Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1977/78:8

med anledning av motioner om anställningsskydd, m. m.

I detta betänkande behandlas sju motioner med anknytning till lagstiftningen om trygghet i anställningen. En av motionerna innehåller yrkanden om ändringar i reglerna om uppsägning och avskedande m. m. I fem motioner aktualiseras trygghetslagstiftningens effekter för vissa grupper, långtidssjuka, ålderspensionärer samt ungdomar och andra nytillträdande på arbetsmarknaden. Slutligen begärs i den återstående motionen prövning av möjligheten att inrätta en särskild nämnd för förhandsbesked i uppsägningsärenden.

Motionsyrkandena

Uppsägning och avskedande m. m.

1976/77:891 av Karl Hallgren m. fl. (vpk)

I motionen yrkas

1. att riksdagen uttalar

a. att deltagande i arbetskonflikt oavsett sådan är lag- eller avtalsstridig aldrig kan utgöra saklig grund för uppsägning eller avsked,

b. att samarbetssvårigheter med arbetsgivaren eller med arbetskamrater, olovlig bortovaro, ordervägran, olämpligt uppträdande etc. endast i utomordentligt sällsynta fall kan läggas till grund för uppsägning,

2. att riksdagen beslutar hemställa hos regeringen att snarast framlägga förslag om ändring i statstjänstemannalagen enligt det i motionen framförda ändringsförslaget,

3. att riksdagen med bifall till motionen beslutar om ändringar i lagen om anställningsskydd (1974:12) 1, 3, 5, 10, 11, 13, 20, 21, 32, 38 och 39 §§ enligt följande:

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	1 §
Denna lag – – – – – – – – – – enskild tjänst.	
Lagen gäller ej	
1. arbetstagare med – – – – – – jämförlig ställning,	
2. arbetstagare som – – – – arbetsgivarens familj,	
3. arbetstagare som – – – – arbetsgivarens hushåll,	
4. *arbetstagare som av arbetsmarknadsmyndighet meddelats arbetslöshetshjälp i form av beredskaps-*	4. *Utgår.*

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
arbete, arkivarbete eller musikerhjälp eller som anvisats arbete i verkstad inom arbetsvården.	
3 §	
Avtal som – – – – – – – – – – den delen.	
Utan hinder av första stycket får avvikelse *från 5 § andra stycket, 11, 15, 22, 24–30 §§, 31 § första stycket, 32 § första och tredje styckena samt 33 § göras med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation som är att anse som huvudorganisation enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt.*	Utan hinder av första stycket får avvikelse *med stöd av kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av organisation enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt göras beträffande 5 § tredje stycket, 11 § om avtalet avser mer än sex månaders uppsägningstid, 15, 22, 24–30 §§, 31 § första stycket, 32 § första och tredje styckena samt 5 § andra stycket. Avtal om 5 § andra stycket får träffas först efter godkännande av arbetsmarknadsstyrelsen.*
5 §	
Anställning gäller – – – – – – – – – – har avtalats.	
Avtal om att anställning skall *avse* viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Avtal om anställning för viss tid får dock träffas, om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat.	Avtal om att anställning skall *gälla* viss tid, viss säsong eller visst arbete får träffas endast om det föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. *Sådant avtal skall dock för att vara giltigt godkännas av arbetsmarknadsstyrelsen.* Avtal om anställning för viss tid får dock träffas, om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat.
10 §	
Uppsägningsbeskedet skall – – – – – – – – vanliga adress.	*Underrättelse om uppsägning skall samtidigt lämnas till facklig organsation som avses i 32 §.*
Uppsägning från – – – – – – – – semestern upphörde.	

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
11 §	
För såväl – – – – – – – – – – en månad.	
Arbetstagare som vid uppsägningen har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av	Arbetstagare som vid uppsägningen har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har rätt till en uppsägningstid av
två månader, om han har fyllt 25 år,	*minst sex månader.*
tre månader, om han har fyllt 30 år,	
fyra månader om han har fyllt 35 år,	
fem månader, om han har fyllt 40 år,	
sex månader om han har fyllt 45 år.	
	Avtal om annan uppsägningstid får träffas endast om avtalet gäller längre uppsägningstid än vad som sägs i andra stycket.
13 §	
Från lön som utgår på grund av 12 § första stycket får arbetsgivaren avräkna inkomst som arbetstagaren under den tid lönen avser har förvärvat i annan anställning. Rätt till avräkning föreligger också beträffande inkomst som arbetstagaren under nämnda tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan anställning som han skäligen bort godta. Utbildningsbidrag som utgår av statsmedel vid arbetsmarknadsutbildning får avräknas, i den mån bidraget avser samma tid som lönen och arbetstagaren har blivit berättigad till bidraget efter uppsägningen.	*Utgår.*

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
20 §	
Besked om – – – – – – – – – – vanliga adress.	
	Underrättelse om avsked skall samtidigt lämnas till fackllig organisation som avses i 32 §.
Avskedande sker – semestern upphörde.	
21 §	
Arbetstagare, som under anställningstiden *har varit* permitterad *mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår*, har rätt till lön och andra anställningsförmåner för *överskjutande permitteringstid*, såvida ej permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.	Arbetstagare, som under anställningstiden *blir* permitterad, har rätt till lön och andra anställningsförmåner för *permitteringstiden*, såvida ej permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.
Förmåner som – – – – – – – – – – motsvarande tillämpning.	
Om anställningsförmån – – – – – – – – – – icke sammanhängande.	
32 §	
Den som – – – – – – – – – – tilltänkta åtgärden.	
Rätt till överläggning tillkommer även den som har rätt till underrättelse enligt 31 § andra stycket.	Rätt till överläggning tillkommer även den som har rätt till underrättelse enligt 31 § andra stycket *samt annan arbetstagarorganisation som företräder minst en femtedel av arbetstagarna på arbetsstället, om den tilltänkta åtgärden berör eller kan beröra medlem i organisationen.*
Överläggning skall – – – – – – – – – – underrättelse lämnades.	
Har överläggning – – – – – – – – – – – – – – – – – – har lämnats.	
38 §	
Åsidosätter arbetsgivare – – – – – – – – – – – – uppkommen skada.	
Underlåter arbetstagare – – – – – – – – – – – – uppkommen skada.	
Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisations intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens medlemmar samt till övriga	Vid bedömande om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarorganisations intresse av att lagens bestämmelser iakttages i förhållande till organisationens medlemmar samt till övriga

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Ersättning *för skada som avser tid efter anställningens upphörande bestämmes högst till belopp som avses i 39 §.*	omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Ersättning *av annat slag än lön och andra anställningsförmåner för brott mot denna lag utgår med minst 10 000 kronor till arbetstagaren och till facklig organisation som avses i 32 §.*
Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.	*Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndets belopp nedsättas i förhållande till vad som annars skulle ha utgått.*

39 §

Åsidosätter arbetsgivaren – – – – – – – – – – – – – – – –	anses upplöst.
I fall – – – – – – – – – –	hos arbetsgivaren.
I stället –	60 år.
Vid beräkning – — – – – – – –	extra anställningsmånader.
Skadestånd som avses i denna paragraf får ej i något fall utgå med fler månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren.	*Utgår.*

Anställningsskydd för långtidssjuka, m. m.

1976/77:226 av Eric Marcusson m. fl. (s)

I motionen yrkas att riksdagen antar följande ändringar i 33 § lagen om anställningsskydd:

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
33 §	
Vill arbetsgivaren att arbetstagare skall lämna anställningen när han uppnår den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, i samband med att arbetstagaren fyller *67* år, skall han underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg. Detsamma gäller, om arbetsgivaren	Vill arbetsgivaren att arbetstagare skall lämna anställningen när han uppnår den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, i samband med att arbetstagaren fyller *65* år, skall han underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg. Detsamma gäller, om arbetsgivaren

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
vill att arbetstagare skall lämna anställningen när han får rätt till hel förtidspension *eller helt sjukbidrag* enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.	vill att arbetstagare skall lämna anställningen när han får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.
Underrättelse enligt första stycket skall ske skriftligen.	Underrättelse enligt första stycket skall ske skriftligen.
Arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, som har fyllt *67* år har icke rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han har icke heller företrädesrätt när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller permittering, när återintagning i arbete skall ske efter permittering eller när nyanställning skall äga rum.	Arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, som har fyllt *65* år har icke rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han har icke heller företrädesrätt när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller permittering, när återintagning i arbete skall ske efter permittering eller när nyanställning skall äga rum.

1976/77:543, yrkandet 16, av Olof Palme m. fl. (s)

I motionen yrkas att riksdagen begär att regeringen snarast lägger fram förslag till förbättrat anställningsskydd för långtidssjuka.

Motionen behandlas beträffande övriga yrkanden i andra sammanhang.

Anställningsskydd för ålderspensionärer m. m.

1976/77:224 av Per Gahrton (fp)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen begär förslag till lag som tillförsäkrar alla fullt anställningsskydd och rätt att kvarstå i arbetet till fyllda 70 år.

Det ovan redovisade lagstiftningsyrkandet i motionen 1976/77:226 av Eric Marcusson m. fl. (s) berör även ålderspensionärers ställning i lagen om anställningsskydd.

Tidsbegränsade anställningar

1976/77:164 av Joakim Ollén (m)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen begär att lagen om anställningsskydd blir föremål för översyn i enlighet med vad i motionen anförts.

1976/77:542 av Gunnar Oskarson m. fl. (m)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen anhåller om ändring av 5 §

lagen om anställningsskydd för att bereda vidgad möjlighet till praktikanställning i enlighet med vad som anförts i motionen.

Förhandsbesked i uppsägningsärenden

1976/77:886 av Fritz Börjesson m. fl. (c, m)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen anhåller om en utredning om möjligheterna att inrätta en statlig nämnd för förhandsbesked i uppsägningsärenden.

Allmänt om lagen om anställningsskydd

Lagen (1974:12) om anställningsskydd antogs av 1973 års riksdag (prop. 1973:129, InU 36, rskr 351). Den trädde i kraft den 1 juli 1974.

Lagens syfte är att förbättra skyddet för bestående anställningar för i princip alla kategorier arbetstagare.

Genom lagen får arbetsgivarna vid nödvändiga omställningar på arbetsplatserna ta större ansvar för arbetstagarna genom att i första hand söka omplacera de anställda och i andra hand ta på sig ökat ekonomiskt ansvar vid friställning av arbetskraft. Den tidigare gällande principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt har i lagen ersatts av krav på saklig grund för uppsägning.

Vid permittering har arbetstagaren rätt till full lön i den mån permitteringen varat viss tid.

Lagen innehåller också regler om den turordning som arbetsgivaren skall iaktta vid uppsägning och permittering, regler om företrädesrätt vid återanställning samt skyldighet att varsla och överlägga med arbetstagarorganisationer i samband med bl. a. uppsägning, avskedande och permittering. Vidare stadgas skadeståndsskyldighet för arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt lagen.

Lagens regler är i väsentliga frågor tvingande och kan alltså inte i de styckena sättas ur kraft genom avtal.

Översyn av lagen om anställningsskydd m. m.

Regeringen har den 6 oktober i år bemyndigat chefen för arbetsmarknadsdepartementet att tillkalla en kommitté med högst tretton ledamöter med uppgift att göra en översyn av lagstiftningen om anställningsskydd m. m. I kommittédirektiven anför statsrådet Ahlmark:

Lagen (1974:12) om anställningsskydd utgör en viktig länk i reformarbetet på arbetsrättens område. Sedan lagen trädde i kraft den 1 juli 1974 har den – tillsammans med kraftfulla insatser inom arbetsmarknadspolitiken – bidragit till att hålla nere antalet uppsägningar och permitteringar under den senaste lågkonjunkturen. Flera domar i arbetsdomstolen (AD) vittnar också om

lagens betydelse som skydd mot obefogade uppsägningar eller avskedanden. De anställdas befogade krav på trygghet i anställningen ifrågasätts inte i dag i det svenska samhället.

Den stora betydelse för arbetslivets förnyelse som lagen har utesluter dock inte att lagstiftningen kan behöva justeras eller kompletteras, sedan erfarenheter nu har vunnits om lagens tillämpning under mer än tre år.

En fråga som allt mer har trätt i förgrunden gäller lagens tillämpning vid arbetsbrist och därmed jämförliga situationer. Uppmärksamheten har riktats på hur bräckligt anställningsskyddet trots lagens regler kan vara för arbetstagare som berörs av driftsinskränkningar eller permitteringar. Samtidigt kan den enskilde arbetsgivaren ha ställts inför situationer som han själv inte har kunnat påverka och som har gjort det svårt för honom att ensam bära det ekonomiska och sociala ansvar gentemot de anställda som anställningsskyddslagen lägger på honom.

Detta senare förhållande har vid flera tillfällen uppmärksammats av riksdagen (se t. ex. InU 1973:36 s. 46–47 och 84–87, 1974:14 s. 8–9 och 15–16, 1975/76:17 s. 6 och SkU 1974:21). Förslag har förts fram om hur det ekonomiska ansvaret gentemot de anställda skulle kunna fördelas på en större krets av arbetsgivare utan att urholka anställningsskyddet för den enskilde arbetstagaren. Diskussionen har bl. a. rört inrättande av särskilda försäkringssystem. Den tanken har också förts fram att den enskilde arbetsgivaren skulle kunna göra avsättningar till trygghetsfonder eller att problemet skulle lösas inom ramen för en allmän arbetslöshetsförsäkring. Riksdagen har också uttalat att de här antydda problemen är väl värda att övervägas (InU 1974:14 s. 9). Till arbetsmarknadsdepartementet har även kommit in framställningar av liknande innebörd, främst från organisationer som företräder mindre företag. I de överläggningar som fortlöpande har ägt rum mellan en arbetsgrupp inom departementet och arbetsmarknadens organisationer rörande den arbetsrättsliga lagstiftningen har denna fråga också förts på tal av arbetsgivarparten vid ett flertal tillfällen. Vidare har motsvarande problem kunnat noteras vid den översyn som görs av småföretagsamheten och dess villkor.

Frågan om arbetsgivarens ekonomiska ansvar när det råder brist på arbete får självfallet än större aktualitet mot bakgrunden av det krav på lagstiftning mot permittering som Landsorganisationen (LO) har fört fram till arbetsmarknadsdepartementet. LO föreslår bl. a. att arbetsgivarens rätt att permittera utan lön slopas och att det i stället slås fast att arbetstagare har rätt till lön och andra anställningsförmåner när arbetsgivaren inte kan tillhandahålla arbete. Undantag bör enligt LO liksom hittills gälla för arbete som är säsongbetonat eller annars till sin natur inte sammanhängande. Reglerna bör enligt LO kunna göras dispositiva så att arbetsmarknadens huvudorganisationer genom kollektivavtal kan anpassa dem till de särskilda förhållanden som råder inom olika delar av näringslivet.

Även om gällande lagstiftning, kollektivavtal och rättspraxis (jfr t. ex. AD 1976 nr 2 och 4) begränsar användningen av permitteringsinstitutet på den svenska arbetsmarknaden och på den enskilde arbetsgivaren lägger ett betydande ekonomiskt ansvar mot de anställda i form av permitteringslöner, är det tydligt att anställningsskyddslagen inte löser alla de problem som hänger samman med permitteringar. Problemet är vidare inte bara ekonomiskt. Det gäller också rätten för den anställde till meningsfylld sysselsättning. I detta sammanhang kan också uppmärksammas problemen för säsongarbetslösa arbetstagare med objektsanställning och det förslag om utbildning för sådana arbetstagare som Svenska byggnadsarbetareförbundet

har tillställt arbetsmarknadsdepartementet.

En kommitté bör därför tillsättas för att närmare studera de frågor som jag nu har berört. Utgångspunkten för kommitténs arbete bör vara att med förstärkt ekonomiskt skydd för den anställde söka finna anordningar varigenom arbetsgivarnas möjligheter att utge uppsägnings- och permitteringslön förbättras i de situationer då andra alternativ inte står till buds. Även alternativ till uppsägning eller permittering – t. ex. omplacering, omskolning eller vidareutbildning – bör övervägas av kommittén. Det ligger i sakens natur att de nu berörda problemen inte uteslutande kan lösas genom ändringar i anställningsskyddslagen.

Jag avser att till kommittén överlämna de framställningar som har inkommit till arbetsmarknadsdepartementet i dessa frågor. Kommittén bör vidare i sitt arbete samråda med 1974 års utredning (A 1974:08) om en allmän arbetslöshetsförsäkring.

Ytterligare en fråga som rör arbetslösheten bör uppmärksammas av kommittén. Jag tänker på de grupper – kanske framför allt ungdomar och kvinnor men även äldre och handikappade – som har svårt att komma in på arbetsmarknaden på grund av de begränsade möjligheter som i dag finns för provanställning, praktikarbete och liknande anställningsformer (jfr InU 1974:26 och mot. 1976/77:542). Flera organisationer har framhållit hur företagen med hänsyn till anställningsskyddslagens regler tvekar att nyanställa arbetstagare, vilkas kvalifikationer är oprövade inom det tilltänkta arbetsområdet. Visar det sig att anställningsskyddslagens regler om möjligheten att träffa kollektivavtal om provanställning eller tidsbegränsad anställning och tillämpningen av kollektivavtalen inte har fungerat på ett tillfredsställande sätt bör kommittén överväga sådana jämkningar i lagstiftningen att den medger en rörlighet inom arbetslivet som är önskvärd från samhällets sida utan att dess syfte förändras. Sådana ändringsförslag bör läggas fram skyndsamt. Kommittén bör också uppmärksamma de särskilda problem som finns i verksamheter där en flexibilitet i rekryteringen och en viss genomströmning av arbetstagare är naturlig med hänsyn till verksamhetens art (jfr mot. 1976/77:164) och vid behov lägga fram förslag till hur dessa problem skall lösas.

I de nu berörda frågorna, vilka i betydande mån rör de nytillträdandes situation på den svenska arbetsmarknaden, bör kommittén samråda med sysselsättningsutredningen (A 1974:02) och kommittén (Ju 1976:08) med uppgift att utreda frågor om jämställdhet mellan män och kvinnor, m. m. Kommittén bör också överväga i vad mån lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder kan behöva justeras eller byggas ut för att samhället skall få ökade möjligheter att komma till rätta med arbetslöshet av detta slag.

Under de tre gångna åren har inom arbetsmarknadsdepartementet också uppmärksammats vissa problem i den gällande lagstiftningen och tillämpningsfrågor, som inte har kunnat lösas genom kollektivavtalsreglering. Även domar från arbetsdomstolen visar på liknande problem, t. ex. rörande lagens preskriptionsregler (AD 1976 nr 88 och 1977 nr 17). Kommittén bör därför göra en lagteknisk översyn och ta upp sådana tillämpningsfrågor i övrigt som aktualiseras av arbetsmarknadens parter. Därvid bör den bl. a. undersöka i vad mån reglerna om varsel m. m. kan samordnas med de nya förhandlingsreglerna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Vidare bör tillämpningsfrågor som särskilt rör den mindre företagsamheten beaktas. Översynen bör också beröra de administrativa problemen kring lagens förfaranderegler och de därmed sammanhängande skadeståndsfrågorna.

Riksdagen har till regeringen överlämnat dåvarande inrikesutskottets betänkande (InU 1975/76:18 s. 6, rskr 65) med förslag till översyn av reglerna i 33 § anställningsskyddslagen om långtidssjuka. Också den frågan bör behandlas av kommittén.

Jag anser det också lämpligt att till kommittén överlämnas andra frågor som har aktualiserats i arbetsmarknadsdepartementet och som hänger samman med anställningsskyddslagen.

Jag vill slutligen påpeka att det numera har inletts ett betydande forskningsarbete kring arbetslivsfrågorna. I den mån det är möjligt och lämpligt kan kommittén där söka underlag för sina bedömningar.

Uppsägning och avskedande m. m.

Motionen

I motionen *891* av Karl Hallgren m. fl. (vpk) anförs bl. a. att under den tid som lagen om anställningsskydd varit i kraft har besannats de farhågor som vpk framförde vid lagens antagande. Arbetsdomstolen har, framhålls det, i de avgörande fallen tillmötesgått arbetsköparna i deras krav på rätt till uppsägningar och avskedanden. Deltagande i s. k. allvarlig konflikt som strider mot avtal eller lag anses som *saklig grund* för både uppsägning och avsked. Olämpligt uppträdande, olovlig bortovaro och samarbetssvårigheter har fått utgöra grund för uppsägning. Detta kan motionärerna inte godta.

De *skadeståndsbelopp* som dömts ut för brott mot varselskyldighet och skyldighet att lämna anvisning om ogiltighetstalan vid uppsägning m. m. anses av motionärerna vara för låga. Ett minimibelopp om 10 000 kr. bör införas i 38 §. Både fackförening och den enskilde bör vara tillförsäkrade skadestånd. Sista meningen i 38 § bör därför utgå. Även sista meningen i 39 § bör utgå för att ge yngre arbetare med relativt kort anställningstid ett säkrare anställningsskydd.

Vpk:s krav att de som anvisats *beredskapsarbete, arkivarbete* etc. bör omfattas av lagen har visat sig välgrundat. Punkten 4 i 1 § bör alltså utgå. Anledning saknas att från lön under uppsägningstid *avräkna lön* intjänad i annan anställning eller utbildningsbidrag vid arbetsmarknadsutbildning enligt reglerna i 13 §. Denna paragraf bör därför utgå.

Arbetsköparnas möjligheter enligt 21 § till *permitteringar* bör beskäras. Nuvarande regler ger möjligheter att införa korttidsvecka.

I 10 och 20 §§ bör göras tillägg av innebörd att *besked om uppsägning eller avskedande* skall lämnas inte bara till arbetstagaren utan också till den fackliga organisationen.

Reglerna i 5 § om *tidsbegränsade anställningar* ger enligt motionärerna alltför stora möjligheter att avtala bort tillsvidareanställning. Sådant avtal bör vara giltigt först efter det att arbetsmarknadsstyrelsen har godkänt avtalet.

Avtal om andra *uppsägningstider* än som föreskrivs i 11 § bör endast få avse längre uppsägningstider än sex månader. Dessutom bör föreskrivas att alla oavsett ålder är berättigade till sex månaders uppsägning om anställningen varat viss minsta tid.

Den *överläggningsrätt* som enligt lagen tillkommer fackliga organisationer bör omfatta alla fackliga organisationer av någorlunda storlek, inte bara organisationer som är eller brukar vara bundna av kollektivavtal (32 §). Motsvarande ändring bör också göras i de särskilda regler som gäller för statstjänstemännen.

Förarbeten och tidigare riksdagsbehandling

Lagen om anställningsskydd anger inte närmare vad som skall anses som saklig grund för uppsägning. I den proposition som låg till grund för lagstiftningen om trygghet i anställningen (1973:129) anges dock relativt utförligt vad som skall anses som saklig grund. Det gäller även frågan om *deltagande i arbetskonflikt.*

Vid riksdagsbehandlingen av nyssnämnda proposition yrkade vpk i en partimotion att deltagande i arbetskonflikt aldrig skulle utgöra grund för uppsägning. I motioner av centerpartiet, folkpartiet och Arne Geijer i Stockholms m. fl. (s) begärdes att riksdagen skulle uttala att deltagande i lovlig konflikt inte skulle utgöra saklig grund för uppsägning samt att vid den rättsliga bedömningen av deltagande i olovliga konflikter hänsyn skulle tas till de omständigheter som utlöst konflikten.

Inrikesutskottet (InU 1973:36) förklarade sig dela uppfattningen att deltagande i arbetskonflikter normalt inte är giltig anledning till uppsägning. Detta gäller naturligtvis i utpräglad grad vid lovliga konflikter. Inte heller vid olovliga konflikter, framhöll utskottet vidare, bör en arbetsgivare ha rätt att utan vidare säga upp arbetstagare, utan hänsyn bör tas till de omständigheter som utlöst konflikten. I övrigt hänvisade utskottet till att frågor av detta slag behandlades i arbetsrättskommitténs då pågående utredningsarbete. I enlighet med utskottets hemställan (reservation av vpk) beslöt riksdagen *lämna motionerna utan åtgärd.*

Kravet att deltagande i strejk aldrig skall få utgöra giltig grund för uppsägning aktualiserades på nytt av vpk i motioner till 1974 och 1975 års riksdagar (InU 1974:14 och 1975/76:18), och det återkom i en motion av Karl Hallgren m. fl. (vpk) väckt i januari 1976. Sistnämnda motion togs upp av inrikesutskottet (InU 1975/76:45) i samband med behandlingen av propositionen 1975/76:105) med förslag till arbetsrättsreform. Under ett avsnitt om påföljdsreglerna i samband med olovliga konflikter anförde utskottet (s. 49–50).

Problemet gäller om uppsägning eller avskedande bör få förekomma vid olovlig strejk samt om skadeståndet för enskild arbetstagare bör vara maximerat till 200 kr. Rätten att säga upp eller avskeda arbetstagare i samband med arbetskonflikt föreslås inte bli reglerad i medbestämmandelagen. Frågor av det slaget skall liksom hittills bedömas enligt lagen om anställningsskydd.

I det nu aktuella lagstiftningsärendet gör emellertid departementschefen

uttalanden som avses bli vägledande för rättstillämpningen. Departementschefen anser i likhet med arbetsrättskommittén att uppsägning eller avskedande inte skall få förekomma då kollektivavtalsbärande organisation står bakom en olovlig stridsåtgärd. Även för andra fall skall iakttagas stor restriktivitet. Uppsägning eller avskedande avses endast vara tillåtna i vissa kvalificerade undantagsfall. Departementschefen pekar som exempel på två fall för vilka uppsägning eller avskedande bör kunna övervägas. Det ena är när en olovlig arbetskonflikt blir långvarig till följd av att deltagande arbetstagare inte kan förmås att vika från klart avtalsstridiga krav och återgå till arbetet. Det andra fallet är om någon arbetstagare driver fram en strejk i syfte att störa den ordinarie fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Utskottet ställde sig bakom vad departementschefen anfört, vilket innebar att motionen av Karl Hallgren m. fl. avstyrktes. Vpk reserverade sig. Riksdagen följde utskottet.

Övriga lagstiftningsyrkanden i den föreliggande motionen 891 är en upprepning av de yrkanden som framställdes förra året i motionen 1975/76:654 av Karl Hallgren m. fl. (vpk). Motionen behandlades av arbetsmarknadsutskottet i betänkandet AU 1976/77:5. I det betänkandet lämnas en redovisning för lagstiftningens innebörd i aktuella delar jämte förarbeten och tidigare riksdagsbehandling. Motionen avstyrktes av utskottet. Riksdagen följde utskottet.

Anställningsskydd för pensionärer

Motionerna

I motion *224* anför Per Gahrton (fp) bl. a. att trots de principuttalanden som gjordes i samband med 1975 års beslut om rörlig pensionsålder "är fallbileeffekten av pensionsåldern fortfarande lika definitiv och inhuman som tidigare för det allt större antal personer som vill fortsätta att arbeta också efter den formella pensionsdagen". Till belysning härav pekar Per Gahrton på att pensionsåldern fixerats till 65 år i det nya avtal om särskild tilläggspension (STP) som år 1976 träffades mellan LO och SAF. Vidare påtalas att regeringen i regleringsbrev för budgetåret 1976/77 fastställt att arkivarbete och musikerhjälp inte får beredas person som har fyllt 65 år och att en professor "ensam i sitt specialämne" vägrats fortsatt tjänstgöring efter att ha uppnått övre pensioneringsgränsen. Motionären framhåller att regeringens och riksdagens uttalanden omöjligen kan tolkas på annat sätt än att en individuell rörlighet mellan 60 och 70 år har varit det avsedda målet för de senaste årens pensionsreformer. Uttalandena synes inte ha haft genomslagskraft. Därför bör hos regeringen begäras förslag till lag som tillförsäkrar alla fullt anställningsskydd och rätt att kvarstå i arbetet till fyllda 70 år.

Eric Marcusson m. fl. (s) yrkar i motionen *226* att den i 33 § lagen om anställningsskydd angivna åldersgränsen 67 år sänks till 65 år och därmed anpassas till sänkningen av den allmänna pensionsåldern.

Gällande rätt

Enligt 33 § *lagen om anställningsskydd* behöver arbetsgivare inte tillgripa uppsägning om han vill att en arbetstagare skall lämna anställningen vid uppnådd pensionsålder eller, om särskild åldersgräns för avgångsskyldighet saknas, när arbetstagaren har fyllt 67 år. Lagen kräver endast att arbetstagaren minst en månad i förväg skall skriftligen underrättas om att anställningen skall upphöra.

I samma paragraf meddelas kompletterande föreskrifter beträffande dem som kvarstår i anställningen efter det att skyldigheten att avgå med ålderspension inträtt resp. efter fyllda 67 år. För sådana arbetstagare har uppsägningstiden begränsats till en månad, och de saknar företrädesrätt vid bestämmande av turordning vid uppsägning eller permittering etc.

För anställda hos staten har meddelats föreskrifter om pensioneringsperioder, exempelvis 65–66 år (pensioneringsperiod III). Reglerna innebär å ena sidan rätt för den anställde att avgå med ålderspension när den nedre gränsen för pensioneringsperioden har uppnåtts. Å andra sidan inträder enligt 4 § *statens allmänna tjänstepensionsreglemente* skyldighet att avgå vid periodens övre gräns. Arbetstagaren kan dock medges kvarstå i anställningen om detta "ur tjänstesynpunkt finns lämpligt" och han är "fullt tjänstduglig". Medgivande att kvarstå i tjänst får i vissa fall lämnas av myndighet endast efter tillstånd av statens personalnämnd (19 § omplaceringsförordningen).

Arkivarbete betecknas liksom beredskapsarbete och musikerhjälp i arbetsmarknadskungörelsen som arbetslöshetshjälp. Enligt 72 § kungörelsen får arbetslöshetshjälp inte meddelas den som har fyllt 65 år. Före den 1 juli 1976 var åldersgränsen 67 år. I särskilda fall får dock arbetslöshetshjälp lämnas även till den som har fyllt 65 (tidigare 67) år.

Bestämmelserna i arbetsmarknadskungörelsen har av regeringen årligen kompletterats med föreskrifter i regleringsbreven. De i motionen 224 åberopade föreskrifterna för budgetåret 1976/77 har följande lydelse:

Arkivarbete eller musikerhjälp får ej beredas person som har fyllt 65 år och är berättigad till ålderspension enligt lagen om allmän försäkring eller dessförinnan har beviljats förtida uttag av ålderspension. Sådant arbete får ej heller beredas den som fyllt 60 år och har beviljats hel förtidspension enligt lagen om allmän försäkring eller har annan försörjningsmöjlighet.

Konsekvensen av dessa föreskrifter är att den som har fyllt 65 år men inte är berättigad till ålderspension kan medges fortsätta i arkivarbete. Detta har betydelse för äldre flyktingar och andra utlänningar som inte har beviljats svenskt medborgarskap.

Rätt till *ersättning från arbetslöshetskassa* och till *kontant arbetsmarknadsstöd* upphör vid uppnådda 65 år (14 § lagen om arbetslöshetsförsäkring resp. 14 § lagen om kontant arbetsmarknadsstöd). Före den 1 juli 1976 var åldersgränsen 67 år.

Uppsägningsskydd för långtidssjuka

Gällande rätt

Som redovisats i det föregående innebär 33 § lagen om anställningsskydd att en arbetstagare kan med en månads varsel tvingas att lämna sin anställning vid uppnådd pensionsålder utan föregående uppsägning. Samma regler gäller om upphörande av anställning för arbetstagare som beviljats helt sjukbidrag enligt lagen om allmän försäkring.

Motionerna

Enligt motionen *543* av Olof Palme m. fl. (s) finns mycket som talar för att anställningsskyddet för sjukbidragsberättigade förändras så att de får samma skydd som de som uppbär sjukpenning. Motionärerna hänvisar härvidlag till uttalanden som gjordes av riksdagen år 1975 (se härom nedan), och de begär att regeringen mot bakgrunden härav skall lägga fram ett lagändringsförslag och därmed fullfölja det arbete på förbättringar i lagen som initierades av den förra regeringen.

Även i motionen *226* av Eric Marcusson m. fl. (s) anses otillfredsställande att arbetstagare som beviljats sjukbidrag jämställs med dem som beviljats ålders- eller förtidspension i fråga om anställningsskydd. I stället bör samma regler gälla för sjukbidragsberättigade och för dem som uppbär sjukpenning, dvs. frånvaro på grund av sjukdom bör inte anses vara saklig grund för uppsägning vare sig den sjuke uppbär sjukpenning eller helt sjukbidrag. Bestämmelserna i 33 § lagen om anställningsskydd bör ändras i enlighet härmed.

Tidigare riksdagsbehandling m. m.

I motionen 1975:1718 framställde Eric Marcusson (s) och Olle Göransson (s) samma yrkande om ändring i 33 § lagen om anställningsskydd som i nu föreliggande motion 226.

Med anledning härav anförde inrikesutskottet i betänkandet InU 1975/76:18 (s. 6).

Utskottet ser positivt på förslaget. Det finns mycket som talar för att anställningsskyddet för sjukbidragsberättigad bör förändras på det sätt motionärerna tänker sig. En sådan reform skulle medföra bl. a. att en arbetsgivare måste pröva omplaceringsmöjligheter och föra överläggningar innan uppsägning kan ske. Det är uppenbart att en sådan ordning i många fall måste vara till fördel för den anställde. Utskottet är emellertid inte berett att utan närmare utredning tillstyrka en lagändring utan föreslår att regeringen i lämpligt sammanhang tar upp den aktualiserade frågan och presenterar förslag till lösning. Riksdagen bör underrätta regeringen om detta ställningstagande.

Vad utskottet anfört biträddes av riksdagen (rskr 1975/76:65).

Som framgår av de tidigare återgivna utredningsdirektiven har det uppdragits åt den nya kommittén för översyn av lagstiftningen om anställningsskydd m. m. att behandla förevarande fråga.

Tidsbegränsade anställningar

Gällande rätt

Grundregeln i 5 § lagen om anställningsskydd är att anställning gäller tills vidare. Avtal om anställning för begränsad tid (viss tid, viss säsong eller visst arbete) får träffas endast om det föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Utan hinder härav är det tillåtet att träffa avtal om anställning för viss tid om avtalet gäller praktikarbete eller vikariat. Det är möjligt att genom kollektivavtal överenskomma om att tidsbegränsade anställningsformer skall få förekomma i vidare omfattning än som följer av lagen.

Motionerna

I motionen *542* av Gunnar Oscarson m. fl. (m) yrkas på ändring av 5 § lagen om anställningsskydd för att öka ungdomarnas möjligheter till praktikanställning. Motionärerna hävdar att trygghetslagstiftningens skydd mot uppsägning gör att företagarna tvekar att anställa ungdomar för att ge dem erfarenhet från arbetslivet. Visserligen medger anställningsskyddslagen anställning för begränsad tid om det gäller praktikarbete, men det kan vara ett problem att avgöra vad som är att anse som praktik. Motionärerna tänker sig att tolkningsproblemet kan lösas genom att alla anställningar av ungdomar under 25 år under en tid upp till ett år skall räknas som praktikarbete. En motsvarande regel avses gälla även för dem som är äldre än nu sagts och som nyligen har genomgått arbetsmarknadsutbildning.

Också Joakim Ollén (m) menar i motionen *164* att det måhända största problem som orsakats av lagen om anställningsskydd är en påtaglig återhållsamhet från arbetsgivarhåll med nyanställningar, något som särskilt hårt drabbat grupper som inte är fullt etablerade på arbetsmarknaden. Vidare anser motionären att det visat sig att enskilda arbetstagare nu är mindre benägna att satsa på ny anställning som kan medföra sämre anställningstrygghet jämfört med om de kvarstannar i ett arbete som de "önskar – och kanske borde – lämna". Slutligen hävdar motionären att lagen om anställningsskydd minskat möjligheterna för institutioner som exempelvis Sveriges Radio att genom tillfälligt medarbetarskap av nya filmare, författare m. fl. medverka till ett kulturellt nyskapande. Mot angivna bakgrund yrkar motionären på en översyn av lagen om anställningsskydd.

Tidigare riksdagsbehandling m. m.

Yrkande om ändring av 5 § lagen om anställningsskydd för vidgade möjligheter till praktikanställning framställdes i motionen 1975/76:1885 av Hans Nordgren m. fl. (m). Motionen avstyrktes av inrikesutskottet (InU 1975/76:33 s. 24). Moderata samlingspartiets företrädare i utskottet reserverade sig för bifall till motionen. Riksdagen följde utskottet.

Det ingår i uppdraget för den nya kommittén för översyn av lagstiftningen om anställningsskydd att överväga frågor om provanställning, praktikarbete och liknande anställningsformer.

Förhandsbesked i uppsägningsärenden

Motionen

I motionen *886* av Fritz Börjesson m. fl. (c, m) begärs en utredning av möjligheterna att inrätta en statlig nämnd för förhandsbesked i uppsägningsärenden. Motionärerna anför bl. a.

Bland företagare finns en oro över lagens generella utformning, särskilt då när det gäller vad som kan anses vara "saklig grund" för uppsägning. För trots att lagen varit i kraft i några år har någon mer allmän praxis inte kunnat utvecklas. Felaktiga tolkningar görs, vilka leder till att företagen avkrävs stora skadeståndsbelopp från facket och den enskilde anställdes sida eller får den följden att företagarna tvekar om att vidta åtgärder som de anser vara berättigade, inför risken att åsamkas skadestånd.

Mot denna bakgrund vore det intressant om undersökningar gjordes om möjligheterna att inrätta en statlig nämnd som kan lämna förhandsbesked i uppsägningsärenden vilka faller inom ramen för lagen om anställningsskydd. I en sådan nämnd bör då lämpligen ingå representanter för samhällsintresset och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Utskottet

I detta betänkande behandlar utskottet sju i januari i år väckta motioner som rör lagstiftningen om anställningstrygghet. Lagen om anställningsskydd med den kompletterande lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder stiftades hösten 1973 och trädde i kraft den 1 juli 1974. De båda lagarna var inte helt nya till sin typ utan hade föregåtts av 1971 års s. k. äldrelagar. De sistnämnda lagarna omfattade arbetstagare som var 45 år eller äldre.

Lagen om anställningsskydd fick ett omedelbart genomslag. Den har inneburit en stor förändring för enskilda arbetsgivare och arbetstagare samtidigt som den påverkat arbetsmarknadens sätt att fungera. Enligt utskottets uppfattning har trygghetslagstiftningen inneburit en viktig landvinning i svenskt arbetsliv som statsmakterna bör slå vakt om. Detta hindrar inte att man bör pröva om inte lagstiftningen mot bakgrund av vunna erfarenheter kan förbättras i skilda hänseenden. Denna uppfattning kom f. ö.

till uttryck redan vid antagandet av trygghetslagarna (se InU 1973:36 s. 54) och vann då anslutning från en bred majoritet i riksdagen.

Regeringen har nyligen beslutat tillsätta en utredning för att se över lagstiftningen om anställningsskydd. Mot bakgrund av vad ovan anförts får detta anses vara en naturlig åtgärd. Förfarandet ligger också i linje med det sätt man beslutat följa upp verkningarna av annan viktig arbetsrättslig lagstiftning. Redan vid tillkomsten av medbestämmandelagen beslöts sålunda att en ny utredning, nya arbetsrättskommittén, skulle följa introduktionen och tillämpningen av den nya lagstiftningen. Den år 1974 stiftade lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen har redan utvärderats, och en fullständig revidering i form av förslag till en ny lag i ämnet har i dagarna lagts fram av den nämnda kommittén (Ds A 1977:4).

Med hänsyn till de långtgående följderna av de nya arbetsrättsliga lagarna i bl. a. socialt och ekonomiskt hänseende vill utskottet allmänt framhålla vikten av att lagarnas sätt att fungera kontinuerligt följs så att statsmakterna och arbetsmarknadens parter får underlag för bedömningar om behovet av ändringar.

Direktiven för den nya kommittén har redovisats i det föregående. Av dem framgår att en rad problem som har tagits upp i motionerna kommer att övervägas. Utskottet återkommer till den saken i samband med motionerna som utskottet nu övergår till.

Karl Hallgren m. fl. (vpk) yrkar i motionen 891 på långtgående och *omedelbara ändringar i anställningsskyddslagen*. Det gäller bl. a. i fråga om uppsägningsgrunder, skadeståndsregler, den personkrets lagen skall omfatta, regler om permittering samt möjligheter att tillämpa tillsvidareanställning. Många av motionärernas önskemål har tidigare avslagits av riksdagen. Med hänsyn till det utredningsarbete som nu har satts i gång kan det inte komma i fråga att, som motionärerna yrkat, genomföra omedelbara lagändringar. Inte heller är utskottet berett förorda att motionärernas förslag läggs till grund för utredningsarbetet. Detta omfattar eljest i och för sig åtskilliga av de regler motionärerna tar upp. Det gäller exempelvis utformningen av permitteringsreglerna. Med hänvisning till det anförda avstyrker utskottet motionen.

I motionerna 543 av Olof Palme m. fl. (s) och 226 av Eric Marcusson m. fl. (s) tar man upp frågan om utformningen av *anställningsskyddet för vissa långtidssjuka*. En arbetstagare som är sjuk och uppbär sjukpenning kan inte sägas upp med åberopande av sjukdomen. Vid längre tids sjukdom kan enligt lagen om allmän försäkring sjukpenning avlösas av sjukbidrag, som till sin storlek överensstämmer med förtidspension. Anställningsskyddslagen likställer arbetstagare med sjukbidrag med pensionsberättigad arbetstagare. Det innebär att arbetsgivaren inte behöver tillämpa uppsägningsreglerna om han vill skilja vederbörande från arbetet. Det räcker att arbetsgivaren minst en månad i förväg skriftligen underrättar arbetstagaren om att anställningen skall upphöra. Något utrymme för prövning av det skäliga i arbetsgivarens

bedömning finns inte. Motionärerna vänder sig mot detta och vill att en sjukbidragsberättigad skall få samma anställningsskydd som den som uppbär sjukpenning. Om arbetsgivaren vill att anställningen skall upphöra måste han i så fall säga upp vederbörande. Detta förutsätter att den fackliga organisationen kopplas in, att möjligheterna till omplacering först undersöks etc.

Den av motionärerna upptagna frågan har tidigare behandlats av riksdagen, som uttalat att problemet bör tas upp i lämpligt sammanhang och förslag presenteras till dess lösning. Regeringen har nu uppdragit åt den nya kommittén att behandla frågan.

Utskottet utgår från att kommittén snabbt redovisar sina överväganden i denna del av utredningsuppdraget, om det anses lämpligt med hänsyn till utredningsarbetet i övrigt. Mot den bakgrunden bör motionerna inte föranleda någon åtgärd.

Frågan om *anställningsskyddet för ålderspensionärer* tas upp i två motioner. De gällande reglerna innebär att anställningsskyddet upphör vid 67 år om ej annat avtalats.

I motionen 224 av Per Gahrton (fp) kritiseras att de ökade möjligheter till rörlig pensionsålder varom beslut fattades vid 1975 års riksmöte inte har förverkligats såsom avsetts. Gällande avtal och anställningsreglementen visar enligt motionären att någon rörlighet uppåt vid pensioneringen inte existerar i praktiken. Han anser därför att alla arbetstagare bör tillförsäkras lagfäst anställningsskydd till fyllda 70 år och rätt att kvarstå i arbetet till samma ålder.

Utskottet har förståelse för syftet med motionen. Förslagen ligger i linje med principerna för den rörliga pensionsåldern. Man måste emellertid i sammanhanget beakta olika arbetsmarknadspolitiska konsekvenser, t. ex. sysselsättningsläget för andra grupper i samhället. Utskottet är därför inte berett att på grundval av föreliggande material ta ställning i frågan men anser att den bör närmare undersökas. Det kan ske i samband med arbetet på översyn av lagen om anställningsskydd eller i annat lämpligt sammanhang, t. ex. inom sysselsättningsutredningen. Regeringen bör underrättas om vad utskottet anfört.

Eric Marcusson m. fl. (s) har ett förslag som går i helt annan riktning än Per Gahrtons. De begär i motionen 226 att åldersgränsen 67 år skall sänkas till 65 år. Som framgår av vad nyss sagts kan utskottet inte godta förslaget som innebär en reell försämring av anställningsskyddet för arbetstagare mellan 65 och 67 år.

En fråga som var omdiskuterad vid lagstiftningens tillkomst och alltsedan dess har varit med i debatten är *vilka effekter lagen om anställningsskydd har för nytillträdande på arbetsmarknaden*. Det är därvid främst möjligheten att tidsbegränsa anställningar som kommit i blickpunkten.

Lagen bygger på principen att anställningar skall gälla tills vidare. Undantag medges enligt 5 § i vissa fall. Anställning för viss tid är sålunda

tillåten när det gäller praktikarbete och vikariat. Med praktikarbete torde därvid endast avses sådan tjänstgöring som ingår som ett led i den anställdes yrkesutbildning. De här angivna reglerna är emellertid dispositiva på det sättet att parterna på arbetsmarknaden genom kollektivavtal kan komma överens om exempelvis större möjligheter att anställa folk för viss tid. Kollektivavtal som innebär att arbetstagare kan anställas på prov viss tid har också tecknats i en hel del branscher.

Behovet av ökade möjligheter att anställa arbetstagare för viss tid eller visst arbete tas upp i motionerna 542 av Gunnar Oskarson m. fl. (m) och 164 av Joakim Ollén (m). I motionerna hävdas att gällande regler leder till att särskilt mindre och medelstora företag är återhållsamma med att anställa arbetssökande som saknar erfarenhet från arbetslivet. För att öka företagarnas benägenhet att anställa ungdomar föreslår Gunnar Oskarson och hans medmotionärer att lagen skall ändras så att det blir möjligt att anställa ungdomar under 25 år på prov upp till tolv månader. Detsamma skulle oavsett ålder gälla för personer som nyligen har genomgått arbetsmarknadsutbildning. Joakim Ollén hävdar att anställningsskyddslagen allmänt sett har lett till minskad rörlighet på arbetsmarknaden vilket i sin tur har skapat problem på sektorer där det finns särskilt behov av rörlighet, bl. a. inom en del kulturell verksamhet. Motionen mynnar ut i ett allmänt yrkande om översyn av lagen.

Frågan om vilka möjligheter som bör finnas att anställa arbetstagare för viss tid var föremål för skilda meningar då lagen om anställningsskydd skapades. Den s. k. Åman-utredningens förslag innebar att det skulle finnas vissa möjligheter att anställa en arbetssökande på prov för begränsad tid. Utredningen var enig på denna punkt. I propositionen 1973:36 s. 146 gick inte departementschefen på utredningens linje. Han redovisade i ett nyanserat resonemang följande synpunkter på frågan:

Från arbetsgivarhåll har understrukits att det finns ett starkt behov av att kunna anställa folk på prov utan att de särskilda reglerna om anställningsskydd vid uppsägning blir tillämpliga. Det är en synpunkt som utan tvekan har visst fog för sig. Kanske särskilt när det gäller ungdom men också i fråga om annan arbetskraft, t. ex. handikappade och äldre, finns det utan tvivel behov av att genom provanställning få klarlagt om den arbetssökande kan klara de med anställningen förenade arbetsuppgifterna utan att arbetsgivaren under prövotiden blir bunden av långa uppsägningstider osv. Det kan därför övervägas att föra in en bestämmelse i lagen som ger arbetsgivaren möjlighet att anställa personer på prov för viss tid. Enligt min mening finns det dock risk för att en sådan regel skulle komma att missbrukas. Bl. a. kan det befaras att provanställningar kommer att användas i ökad omfattning inom branscher eller yrkesgrupper där sådana anställningar f. n. knappast förekommer. Jag anser därför att frågan om provanställningar i stället bör lösas så, att arbetsmarknadsparterna ges möjlighet att genom kollektivavtal tillåta denna anställningsform i den utsträckning som det är påkallat. Vid överläggningar med LO och TCO har dessa organisationer förklarat sig beredda att medverka till att sådana avtal kommer till stånd. Det kan eventuellt bli aktuellt att träffa avtal om provanställningar med giltighet för vissa branscher eller för vissa

yrkesgrupper. Möjlighet bör också finnas att träffa avtal om att provanställningar skall få förekomma inom ett visst företag. Liksom andra avtal som innebär avvikelse från lagens bestämmelser bör avtal om tillåtelse av provanställning i princip träffas på förbundsnivå. Det bör dock inte finnas något hinder mot att i förbundsavtal delegera beslutanderätten.

En motion om lagregler om provanställning avstyrktes av inrikesutskottet (InU 1973:36, s. 31) som ansåg sig kunna godta den av departementschefen föreslagna ordningen. Utskottet tillade att om utvecklingen visade att det föreslagna systemet inte fungerade på ett tillfredsställande sätt frågan fick tas upp på nytt.

Utvecklingen sedan anställningsskyddslagen trädde i kraft har bekräftat att det finns behov av möjligheter till provanställning. Som tidigare redovisats har man, som förutsattes vid lagens tillkomst, för vissa områden sökt lösa dessa frågor genom kollektivavtal. Svagheten med denna lösning är emellertid att den inte blir heltäckande. Förutom att det kan vara svårt att uppnå samförstånd om kollektivavtal gäller att inom den icke obetydliga del av arbetsmarknaden som inte omfattas av kollektivavtal utesluts möjligheten till provanställning. Det gäller främst företag med ett fåtal anställda.

Erfarenheterna har också visat att det finns behov att på olika sätt stimulera företagen att anställa ungdomar för att ge dem arbetslivserfarenhet. Genom att i mars 1975 införa ett system med enskilt beredskapsarbete hos företag och organisationer fick man dels en ekonomisk stimulans, dels den effekten att arbetsgivaren inte blev bunden att ge vederbörande fast anställning efter beredskapsarbetets slut. Lagen om anställningsskydd är nämligen inte tillämplig på personer som är sysselsatta i beredskapsarbete.

Enligt utskottets uppfattning är det naturligt att man, som regeringen beslutat, nu gör en bedömning av hur reglerna i anställningsskyddslagen har fungerat för de nytillträdande på arbetsmarknaden. Kommittén skall enligt direktiven överväga sådana jämkningar i lagstiftningen att den medger en rörlighet inom arbetslivet som är önskvärd från samhällets sida utan att lagstiftningens syfte förändras. Avsikten är att ändringsförslag skall läggas fram skyndsamt om det visar sig påkallat. Kommittén skall också pröva frågor av det slag som har tagits upp av Joakim Ollén i motionen 164. Kommitténs överväganden skall inte omfatta enbart lagen om anställningsskydd, utan den skall även undersöka i vad mån främjandelagen kan behöva justeras och byggas ut för att samhället skall få ökade möjligheter att komma till rätta med problemen.

Med hänsyn till att de frågor som har tagits upp i motionerna ingår i den nya kommitténs uppdrag saknas anledning att föreslå någon åtgärd på grund av desamma.

Utskottet tar slutligen upp förslaget i motionen 886 av Fritz Börjesson m. fl. (c,m) om prövning av möjligheterna att inrätta en statlig *nämnd för förhandsbesked i uppsägningsärenden.*

Motionärernas förslag är förenat med åtskilliga svagheter. Det är exem-

pelvis inte närmare angivet hur den föreslagna nämnden skall samordnas med arbetsdomstolens och tingsrätternas verksamhet. Fråga uppkommer bl. a. om arbetsdomstolen skall vara bunden av de förhandsbesked som lämnas av nämnden eller om nämndens beslut skall kunna överklagas till domstolen. Om det senare är avsikten kan värdet av det föreslagna systemet ifrågasättas. Om å andra sidan nämnden avses få en i förhållande till arbetsdomstolen helt fristående ställning finns risk för att skiftande praxis kommer att utvecklas vid de båda organen, en ordning som givetvis är helt oacceptabel.

Utskottet vill för sin del peka på att domstolarna har möjlighet att med stöd av 34 och 35 §§ lagen om anställningsskydd snabbt meddela interimistiska beslut i uppsägnings- och avskedandeärenden och därmed provisoriskt reglera en tvist. Lagen om rättegången i arbetstvister (1 kap. 3 §) öppnar därutöver möjlighet att genom avtal hänskjuta tvister till avgörande av skiljemän.

Utskottet finner för sin del inte anledning att föreslå någon åtgärd på grund av motionen men noterar att en framställning i ämnet från Svenska företagares riksförbund har överlämnats till den nya kommittén.

Utskottet hemställer

1. beträffande *omedelbara ändringar i lagen om anställningsskydd* att riksdagen avslår motionen 1976/77:891,
2. beträffande *anställningsskydd för sjukbidragsberättigade* att motionerna 1976/77:226, i motsvarande del, och 1976/77:543, yrkandet 16, inte föranleder någon riksdagens åtgärd,
3. beträffande *anställningsskyddet för ålderspensionärer* att riksdagen dels avslår motionen 1976/77:226 i denna del, dels med anledning av motionen 1976/77:224 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,
4. beträffande *effekterna av anställningsskyddslagen för nytillträdande på arbetsmarknaden m. m.* att motionerna 1976/77:164 och 1976/77:542 inte föranleder någon riksdagens åtgärd,
5. beträffande *statlig nämnd för förhandsbesked i uppsägningsärenden* att riksdagen avslår motionen 1976/77:886.

Stockholm den 15 november 1977

På arbetsmarknadsutskottets vägnar
ROLF WIRTÉN

Närvarande: Rolf Wirtén (fp), Bengt Fagerlund (s), Jan-Ivan Nilsson (c), Alf Wennerfors (m), Birger Nilsson (s), Allan Gustafsson (c), Erik Johansson i Simrishamn (s), Filip Fridolfsson (m), Arne Fransson (c), Bernt Nilsson (s), Elver Jonsson (fp), Pär Granstedt (c), Frida Berglund (s), Anna-Greta Leijon (s) och Lars Ulander (s).

Reservation

Anställningstryggheten för nytillträdande på arbetsmarknaden och långtidssjuka (mom. 2 och 4)

av Bengt Fagerlund, Birger Nilsson, Erik Johansson i Simrishamn, Ingrid Ludvigsson, Bernt Nilsson, Frida Berglund och Anna-Greta Leijon (alla s) som anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 16 börjar "Lagen om" och på s. 17 slutar "övergår till" bort ha följande lydelse:

Lagen om anställningsskydd har inneburit en värdefull förbättring av de anställdas trygghet. Det kan inte komma i fråga att i något hänseende försämra vad som upppnåtts för de anställdas del. Däremot är det angeläget att lagen kompletteras i vissa hänseenden så att den motsvarar de ökade krav på trygghet som de anställda har rätt att ställa. LO har sålunda begärt att lagens regler om permittering skall ändras för att ge bättre skydd för de anställda. Regeringen har nyligen tillsatt en utredning som bl. a. skall behandla detta problem. Utskottet vill stryka under att det är angeläget att denna fråga snabbt klaras ut och förslag föreläggs riksdagen.

I anslutning till motionerna återkommer utskottet till andra delar av den nya kommitténs direktiv.

dels att den del av utskottets yttrande på s. 18 som börjar "Utskottet utgår" och slutar "någon åtgärd" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets uppfattning bör frågan om bättre anställningsskydd för långtidssjuka lösas utan dröjsmål. Förslag bör därför föreläggas riksdagen redan under våren 1978. Vad utskottet anfört i anslutning till motionerna bör regeringen underrättas om.

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 19 börjar "Frågan om" och på s. 20 slutar "av desamma" bort ha följande lydelse:

Den nya kommittén har fått i uppdrag att överväga de regler som motionärerna tagit upp. I direktiven har därvid uttryckligen hänvisats till de båda motioner från moderat håll som nu är aktuella. Det är anmärkningsvärt att regeringen på detta sätt åberopar motioner innan dessa behandlats av riksdagen. Förfarandet står knappast i överensstämmelse med god parlamentarisk ordning. Utskottet noterar också att en annan motion, den längre fram i betänkandet behandlade 886 av Fritz Börjesson m. fl. (c, m), inte åberopas i direktiven men att i stället en framställning från Svenska företagares riksförbund av samma innebörd som motionen överlämnats till kommittén. Orsaken till detta förfaringssätt är inte klarlagt men kan möjligen tolkas så att mindre avseende skall fästas vid detta förslag, vilket i och för sig är berättigat.

När det gäller själva sakfrågan innebär motionen av Gunnar Oskarson m. fl. (m) ett direkt krav på försämring av anställningsskyddet för ungdomar. Om man skall tillgodose önskemålen i motionen av Joakim Ollén m. fl. torde

även det leda till sämre trygghet för de anställda. Att de båda motionerna åberopas i direktiven kan knappast tolkas på annat sätt än att de uppslag som förs fram skall vara en av utgångspunkterna för utredningsarbetet. Som framgår av vad tidigare anförts motsätter sig utskottet bestämt att anställningsskyddet urholkas. Även från denna utgångspunkt ogillar utskottet således utformningen av direktiven.

Redan vid lagstiftningens tillkomst stod det klart att det kunde finnas visst behov av möjligheter till anställning på prov för viss tid. Det förutsattes att denna fråga skulle lösas av arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal. Sådana avtal har också träffats för hela LO-området och stora delar av arbetsmarknaden i övrigt. Utskottet vidhåller för sin del uppfattningen att detta är det riktiga tillvägagångssättet.

Vad som nu krävs är ett brett och systematiskt arbete för att utveckla de samhällsinstrument som erfordras för att erbjuda ungdomar arbete, praktik och utbildning. Under senare tid har en lång rad förslag presenterats om möjliga vägar att stärka ungdomens ställning på arbetsmarknaden. Sådana förslag har framlagts av arbetsmarknadsstyrelsen, sysselsättningsutredningen och SSU samt vid socialdemokraternas storrådslag i oktober 1977. I motionen om åtgärder för att främja sysselsättningen under vinterhalvåret 1977/78 har socialdemokraterna krävt att en särskild kommitté omedelbart tillkallas med uppgift att snabbt föra bl. a. dessa förslag fram till praktiska åtgärder till förmån för de unga.

En ändring av nuvarande lagstiftning i enlighet med motionärernas krav skulle leda till försämrat anställningsskydd för de unga, utan att för den skull den reala efterfrågan på arbetskraft på något sätt skulle förbättras. Icke förty hävdas ofta från arbetsgivarhåll att en ändring i lagen skulle öppna möjligheter för företagen att erbjuda arbete åt ett ökat antal unga. Denna hållning torde ha sin grund i bristande kunskaper om lagens innehåll och tillämpning. Ett inledande steg i arbetet för att stärka de ungas möjligheter på arbetsmarknaden torde därför vara en intensifierad information till företagen om anställningsskyddslagens rätta innebörd.

Vad utskottet anfört i anslutning till de båda aktuella motionerna bör regeringen underrättas om.

dels att utskottets hemställan under 2 och 4 bort ha följande lydelse:

2. beträffande *anställningsskydd för sjukbidragsberättigade* att riksdagen med anledning av motionerna 1976/77:226, i motsvarande del, och 1976/77:543, yrkandet 16, som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,
4. beträffande *effekterna av anställningsskyddslagen för nytillträdande på arbetsmarknaden m. m.* att riksdagen med avslag på motionerna 1976/77:164 och 1976/77:542 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

GOTAB 55909 Stockholm 1977