

# ANSTÄLLDAS TRYGGHET

*Av jur. lic. och fil. kand. P. HJ. FAGERHOLM, Stockholm*

ENLIGT svensk rätt gäller den allmänna principen, att en arbetsgivare har rätt att fritt avskeda en arbetstagare, om blott avtalad eller sedvanlig uppsägningstid iakttages. Arbetsgivaren är rättsligt sett icke skyldig att angiva eller påvisa någon grund för avskedandet, icke ens om arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under mycket lång tid. För arbetstagarna leder en dylik liberalistisk princip till mindre tilltalande konsekvenser, ty den omöjliggör en verklig trygghet i anställningen.

Den rent ekonomiska grundsynen på anställningsförhållandets natur torde emellertid nu vara stadd på avskrivning. Med allt större styrka gör sig den uppfattning gällande, som hävdar, att arbetsgivarna-företagarna genom att sysselsätta flertalet av samhällets arbetsföra medlemmar ikläda sig ett socialt ansvar såväl gentemot arbetstagarna som i förhållande till samhället. I vissa länder betraktas arbetsgivaren-företagaren t. o. m. såsom en direkt utövare av en samhällelig funktion.

Den ovannämnda tendensen kan även skönjas i den svenska samhälls- och rättsutvecklingen. Klarast framträder detta i den offentligrättsliga arbetarskyddslagstiftningen. När det gäller det privaträttsliga förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, har emellertid utvecklingen gått långsammare och mera tveksamt samt normerats på andra vägar än lagstiftningen.

Man torde med säkerhet kunna säga, att de svenska arbetsgivarna, när det gäller anställningstryggheten, i det oändligt övervägande antalet fall insett sitt sociala ansvar gentemot arbetstagarna och handla därefter. För lojala och ansvarskännande arbetsgivare framstår det nog som en oskriven lag, att en skötsam arbetstagare icke avskedas annat än när särskilda förhållanden inom företaget såsom driftsinskränkning etc. föranleda därtill. Likaså torde oftast särskilda principer följas om avskedanden bli nödvändiga, såsom att en till tjänsteåren äldre arbetstagare har företrädesrätt eller att en försörjningsskyldig har samma företrädesrätt framför en icke försörjningsskyldig till de återstående arbetstillfällena. I vissa fall innebära de nu åsyftade reglerna direkta ekonomiska bördor för arbetsgivarna. Vi åsyfta nu närmast tjänstemannaförhållandena. Utmärkande för de privatanställda tjänstemännen är nämligen, att deras löner — även bort-

sett från befordringar o. dyl. — successivt stiga med anställningstiden och levnadsåldern. Ville nu en arbetsgivare hålla sina förvaltningskostnader så låga som möjligt, kunde han ju konsekvent avskeda sina tjänstemän, sedan de nått viss högre lön och i stället nyanställda yngre, billigare arbetskraft. En ansvarskännande arbetsgivare står emellertid utan tvivel fullkomligt främmande för att tillämpa en dylik hänsynslös politik.

För arbetstagarna är de helt naturligt av vitalt intresse att få de ovan berörda principerna beträffande anställningstryggheten klart fastslagna, helst i kollektivavtal eller möjligen i lagstiftning. Först därigenom bli reglerna nämligen effektiva i de särskilda fall, då de verkligen behövas, nämligen då arbetsgivaren icke är socialt ansvarskännande eller lojal. Från arbetsgivarehåll möter helt naturligt motstånd mot att fästa reglerna på papperet. Skulle så bli fallet, riskerar nämligen arbetsgivaren att — med hänsyn till bevisningssvårigheter etc. — icke kunna bli av med en arbetstagare, som ur företagets synpunkt är klart olämplig för sin syssla.

En intressant bild av de vägar som beträffs för att bereda arbetstagarna skälig anställningstrygghet, erbjuder den tyska rättsutvecklingen. Under tiden före det förre världskriget var den liberalistiska uppfattningen av anställningsförhållandet allena rådande. Bägge parterna kunde sålunda ensidigt upplösa anställningsförhållandet efter iakttagande av en i regel tämligen kort uppsägningstid. Härutinnan genomförde Weimarrepubliken en ändring i avsikt att förskaffa arbetstagarna en verklig anställningstrygghet. Detta skedde genom den s. k. »Betriebsrätegesetz», vilken gav uttryck för den allmänna principen, att arbetstagarna inom företaget skulle ha medbestämmanderätt i frågor, som anginge dem. Beträffande arbetsgivarens uppsägningssätt inskred lagen mot sådana uppsägningar från arbetsgivarens sida, som ur social synpunkt vore att anse såsom oriktiga. Bl. a. åsyftades därmed uppsägningar, som skett utan att arbetsgivaren angivit en skälig grund härför.

I samband med att nationalsocialismen övertog makten i Tyskland avlägsnades hela det lagkomplex, som åsyftade att säkerställa arbetstagarnas medbestämmanderätt i företaget. Likväl övertogs av den nya regimen i stort sett i oförändrad form de bestämmelser i »Betriebsrätegesetz», som åsyftade att säkerställa den individuella anställningstryggheten. Detta motiverades nu icke med att arbetstagarna skulle ha medbestämmanderätt i företaget utan ansågs följa av den »Gemeinschaft» mellan arbetsgivare

och arbetstagare, som företaget skulle utgöra. Skulle arbetstagar-  
ren verkligen kunna känna sig som »Gemeinschaftsangehörig»,  
måste han också ha garantier för en verklig anställningstrygghet.  
I »Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG)» kommer  
denna princip till uttryck i bestämmelse, som förbjuder uppsäg-  
ning, vilken innebär en oskälighet emot arbetstagar-  
aren. Vid avgörandet av om oskälighet föreligger toges även hänsyn till sådana  
omständigheter som försörjningsbörd, anställningstidens längd etc.

I Sverige har det aldrig på allvar varit tal om att lagstiftnings-  
vägen säkerställa arbetstagarnas anställningstrygghet. En av  
grundtankarna i svensk arbetslagstiftning är ju att staten icke  
skall inskrida för att lösa intressekonflikter på arbetsmark-  
naden. Detta är en uppgift, som i stället ankommer på organisa-  
tionerna på arbetsmarknaden.

I sina strävanden att säkerställa den individuella anställnings-  
tryggheten ha fackföreningsrörelsen och tjänstemannarörelsen  
gått fram efter skilda linjer. *Fackföreningarna* ha strävat efter  
att i kollektivavtal få in bestämmelser om att avskedande endast  
får ske på grund av misskötsel i arbetet eller arbetsbrist samt  
att i sistnämnda fall turordning från anställningsdatum skall  
iakttagas på så sätt, att den sist anställde först skall avskedas.  
Inflyter en dylik bestämmelse i ett kollektivavtal är anställ-  
ningstryggheten så stor, som gärna är möjligt. De facto har  
arbetsgivaren här förlorat bestämmanderätten över arbetsper-  
sonalens sammansättning. Bestämmelser av nu åsyftat slag äro  
mycket vanliga i kollektivavtal med oorganiserade arbetsgi-  
vare. Tillhör däremot arbetsgivaren Svenska arbetsgivareföre-  
ningen, få på grund av § 23 i föreningens stadgar bestämmelser,  
som begränsa arbetsgivarens rätt att avskeda personal, icke före-  
komma i kollektivavtal.

Fackföreningarna ha som bekant gjort häftiga anlopp mot den  
princip, som kommer till uttryck i § 23 i Arbetsgivareföreningens  
stadgar. Denna har å sin sida konsekvent hållit på denna princip.  
Genom det s. k. *huvudavtalet* mellan Arbetsgivareföreningen och  
Landsorganisationen av år 1938 har denna intressekonflikt  
lösts på ett salomoniskt sätt. Avtalet innebär, i vad det avser  
anställningstryggheten, att frågan, huruvida en uppsägning eller  
permittering är berättigad eller ej, avgöres genom en av huvud-  
organisationerna utsedd nämnd, arbetsmarknadsnämnden. Avgö-  
randet blir dock ej rättsligt bindande för parterna utan det åligger  
dem endast en moralisk plikt att ställa sig nämndens beslut till

efterrättelse. Med visshet har emellertid huvudorganisationerna sådana påtryckningsmedel mot sina medlemmar, att någon risk för att dessa ej skola följa nämndens beslut knappast föreligger.

I huvudavtalet finnes följande principiella riktlinjer uppdragna för bedömandet av frågan, huruvida en uppsägningsåtgärd är att anse såsom berättigad eller ej: »Vid åtgärdens bedömande skall beaktas såväl produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet som arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. I enlighet härmed skall hänsyn tagas såväl till nödvändigheten av att företaget i möjligaste mån betjänas av skickliga och för dess verksamhet lämpliga arbetare som, då arbetsgivaren på grund av arbetsbrist funnit sig böra vidtaga avskedande eller permittering och valet står mellan arbetare, vilka besitta lika skicklighet och lämplighet, till anställningstidens längd ävensom till särskilt stor försörjningsplikt.»

Den princip, som kommit till uttryck i ovanstående stadgande, är av mycket stor betydelse för den framtida gestaltningen av anställningsförhållandet. För arbetstagarna betyder den ett stort steg i riktning mot verklig anställningstrygghet, framför allt därigenom att en arbetsgivare måste vara beredd att i varje särskilt fall lämna en objektivt godtagbar motivering för en uppsägning. Man kan nu i viss mån tala om att en skötsam och kunnig arbetare har en verklig rätt till sin anställning hos arbetsgivaren, i den mån lämplig sysselsättning finnes att tillgå. Ett genomträngande av en dylik princip måste få den största betydelse för den fortsatta utvecklingen på arbetsrättens område.

Det måste ur flera synpunkter anses såsom lyckligt, att ett genomförande av en mera socialt betonad syn på det privaträttsliga förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare skett i de former, som huvudavtalet innebär. Ur nationell synpunkt är det en ovärderlig tillgång att de stora huvudorganisationerna på arbetsmarknaden visat sig kunna komma till fredliga uppgörelser även i principiella frågor, där stora intressemotsättningar råder. I andra länder har det fordrats revolutionsliknande omstörtningar för att uppnå liknande resultat.

Under de snart fyra år, som huvudavtalet består, har detta enligt uppgift blivit gällande för omkring en tredjedel av de arbetare, som äro anställda hos medlemmar av Arbetsgivareföreningen. Utvecklingen torde gå i riktning mot ytterligare utvidgning av giltighetsområdet. Det är vanskligt att förutsäga i vad mån huvudavtalets principer beträffande anställningstrygg-

heten kommer att i framtiden genomsyra den *rättsliga* uppfattningen av anställningsförhållandet. Måhända kan man dock här stå inför början till en genomgripande förändring.

Som tidigare framhållits har *tjänstemannarörelsen* gått en annan väg än fackföreningsrörelsen för förverkligandet av principen om anställningstryggheten. Av det tämligen stora antal kollektivavtal beträffande allmänna anställningsvillkor, som tjänstemannaföreningarna under de senare åren slutit med arbetsgivareorganisationer, framgår det nämligen, att tjänstemännen närmast sträva efter att tillförsäkras så lång uppsägningstid som möjligt. Enligt dessa kollektivavtal bli i allmänhet även relativt okvalificerade tjänstemän så småningom berättigade till sex månaders uppsägningstid. Tjänstemannarörelsens strävan att förlänga den tjänstemannen tillkommande uppsägningstiden har i allmänhet även i fall, då kollektivavtal ej föreligger, mött förståelse i rättstillämpningen. Det är icke så sällsynt, att domstolarna nu utdöma sex månaders uppsägningstid, något som knappast kom i fråga för 20—30 år sedan.

Ser man kritiskt på uppsägningstidens betydelse, kommer man närmast till det resultatet, att den snarare förhjälp arbetstagaren till fortlöpande arbetsinkomst än till verklig anställningstrygghet. Uppsägningstidens syfte är ju närmast att möjliggöra för arbetstagaren att under denna skaffa sig ny anställning. Ur denna synpunkt är det även förklarligt och motiverat, att uppsägningstiden stiger med anställningstiden. Ju äldre en tjänsteman är, desto svårare är det i regel för honom att få en ny plats.

Indirekt är emellertid uppsägningstiden även av betydelse för anställningstryggheten i så måtto som anställningen blir stabilare ju längre uppsägningstiden är. Har nämligen arbetsgivaren att iakttaga en förhållandevis lång uppsägningstid, kommer det i regel icke i fråga att göra inskränkning i personalstyrkan vid mera tillfälligt uppkommande arbetsbrist. Detta torde förklara att permittering är ett så gott som okänt begrepp för tjänstemännen.

Det är intressant att jämföra de olika vägar fackförenings- och tjänstemannarörelsen gått. Genom den förra har en för svenska förhållanden helt ny princip för anställningstrygghetens förverkligande kommit till uttryck; den senare har däremot så att säga byggt vidare på redan vedertagna rättsgrundsatser. På bägge vägarna har man kommit till ett för arbetstagarna godtagbart resultat. Frågan är emellertid, om icke den väg fackföreningsrörelsen beträtt i längden leder till det säkraste resultatet.