalet beträffande uppsägningsskyddet.

Andra lagutskottet anförde i sitt av riksdagen godkända utlåtande 1964: 63:

Såsom utskottet tidigare anfört är det angeläget att arbetstagaren beredes största möjliga trygghet i anställningen. Utskottet är emellertid fortfarande av den uppfattningen, att lagstiftning på området icke bör övervägas såvida det icke visar sig omöjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av frågan. Under årets förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter har åstadkommit väsentliga förbättringar av gällande ordning i fråga om skydd mot uppsägningar. Dessa förbättringar ansluter nära till de i rekommendation nr 119 uppställda reglerna. Enligt utskottets mening

kan det förväntas, att de lösningar av frågan som sålunda uppnåtts även kommer att bli normgivande för de kategorier som inte direkt omfattas av uppställningen. Utskottet anser därför att skäl för en utredning av hit-hörande frågor eller för annan åtgärd i anledning av rekommendation nr 119 eller motionerna för närvarande icke föreligger.

Varsel vid driftsinskränkningar

För frågans behandling före år 1967 hänvisas till 2LU 1967: 13.

Vid 1967 års riksdag behandlades en motion som syftade till införande av en lagstadgad varseltid om 12 månader vid företagsnedläggelse eller större personalinskränkningar. Dessutom behandlades motioner som gick ut på att initiativ borde tas så att i avtal stadgade varseltider förlängdes. Frågan om lagstadgad varseltid behandlades av *andra lagutskottet, 1967: 13*, medan varseltidens längd prövades av *statsutskottet, 1967: 112*.

Andra lagutskottet anförde i sitt av riksdagen godkända utlåtande:

Frågan om varselsystemets utformning har varit föremål för översyn i 1960 års arbetsmarknadsutredning. I sitt betänkande avgivet för drygt två år sedan konstaterade utredningen att det nu gällande på frivilliga överenskommelser byggda systemet med varsel i stort sett fungerat tillfredsställande. Utredningen anförde också att dittills vunna erfarenheter pekade på att företagen i allmänhet var angelägna att varsla om driftsinskränkningar av mera nämnvärd omfattning med iakttagande av längre tidsfrist än den som överenskommit, en tendens som enligt utredningens mening kunde förväntas bli ytterligare utvecklad. Utredningen fann därför ingen anledning att föreslå någon ändring i principen om frivillig överenskommelse om varsel. Varken vid remissbehandlingen eller vid statsmakternas behandling av utredningens betänkande föregående år framfördes krav på en lagstadgad skyldighet att utfärda varsel.

Med hänsyn till att gällande system för varsel helt nyligen varit föremål för prövning finner utskottet det för närvarande inte erforderligt med lagstiftning i frågan. Utskottet förutsätter emellertid att arbetsmarknadsstyrelsen uppmärksam följer systemets tillämpning och tar de initiativ som kan påkallas av förhållandena.

Statsutskottet förutsatte i sitt av riksdagen godkända utlåtande att överläggningar rörande en ändamålsenlig avvägning av varseltiderna skulle komma till stånd utan initiativ från riksdagens sida.

Den 14 maj 1968 träffades, som ovan redovisats, ny överenskommelse om varseltider.

Utskottet

I Sverige finns ej, förutom för vissa statstjänstemän och i vissa särskilda fall t.ex. vid värnpliktstjänstgöring och havandeskap, generella lagregler om skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar. I princip har därför på den enskilda arbetsmarknaden gällt fri uppsägningsrätt, d.v.s. att

arbetsavtal som slutits för obegränsad tid har å ömse sidor kunnat uppsägas till upphörande efter viss uppsägningstid utan att skäl behövt anföras för åtgärden. Principen har emellertid i hög grad begränsats genom bestämmelser som intagits i kollektivavtal. Inom större delen av LO — SAF:s avtalsområde liksom för merparten av de organiserade tjänstemännen på den enskilda arbetsmarknaden gäller att uppsägning får ske endast på saklig grund. Tvister härom skall avgöras av skiljenämnd. Även på den statliga och kommunala arbetsmarknaden gäller principen att arbetstagare ej får avskedas utan att objektivet godtagbart skäl föreligger. Tvistefrågor kan bringas under arbetsdomstolens eller, i vissa fall, administrativ domstols prövning.

I motionerna I: 680 och II: 877 yrkas att riksdagen skall begära utredning om ökat skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar och om uppsägningsskydd. Motionärerna framhåller att obestriddligen klara förbättringar skett förhandlingsvägen för vissa grupper arbetstagare men att man inte nått en helt tillfredsställande ordning, bland annat gäller detta arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. I motionerna pekas vidare på de problem som uppstår för den äldre arbetskraften i samband med arbetsbrist. Även i motionen II: 515 tar man upp frågan om den äldre arbetskraftens anställningsskydd. Motionärerna vill ha utredning av frågan om lagfäst skydd så att sådan arbetskraft liksom handikappade får tryggare anställningsförhållanden. I motionerna I: 80 och II: 68 behandlas frågan om uppsägningstidens längd. Motionärerna vill ha en lagstadgad obligatorisk uppsägningstid av minst sex månader vid avskedanden.

Utskottet har stor förståelse för det syfte som ligger bakom förevarande motioner, nämligen att skapa tryggare anställningsförhållanden och då särskilt för sådan arbetskraft som till följd av ålder eller handikapp har speciella svårigheter att få nya arbeten. Det är emellertid inte utan vidare givet att lagstiftning är den effektivaste metoden när det gäller att lösa ifrågavarande problem. I fråga om äldre och handikappade kan pekas på att alltför rigorösa skyddsbestämmelser för dessa grupper kan motverka arbetsgivarnas benägenhet att över huvud rekrytera sådan arbetskraft.

Riksdagen har, då den tidigare tagit ställning till frågor rörande uppsägningsskyddet, uttalat att ett uppsägningsskydd baserat på frivilliga överenskommelser var förenat med så betydande fördelar, att en lagstiftning på området icke borde aktualiseras förrän det ådagalagts att det ej var möjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av frågan. Riksdagen har vidare förutsatt att den avtalsmässiga regleringen av uppsägningsskyddet succesivt skulle utsträckas.

Utskottet är alltjämt av den meningen att de förevarande frågorna bäst lämpar sig för en reglering avtalsvägen. Utvecklingen har också visat att parterna på arbetsmarknaden genom överenskommelser förmått skapa en ordning som ger arbetstagarna ett betydande skydd. Enligt utskottets upp-

fattning bör man fortsätta på den inslagna vägen att genom samförstånds-lösningar nå förbättringar i anställningstryggheten. Utskottet kan därför inte biträda motionsyrkandena om utredning beträffande lagstiftning på det ifrågavarande området.

Med hänvisning till det anförda får utskottet hemställa att förevarande motioner

A. I: 80 och II: 68,

B. I: 680 och II: 877 samt

C. II: 515,

icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 19 november 1968

På andra lagutskottets vägnar:

AXEL STRAND

Vid detta ärendes behandling har närvarit

från f ö r s t a kammaren: herr Strand (s), fru Carlqvist (s), herrar Lars Larsson (s), Hübinette (h), fru Hamrin-Thorell (fp)*, herrar Eric Carlsson (cp)*, Wanhainen (s) och Blom (fp)*;

från a n d r a kammaren: herrar Lundberg (s)*, Rimmerfors (fp), fröken Wetterström (h), fröken Sandell (s), herrar Johansson i Södertälje (s), Fredriksson (s), Jonsson (fp) och Larsson i Öskeviksby (cp)*.

* Ej närvarande vid utlåtandets justering.

Reservation

av fru *Hamrin-Thorell* (fp), herrar *Blom* (fp), *Rimmerfors* (fp) och *Jonsson* (fp), vilka ansett,

a) att det avsnitt i utskottets yttrande, som börjar å s. 9 med orden »Riksdagen har» och slutar med orden »ifrågavarande området» bort ersättas med text av följande lydelse:

»Skyddet mot obefogade uppsägningar är fortfarande inte tillfredställande utformat i vårt land. Trots att frågan lösts avtalsvägen för betydande grupper av anställda, finns kvarstående brister i anställningstryggheten. Även i jämförelse med andra länder är denna trygghet otillräckligt utvecklad. Utskottet anser det därför befogat att de frågor som tas upp i motionerna I: 680 och II: 877 blir föremål för en noggrann genomgång. I likhet med motionärerna anser utskottet, att en utredning är angelägen men att problemen skall angripas förutsättningslöst utan direkt inriktning på lösning genom lagstiftning.»

b) att utskottet bort hemställa,

»I) att riksdagen med bifall till motionerna I: 680 och II: 877 samt i anledning av motionen II: 515 måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t hemställa om en utredning angående behovet av lagstiftning om ökat skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar och om uppsägningskydd samt

II) att motionerna I: 80 och II: 68 icke måtte föranleda någon riksdagens åtgärd.»