

Nr 14

Utlåtande i anledning av motioner om lagstadgad skyldighet för företag att varsla vid driftsnedläggning och om lagstadgad minsta uppsägningstid vid avskedanden från arbetsanställning, m. m.

Andra lagutskottet har behandlat följande tre till lagutskott hänvisade motioner.

1) De likalydande motionerna I:774 av herr Nilsson, *Ferdinand, m. fl.* och II:897 av herr Persson i Heden *m. fl.* I motionerna yrkas, "att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte begära utredning och förslag syftande till en i lag reglerad skyldighet för företagare att i rimlig tid till arbetsmarknadsmyndigheter, sammanslutningar av i företaget anställda och vederbörande kommunala myndigheter lämna uppgifter om eventuell driftnedläggning, driftomläggning och därav vållade avskedanden eller permitteringar".

2) Motionen II:390 av herr Hermansson *m. fl.* I motionen yrkas, "att riksdagen i skrivelse till regeringen begär förslag till lagstiftning om obligatorisk uppsägningstid av minst sex månader vid avskedanden; samt begär en utredning av frågan om att genom lagfäst skydd ge de äldre och handikappade en tryggare arbetsanställning".

Gällande bestämmelser m. m.

Varselskyldighet vid personalinskränkningar

I mars 1952 träffades mellan arbetsmarknadsstyrelsen, å ena sidan, och 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 Handels arbetsgivareorganisation och Kooperations 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 1968 ingicks en ny överenskommelse mellan å ena sidan arbetsmarknadsstyrelsen och å andra sidan SAF, Sveriges industriförbund, LO och TCO.

Avtalet inleds med en ingress av följande innehåll. Enighet har förelegat om betydelsen av att arbetsmarknadsverket i god tid underrättas om företagets planer på personalinskränkningar. Härigenom erhåller verket rådruum 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 anställningavtal 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.

Överenskommelsen innehåller vidare bl. a., att länsarbetsnämnd — för att underlätta omställning i samband med driftsförändringar — äger påkalla tillsättandet av en särskild samrådsgrupp med uppgift att så länge omständigheterna ger anledning härtill följa omställningens förlopp och föreslå de åtgärder som detta kan ge anledning till. I sådan samrådsgrupp bör ingå representanter, förutom för länsarbetsnämnden, för arbetsgivaren, de anställda samt vederbörande kommun.

I syfte att effektivisera tillämpningen av varselsystemet har SAF tillskapat en sektion för sysselsättningsfrågor (SAF:s delägarcirkulär nr 14/68).

Uppsägningstid m. m.

I Sverige finns inte några generella lagbestämmelser som reglerar frågan om uppsägning av arbetsavtal. Arbetsgivaren har i princip fri uppsägningsrätt. Denna princip är emellertid inskränkt i väsentliga hänseenden. Se vidare härom i 2LU 1968:67. Frågan om uppsägningstidens längd regleras i allmänhet genom avtal, kollektivavtal eller enskilda tjänsteavtal.

LO och SAF rekommenderar i huvudavtalet att i kollektivavtal skall införas en ömsesidig uppsägningstid av 14 dagar att gälla efter nio månaders anställning. Förutom att iaktta uppsägningstid skall arbetsgivaren varsla om uppsägningsåtgärd 14 dagar i förväg. Statsanställda och kommunalanställda arbetare har uppsägningstider varierande mellan en vecka och 30 dagar.

För tjänstemän gäller i allmänhet längre uppsägningstider än för arbetare. Enligt kollektivavtalen för såväl de privat som offentligt anställda varierar uppsägningstiden i regel mellan en och sex månader beroende på ålder, anställningstid och lön.

Tidigare riksdagsbehandling m. m.

Varsel vid driftsinskränkningar m. m.

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

Vid 1967 års vårriksdag 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 statsmakernas 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.

Vid 1967 års höstriksdag interPELLERADE herr Ferdinand Nilsson inrikesministern angående lagstadgad varselplikt. Statsrådet Johansson svarade bl. a. att så länge de frivilliga överenskommelserna om varsel följdes på ett tillfredsställande sätt fanns det inte tillräckliga skäl att aktualisera lagstiftning. Han uttalade dessutom, att det endast i undantagsfall förekommit att företag ej följt överenskommelsen om varsel.

Den 14 maj 1968 träffades, som ovan redovisats, ny överenskommelse om varsel-tider.

Vid 1968 års höstriksdag behandlades motioner i vilka begärdes förslag till lagstiftning enligt vilken företagen skall vara skyldiga att föra förhandlingar med arbetsmarknadsmyndigheterna, kommunerna och löntagarorganisationerna innan beslut fattas om nedläggningar och förflyttningar av företag. Motionerna avslogs med hänvisning till den utredning som den 15 augusti 1968 tillsattes om formerna för förbättrad information och vidgat samarbete mellan företag och samhälle (2LU 1968:69).

Uppsägningstid m. m.

Vid 1968 års höstriksdag behandlades motionsyrkanden av samma innebörd som de i motionen II:390. Motionsyrkandena behandlades av *andra lagutskottet i utlå-tandet nr 67* tillsammans med en motion om ökat skydd för arbetstagare vid obe-fogade uppsägningar. I utlåtandet, som godkändes av riksdagen, anförde utskottet.

Utskottet har stor förståelse för det syfte som ligger bakom förevarande motioner, nämligen att skapa tryggare anställningsförhållanden och då särskilt för sådan ar-betskraft 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 handi-kappade 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 uppsägningsskyd-det, uttalat att ett uppsägningsskydd baserat på frivilliga överenskommelser var för-enat med så betydande fördelar, att en lagstiftning på området icke borde aktualise-ras 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 successivt skulle utsträckas.

Utskottet är alltså av den mening att de förevarande frågorna bäst lämpar sig för en reglering avtalsvägen. Utvecklingen har också visat att parterna på arbets-marknaden genom överenskommelser förmått skapa en ordning som ger arbets-tagarna ett betydande skydd. Enligt utskottets uppfattning bör man fortsätta på den inslagna vägen att genom samförståndslösningar nå förbättringar i anställningstrygg-heten. Utskottet kan därför inte biträda motionsyrkandena om utredning beträffande lagstiftning på det ifrågavarande området.

Vid ärendets behandling i första kammaren uttalade statsrådet Geijer bl. a.

Frågan om anställningstryggheten följs med den allra största uppmärksamhet från regeringens sida och närmast av inrikesministern, som tyvärr är förhindrad delta i dagens sammanträde. Frågan får inte enbart ses som ett spörsmål om man schablon-mässigt skall lagstifta om uppsägningstid eller dylikt. I första hand gäller det den grundläggande frågan om vi skall fortsätta med nuvarande rättstillstånd. Det bör sägas att det i dag finns få länder som har kvar den gamla principen om arbets-givarnas fria uppsägningsskydd i sin rättsordning.

Den optimism som man hyste år 1964, att domstolarna skulle anpassa sig till de nya avtalsreglernas princip, har tyvärr inte infriats. Många andra ömtåliga frågor,

som t. ex. äldre människors och handikappade arbetstagares situation, behöver också grundligt penetreras. Jag vill därför framhålla, att även om de aktuella motionerna nu avslås, avser inte regeringen därmed att lämna problemet om anställningsskydd åt sidan. Därest det av löntagarorganisationerna skulle anses önskvärt eller omständigheterna i övrigt skulle ge anledning därtill avser regeringen att låta utreda hit hörande frågor.

Utskottet

Då ett företag nedlägger eller inskränker driften kan besvärliga arbetsmarknadsproblem många gånger uppkomma. För att arbetsmarknadsorganen skall kunna genomföra en omplacering av den friställda arbetskraften utan onödiga kostnader och påfrestningar för samhället och de enskilda arbetstagarna är det av väsentlig betydelse att arbetsmarknadsorganen i god tid erhåller underrättelse om de förändringar i driften som företagen planerar.

För närvarande föreligger det inte någon lagstadgad skyldighet för företagen att varsla om planerad nedläggelse eller inskränkning av driften. Sedan 1952 finns det emellertid ett frivilligt varselsystem som grundar sig på överenskommelser mellan arbetsmarknadsstyrelsen och vissa arbetsgivar- och näringsorganisationer inom industri och handel. Våren 1968 träffades en ny överenskommelse varvid tidigare avtalade varseltider förlängdes. Driftförändringar som väntas innebära uppsägning eller permittering på längre tid än två veckor skall meddelas arbetsmarknadsverket senast två månader före åtgärdens ikraftträdande. Omfattar uppsägning fler än 50 eller fler än 100 arbetstagare skall varseltiden vara minst tre respektive fyra månader. För att underlätta omställningssvårigheter kan länsarbetsnämnd begära att en samrådsgrupp skall tillsättas. I sådan grupp bör ingå representanter för länsarbetsnämnd, arbetsgivare, anställda och vederbörande kommun.

I motionerna I:774 och II:897 yrkas att varselplikten skall inskrivas i lag.

Riksdagen har flera gånger tidigare och senast år 1967 avslagit motioner av samma innebörd. Utskottet är av den uppfattningen att man bör fortsätta med den nuvarande ordningen med frivilliga överenskommelser om varselskyldighet. Systemet har på det hela taget fungerat väl. Det har också visat sig möjligt att vidareutveckla systemet, vilket överenskommelsen våren 1968 visar. Utskottet avstyrker med hänvisning till det anförda motionsyrkandet om lagstadgad varselskyldighet.

Motionen II:390 innehåller ett yrkande som rör ett närbesläktat problem. Motionärerna vill ha lagstiftning om obligatorisk uppsägningstid av minst sex månader vid avskedanden. Motionen innehåller dessutom ett yrkande om utredning av frågan om lagstiftning för att ge äldre och handikappade en tryggare arbetsanställning.

I samband med att utskottet i föl tog ställning till frågan om lagstiftning rörande uppsägningsskydd i allmänhet behandlade utskottet motionsyrkanden av samma innebörd som de förevarande. Utskottet uttalade då sin förståelse för det syfte som låg bakom yrkandena, nämligen att skapa tryggare anställningsförhållanden och då särskilt för sådan arbetskraft som hade speciella svårigheter att få nya arbeten. Det

var emellertid inte utan vidare klart — anförde utskottet vidare — att lagstiftning var den effektivaste metoden att lösa ifrågasvarande problem. I fråga om äldre och handikappade pekade utskottet på att alltför rigorösa skyddsbestämmelser kunde motverka arbetsgivarnas benägenhet att över huvud rekrytera sådan arbetskraft. Utskottet avstyrkte motionerna med hänvisning till att frågan bäst lämpade sig för en lösning avtalsvägen. Riksdagen godkände utskottets utlåtande.

Motionärerna synes med den föreslagna lagbestämmelsen om sex månaders obligatorisk uppsägningstid främst syfta till att bereda anställda ökat skydd i samband med större driftsinskränkningar i näringslivet. Beträffande det problemet får utskottet hänvisa till vad ovan anförts om skyldighet för företag att varsla. Utskottet kan alltså inte biträda det framställda yrkandet om lagstiftning.

Vad angår den andra i motionen upptagna frågan om ökad anställningstrygghet för äldre och handikappade hänger det problemet samman med den större frågan om ökat anställningsskydd i allmänhet. I det sammanhanget må erinras om att statsrådet Geijer, då frågan behandlades av riksdagen i fjol, uttalade att regeringen följde saken med den allra största uppmärksamhet och att den avsåg att låta utreda hithörande frågor, därest det av löntagarorganisationerna skulle anses önskvärt eller omständigheterna i övrigt skulle ge anledning därtill. Enligt utskottets mening bör med hänsyn till det anförda motionsyrkandet inte föranleda något initiativ från riksdagens sida.

Utskottet hemställer,

att följande motioner

A. I:774 och II:897 samt

B. II:390

inte föranleder någon riksdagens åtgärd.

Stockholm den 4 mars 1969

På andra lagutskottets vägnar:

RUTH HAMRIN-THORELL

Vid detta ärendes behandling har närvarit

från första kammaren: fru Hamrin-Thorell (fp), herrar Lars Larsson (s), Dahlberg (s), Hübinette (m), Andreasson (cp), Ivar Andersson (s) och Axelsson (fp);

från andra kammaren: herr Gustavsson i Alvesta (cp), fröken Wetterström (m), herrar Göransson (s), Jonsson i Mora (fp), fru Sigurdsen (s), herrar Gadd (s), Aldén (s) och Olsson i Mölndal (s).