

Nr 390

Av herr **Hermansson m. fl.**, om lagstadgad minsta uppsägningstid vid avskedande från arbetsanställning, m. m.

»Företagsdöd drabbar 17 000 på ett år», »800 drabbade av textilkris», »Gruva stängs — svår situation för anställda». Dessa och liknande tidningsrubriker under de senaste åren vittnar värtaligt om den otrygghet de anställda upplever. Företag lägger ned driften eller flyttar utomlands, rationaliseringsåtgärder följs av avskedanden. Mot den bakgrunden framträder med skärpa de löneanställdas gamla krav om rätt till arbete och trygghet. När rätten till arbete inte tillgodoses måste det vara rimligt att åtminstone anställningsvillkoren förbättras dithän att en arbetare inte kan ställas utan inkomst med bara några dagars varsel.

I motion II: 68 i fjol framhölls det orättfärdiga i den skillnad i behandlingen av anställda som ligger i att löneanställda på tjänstemannasidan ofta har uppsägningstider som uppgår till ett halvt år eller mera medan arbetaren i bästa fall kan få ett par veckors varsel. Andra lagutskottet upprepade den tidigare uttalade meningen att frågor av det här slaget bäst lämpar sig för en reglering avtalsvägen. Man ansåg också att utvecklingen visat att parterna på arbetsmarknaden genom överenskommelser förmått skapa en ordning som ger arbetstagarna ett betydande skydd. Men detta skydd är uppenbarligen ändå otillräckligt, vilket exempel hämtade från företag där skogsarbetare drabbats bevisar. Så avskedade t. ex. Svenska cellulosa-aktiebolaget med åtta dagars uppsägningstid 284 skogsarbetare i augusti i fjol.

Skillnaderna i detta hänseende mellan olika löntagargrupper har sålunda inte utjämnats avtalsvägen. Denna fråga bör därför, i likhet med vad som skett beträffande arbetstid och semester, lösas lagstiftningsvägen. En allmän bestämmelse som tillförsäkrar den anställde minst sex månaders uppsägningstid bör införas.

Tryggare anställningsförhållanden behöver också skapas för arbetskraft som till följd av ålder eller handikapp har svårt att finna annan sysselsättning efter företagsnedläggningar. Såväl arbetsmarknadsmyndigheterna som fackföreningsrörelsen har vid olika tillfällen framhållit det faktum att en diskriminering äger rum av äldre arbetskraft och handikappade. Detta framgår t. ex. av en enkätundersökning som AMS genomförde hösten 1966 och som visade att många företag i sin anställningspolitik inte tolererade några som helst handikapp hos de arbetssökande.

Problemet med denna diskriminering kan bäst lösas med ett lagfäst skydd för att därigenom ge de äldre och handikappade en tryggare anställning. Mot detta invände andra lagutskottet vid fjolårets behandling av motion II: 515 och andra motioner i samma syfte att en lagstiftning inte utan vidare kunde ses som den

effektivaste metoden när det gäller att lösa detta 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», heter det i utskottsutlåtandet. Denna motivering ser vi som ytterligare en illustration till dessa kategoriers svåra ställning på arbetsmarknaden och som ännu ett skäl för ett lagfäst anställningsskydd.

Med hänvisning till det anförda föreslås,

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.

Stockholm i januari 1969

C. H. Hermansson (vpk) Gunvor Ryding (vpk) Eivor Marklund (vpk)
