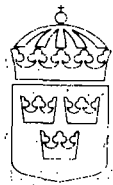


Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1988/89:AU1 Anställningsskydd



1988/89
AU1

Sammanfattning

I betänkandet behandlas tolv motioner om anställningsskyddslagen. I motionerna föreslås bl.a. en översyn av lagen. en vidgning av lagens undantagskrets, förutsättningarna för uppsägning och lagens regler beträffande turordning vid uppsägning, provanställning, anställning vid arbetsanhopning samt LAS i koncerner. Samtliga motioner avstyrks av utskottet. Bl.a. hänvisas till det fortlöpande arbetsrättsliga översynsarbetet i regeringens kansli.

Till betänkandet har fogats 13 reservationer och två särskilda yttranden.

Motionerna

Motioner från allmänna motionstiden 1988

1987/88:A219 av Bengt Westerberg m.fl. (fp) vari yrkas

11. att riksdagen beslutar att införa en möjlighet till att provanställa lärlingar.

1987/88:A250 av Alf Svensson (c) vari yrkas

8. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av lagen om anställningsskydd, LAS, i enlighet med vad som anförs i motionen.

1987/88:A486 av Gullan Lindblad och Göthe Knutson (m) vari yrkas

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna att en översyn av trygghetslagarna bör göras och att en generell rätt till provanställning bör införas för att unga, handikappade och kvinnor lättare ska komma in på arbetsmarknaden.

1987/88:A704 av Lars Werner m.fl. (vpk) vari yrkas

1. att riksdagen hos regeringen begär förslag om koncernansvar inom arbetsrättens område och förslag om turordningsregler enligt vad i motionen anförts,

2. att riksdagen beslutar att deltagande i strejk aldrig får utgöra saklig grund för avsked,

3. att riksdagen hos regeringen begär förslag som förhindrar arbetsköpare att köpa sig fria från arbetskraft och att skadeståndsbeloppen räknas upp enligt vad i motionen anförts,

4. att riksdagen hos regeringen begär förslag om att lokal facklig organisation tillerkänns vetorätt vid avsked. 1988/89:AU1

1987/88:A723 av Anders Björck och Göthe Knutson (m) vari yrkas att riksdagen hos regeringen begär en översyn av 1 § lagen om anställningsskydd i syfte att undersöka behovet av en utvidgning av den s.k. frikretsen i mindre företag.

1987/88:A724 av Kenth Skårvik m.fl. (fp,m,c) vari yrkas att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar i 6 § lagen om anställningsskydd så att förlängning av provanställningstiden medges i enlighet med vad som i motionen anförts.

1987/88:A725 av Siri Häggmark (m) vari yrkas att riksdagen antar följande

Förslag till Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Häriigenom föreskrivs att 1 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall erhålla följande lydelse:

1 §

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.
Från lagens tillämpning undantas dock:

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete, skyddat arbete eller arbete i ungdomslag,
5. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha annan chefs- eller specialistbefattning, om berörda arbetstagare och arbetsgivare träffat överenskommelse om att lagen inte skall gälla och att arbetstagaren i stället skall vara tillförsäkrad minst sex månaders uppsägningstid med bibehållna anställningsförmåner.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1989.

1987/88:A731 av Alf Wennerfors m.fl. (m) vari yrkas

24. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av effekterna av lagen om anställningsskydd och vad härom anförts i motionen.

25. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av regelsystemet i lagen om anställningsskydd (1982:80) och förslag till ändringar i syfte att åstadkomma förenklingar.

26. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av arbetstagarbegreppet i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad i motionen anförts.

27. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i 1 § lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad i motionen anförts angående utvidgning av de kategorier som är undantagna i lagen.

28. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad i motionen anförts angående ändring av de s.k. turordningsreglerna,

29. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar i lagen om anställningsskydd i enlighet med vad i motionen anförts om saklig grund för uppsägning,

30. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad i motionen anförts angående permittering,

31. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad i motionen anförts angående anställningar vid arbetstoppar,

32. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad i motionen anförts angående generella regler för sex månaders provanställning,

33. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad i motionen anförts angående möjligheter för provanställning i upp till 12 månader för vissa kategorier.

1987/88:A736 av Anita Modin m.fl. (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna behovet av en skyndsam översyn av anställningsskyddslagen i enlighet med vad i motionen anförts.

1987/88:A737 av Sture Thun m.fl. (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om möjligheten för statligt anställd att få företrädesrätt till anställning prövad enligt lag om anställningsskydd (LAS).

1987/88:A748 av Börje Hörnlund m.fl. (c) vari yrkas

5. att riksdagen hos regeringen begär förslag om ändring i anställningsskyddslagen avseende former för provanställningar i enlighet med vad som anförts i motionen.

1987/88:A749 av Christer Eirefelt m.fl. (fp) vari yrkas

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att regeringen bör återkomma med förslag om en lagtekniskt lämplig väg för att den lagstadgade rätten till provanställning i sex månader skall gälla hela arbetsmarknaden.

Motiveringen återfinns i motion 1987/88:N322.

Anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagen (1982:80), ofta förkortad LAS, omfattar i princip alla arbetstagare i såväl allmän som privat tjänst. Endast ett fåtal kategorier arbetstagare är undantagna.

I likhet med den ordning som gäller för andra arbetsrättsliga lagar kan det genom kollektivavtal fastställas regler som medför avvikelser från anställningsskyddslagens bestämmelser. De grundläggande bestämmelserna om

skydd för arbetstagarna är dock tvingande, dvs. de kan inte sättas ur spel genom avtal.

1988/89:AU1

Lagen utgår från att anställning tills vidare är den normala anställningsformen. Tidsbegränsade anställningar får endast ske med stöd av regler i lagen eller i kollektivavtal. De fall som avses i lagen är tidsbegränsade anställningar på grund av "arbetets särskilda beskaffenhet" samt vikariat, praktik- och feriearbeten och tillfälliga arbetstoppar. Tidsbegränsade anställningar får vidare beredas arbetstagare som antingen väntar på att börja värnplikts- eller motsvarande tjänstgöring eller har uppnått pensionsåldern. Slutligen ger lagen möjlighet till provanställning i högst sex månader.

En anställning tills vidare upphör genom att den sägs upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren. En tidsbegränsad anställning upphör utan uppsägning när anställningstiden löper ut eller arbetet har slutförts. I vissa fall – det gäller bl.a. vid provanställning – skall arbetsgivaren i förväg lämna besked om att anställningen inte kommer att fortsätta.

För uppsägning från arbetsgivarens sida krävs saklig grund. Motsvarande krav ställs inte för de besked som lämnas när tidsbegränsade anställningar inte skall fortsätta. När det gäller begreppet saklig grund finns två typfall med olika rättsverkningar och procedurregler. Det ena fallet är arbetsbrist, det andra är uppsägning på grund av en arbetstagares personliga förhållanden. I det senare fallet skall skälen vara starka. Ännu starkare skall skälen vara om anställningen skall upphöra genom avskedande med omedelbar verkan. Avskedande får tillgripas enbart i mycket allvarliga fall.

Oavsett om en uppsägning sker på grund av arbetsbrist eller arbetstagarens personliga förhållanden krävs att arbetsgivaren först har prövat möjligheterna till omplacering. I annat fall anses det inte föreligga saklig grund för åtgärden. Vid uppsägning från arbetsgivarens sida skall iakttagas vissa uppsägningstider. Dessas längd är beroende av arbetstagarens ålder. För arbetstagare under 25 år är uppsägningstiden en månad, för dem som fyllt 25 år två månader, 30 år tre månader etc. Längsta uppsägningstid är sex månader och gäller arbetstagare som är 45 år eller äldre. Det är att märka att om anställningen pågått mindre än ett halvår är uppsägningstiden oavsett åldern en månad. För en arbetstagare som vill sluta sin anställning är uppsägningstiden en månad.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall fastställas en turordning där huvudprincipen är att den som senast anställts blir den som får gå först.

En tillsvidareanställd arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning. En motsvarande återanställningsrätt gäller för arbetstagare som under en längre period haft en tidsbegränsad anställning. Oriktiga uppsägningar och avskedanden kan ogiltigförklaras av domstol. De kan också leda till att arbetsgivaren åläggs att betala skadestånd.

De lokala fackliga organisationerna har medinflytande genom rätt till insyn i och överläggningar om arbetsgivarens beslut beträffande uppsägningar, avskedanden och permitteringar.

Slutligen föreskriver lagen att arbetstagare som permitteras har rätt till lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Denna rätt inrader numera från första permitteringsdagen

enligt en ny regel som antogs hösten 1984. Samtidigt infördes statsbidrag till arbetsgivarnas kostnader för permitteringslöner:

1988/89:AU1

Översyn av anställningsskyddslagen

I motion 1987/88:A731 av Alf Wenneförs m.fl. (m) anføres bl.a. att LAS är ett hinder för framför allt småföretagen att anställa ny personal. Arbetsgivarna är rädda för att anställa någon som de inte är helt övertygade om är lämplig för arbetsuppgifterna och kan förväntas smälta in i företagets miljö. Också de som redan är anställda har blivit obenägna att flytta till en ny arbetsplats, eftersom de då förlorar den plats de hade i turordningen enligt LAS. Inlåsnings effekterna på arbetsmarknaden har därmed ökat.

I motionen framhålls vidare att arbetsmarknaden har delats upp i dels en överstabil del, där den enskilde av trygghetsskäl inte vågar byta arbete, dels en instabil del utan trygghet. Utvecklingen har också medfört att vi fått en helt ny kategori arbetstagare som år efter år arbetar utan någon som helst trygghet och som tvingas att vandra från den ena arbetsuppgiften till den andra, nämligen vikarierna. Detta gäller i synnerhet kvinnorna.

De anställda berövas enligt motionärerna möjligheten att etablera sig på en arbetsplats, vilket skapar otillfredsställelse och går ut över kontinuiteten och kvaliteten i arbetet. Alla möjligheter att skapa väl fungerande arbetsgrupper och en arbetsgemenskap har i det närmaste omöjliggjorts. Arbetsgivarna ges inte rimliga möjligheter att organisera verksamheten på ett effektivt sätt och därigenom svara upp mot de ekonomiska kraven. På detta sätt har lagen om anställningsskydd i kombination med annan lagstiftning och avtal kommit att utgöra ett avsevärt hinder för att svenska företag och förvaltningar skall kunna möta en ny tids krav.

En genomgripande analys av effekterna av LAS bör därför komma till stånd. De inlåsnings effekter, den stelbenthet och byråkrati som lagen har åstadkommit bör ersättas med regler som sätter arbetsmarknadens funktionssätt främst samtidigt som arbetstagarna garanteras ett skydd mot obillighet i anställningsförhållandet.

Slutligen i detta avsnitt pekar motionärerna på att LAS är mycket detaljerad och ålägger arbetsgivaren en rad varierande regler att följa i olika situationer. Lagstiftningen förutsätter därför tillgång till juridisk kompetens. Mot denna bakgrund bör regelsystemen i LAS ses över.

Frågan om en översyn av LAS tas även upp i moton 1987/88:A250 av Alf Svensson (c). Det framhålls att lagen var komplicerad redan från början, vilket har medfört olika tolkningar och svårigheter vid tillämpningen. Lagen svarar mot den angivna bakgrunden inte fullt ut mot uppställda önskemål. Den bör därför enligt motionären bli föremål för en genomgripande översyn.

Utskottet anser i motsats till motionärerna att LAS i kombination med ingångna avtal fungerar i huvudsak väl. När det gäller behovet av förenklingar i lagen bör nämnas att den frågan har övervägts inom regeringens kansli. Resultatet av det arbetet presenteras i departementspromemorian Ds A 1987:7 Objektsanställning m.m. Särskild uppmärksamhet har ägnats möjligheten att förenkla de formföreskrifter i LAS som reglerar vad en arbetsgivare

har att iaktta när han vill bryta en anställning. Utskottet har inhämtat att man inom regeringens kansli överväger hur man skall gå vidare i frågan med anledning av utredningens förslag. Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna A731 och A250 i tillämpliga delar.

1988/89:AU1

LAS tillämpningsområde

LAS gäller i princip alla arbetstagare. Det fåtal kategorier som undantas anges i lagens 1 §. Dit hör arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj eller är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll. Vidare undantas arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete, skyddat arbete eller arbete i ungdomslag. Slutligen görs undantag för arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

I motionerna 1987/88:A731 av Alf Wennerfors m.fl. (m), 1987/88:A723 av Anders Björck och Göthe Knutson (m) och 1987/88:A725 av Siri Häggmark (m) föreslås *en vidgad undantagskrets i LAS*. Bl.a. anføres att avgränsningen av de kategorier arbetstagare som undantas från lagens tillämpning är för snäv. Motionärerna pekar bl.a. på de särskilda problem som kan uppstå vid rekryteringen av högt kvalificerade befattningshavare med specialistfunktioner och föreslår en utredning av möjligheterna att vidga den krets av anställda som med hänsyn till sina arbetsuppgifter och därmed förenat ansvar bör undantas från lagen eller ges ett begränsat skydd.

Frågan om en utvidgning av undantagskretsen har behandlats i utskottet vid flera tillfällen alltsedan lagens tillkomst. Utskottet har därvid bl.a. framhållit att en vidgning av undantagskretsen skulle stå i direkt strid med intentionerna bakom lagstiftningen. Utskottet har vidare pekat på möjligheten att träffa kollektivavtal om tidsbegränsade anställningar. Utskottet har samma inställning i dag, varför motionerna avstyrks i aktuella delar.

Utskottet tar härefter upp ett yrkande i motion 1987/88:A731 av Alf Wennerfors m.fl. (m) varvid begärs *en översyn av arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen*. Motionärerna framhåller att begreppet har stor räckvidd även utanför arbetsrättens område och att det är väsentligt att det finns entydiga regler för bedömningen av om en person är att betrakta som anställd eller företagare. Det anføres vidare att fackliga organisationer har en ambition att vidga arbetstagarbegreppet och att detta får vittgående konsekvenser för enskilda personer. Motionärerna erinrar om att eftersom lagreglerna är allmänt hållna överläts åt rättspraxis att tolka arbetstagarbegreppet. Motionärerna menar därvid att arbetsdomstolen i vissa domslut givit begreppet en så vid tolkning att det kan ifrågasättas om den står i samklang med lagstiftarens avsikter. Motionärerna slår fast att en alltför vid tolkning av arbetstagarbegreppet medför orimliga ekonomiska konsekvenser och utgör hinder för en dynamisk utveckling. De begär mot denna bakgrund att arbetstagarbegreppet i LAS skall utredas.

Frågan om en precisering av arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen i den arbetsrättsliga lagstiftningen har behandlats av utskottet vid ett flertal tillfällen under senare år. Utskottet har bl.a. hänvisat till att det i förarbetena till medbestämmandelagen (prop. 1975/76:105, bil. 1) angavs vissa grundlägg-

gande förutsättningar som måste vara uppfyllda för att ett arbetstagarförhållande i civilrättslig mening skall anses föreligga. Förhållandet mellan parterna skall vara grundat på avtal. Avtalet skall gå ut på att ena parten skall prestera arbete för den andra partens räkning, och den part som åtar sig att prestera arbete skall själv delta i detta. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppets innehåll i övrigt bestäms i rättstillämpningen. Avsikten var inte heller att medbestämmandelagen skulle innebära någon principiell rubbning av den dåvarande rättstillämpningen när det gäller det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.

Utskottet vidhåller sin tidigare redovisade uppfattning att det saknas skäl att härutöver göra några särskilda preciseringar av arbetstagarbegreppet. Utskottet ser det som angeläget att t.ex. lagen om anställningsskydd med dess centrala betydelse för ordnade förhållanden på arbetsmarknaden har ett vidsträckt tillämpningsområde. De problem som kan uppstå i tillämpningen bör det överlåtas åt rättspraxis att komma till rätta med.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motion A731 i denna del.

Saklig grund för uppsägning

För uppsägning av en anställd från arbetsgivarens sida krävs saklig grund. Arbetsbrist är en sådan grund. Uppsägning kan också göras på grund av en arbetstagares personliga förhållanden. Då skall skälen vara starka. Ännu starkare skall skälen vara om anställningen skall upphöra genom avskedande med omedelbar verkan. Avskedande får tillgripas enbart i mycket allvarliga fall.

I två motioner föreslås *ändrade förutsättningar för uppsägning m.m.*

I motion 1987/88:A731 av Alf Wennerfors m.fl. (m) föreslås att en uppsägning bör grundas på en mer nyanserad avvägning av arbetsgivar- och arbetstagarintressen än som hittills skett. Vid bedömningen bör i högre grad än nu beaktas såväl arbetsgivarens som arbetskamraternas berättigade intresse av att en enskild arbetstagare inte uppträder på ett sådant sätt att arbetsresultatet eller atmosfären på arbetsplatsen försämras. Den enskildes rätt att behålla sitt arbete förutsätter att denne motsvarar rimliga krav på en arbetsinsats. En avvägning bör vidare ske med hänsyn till arbetsplatsens storlek, verksamhetens art, tjänsteställningen m.m.

I vpk-motionen 1987/88:A704 föreslås att lagen ändras så att deltagande i strejk aldrig får utgöra saklig grund för avsked. Vidare bör lokal fackliga organisation tillerkännas vetorätt vid avsked.

Enligt utskottets mening föreligger inte några skäl att i den aktuella lagen göra några ändringar beträffande saklig grund för uppsägning. Utifrån de nu gällande reglerna får det liksom hittills ankomma på rättstillämpningen att genom ställningstagande i konkreta fall precisera tolkningen av begreppet saklig grund vid uppsägning. Motion A731 avstyrks därför i denna del. I anslutning till vad ovan sagts avstyrks även förslaget i motion A704 om vetorätt för den lokala fackliga organisationen vid avsked.

I 39 § LAS behandlas de fall då en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en domstols dom som innebär att en uppsägning eller ett avskedande har ogiltigförklarats. I så fall skall anställningsförhållandet anses vara upplöst. Arbetsgivaren blir skyldig att – utöver tidigare utdömda skadestånd – betala ett särskilt skadestånd som beräknas med hänsyn till arbetstagarens sammanlagda anställningstid. Är denna tid mindre än fem år skall skadeståndet motsvara 16 månadslöner. Vid en anställningstid på mellan fem och tio år är skadeståndet 24 månadslöner och för ännu längre anställningstid 32 månadslöner. För kortvariga anställningar finns en jämkningsregel. Vad månadslönen beträffar beräknas den efter den lön som utgick när anställningen upphörde.

Utskottet tar först upp frågan om *arbetstagarens möjligheter att återfå arbetet efter domstolsutslag*.

I motion 1987/88:A704 av Lars Werner m.fl. (vpk) yrkas att lagen ändras så att arbetsgivare förhindras att köpa sig fria från arbetskraft. Har en domstol ogiltigförklarat ett avsked bör den anställde själv kunna välja mellan återanställning eller skadestånd.

Utskottet vidhåller sin tidigare uttalade uppfattning att det inte kan vara en praktiskt genomförbar ordning att som motionärerna föreslår låta arbetstagare välja mellan skadestånd och att återgå i arbetet. Lagstiftaren har därför stannat för den lösningen att om arbetsgivaren inte böjer sig för en domstols dom och för det ekonomiska tryck som det särskilda skadeståndet utgör, får anställningsförhållandet anses upplöst så att den ohållbara situationen kan bringas ur världen. Motionen avstyrks med det anförda i denna del.

Utskottet tar slutligen i detta avsnitt upp frågan om en *höjning av skadeståndsbeloppen*. I vpk-motionen 1987/88:A704 föreslås att skadeståndsbeloppen räknas upp på ett sådant sätt att de får verklig betydelse. Liknande synpunkter framförs i motion 1987/88:A736 av Anita Modin m.fl. (s). I den senare motionen anför bl.a. att en kraftig höjning av skadeståndens storlek krävs för att lagens preventiva effekt skall återställas.

Utskottet vill med anledning av motionärernas yrkanden om en höjning av skadeståndsbeloppens storlek först framhålla betydelsen av att skadestånden är satta på ett sådant sätt att de fyller avsedd funktion. Utskottet vill erinra om att beloppen ökar automatiskt i takt med höjningarna av lönenivåerna till följd av det särskilda skadeståndets konstruktion. Utskottet har anledning utgå från att skadeståndsbeloppens effekter är en av de frågor som följs med uppmärksamhet i regeringens kansli. De båda motionsyrkandena avstyrks med det anförda.

Turordning vid uppsägning

I LAS (22 §) finns turordningsregler som skall iakttas vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Huvudregeln är att arbetstagarnas plats i turordningen bestäms av deras sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har med andra ord företräde framför arbetstagare med kortare tid (principen "sist in – först ut"). Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. De arbetstagare som är 45 år eller

äldre får dessutom tillgodoräkna sig extra anställningstid. Arbetstagare över 57 och ett halvt år fick år 1984 ett förstärkt anställningsskydd (AU 1983/84:22). Då bestämdes att avtal om avvikelser från turordningen i fråga om sådana arbetstagare får tillämpas bara om den centrala fackliga organisationen ger sitt medgivande.

Turordningsreglerna i LAS tas upp i motion 1987/88:A731 av Alf Wennerfors m.fl. (m) i vilken anförs att utvecklingen visar att lagen lett till såväl minskad rörlighet på arbetsmarknaden som svårigheter vid driftsinskränkningar. Vid inskränkningar av driften vid ett företag är det enligt motionärerna av avgörande betydelse att verksamheten såväl under nedskärningen som därefter kan bedrivas effektivt, vilket förutsätter att arbetsstyrkan har en lämplig sammansättning och kompetens. I motionen framhålls att en strikt tillämpning av turordningsreglerna enligt LAS i många fall kan innebära att fortsatt drift omöjliggörs, eftersom företaget inte kan behålla eller nyanställa den personal som fordras för att bedriva en konkurrenskraftig verksamhet. Dessa problem är särskilt stora vid driftsinskränkningar vid mindre och medelstora företag. Motionärerna menar att turordningsreglerna i LAS bör ändras så att arbetsgivaren ges möjlighet att vid omläggning av verksamheten dels behålla arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller annan kompetens, dels upprätta särskild turordning för arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Grundtryggheten för äldre friställd arbetskraft bör i första hand lösas inom ramen för en reformerad arbetslöshetsförsäkring.

Liknande ändringsyrkanden har framställts alltsedan den nya anställningsskyddslagen antogs år 1982. Utskottet har därvid uttalat som sin uppfattning att det är viktigt att man håller fast vid anställningsskyddslagens syfte att värna om i första hand de äldre arbetstagarna och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Utskottet har vidare understrukit att den princip lagen har – att de med längre anställningstid har företräde till fortsatt arbete framför dem med kortare tid – inte är avsedd att vara undantagslös. Avsteg från principen kan göras genom att utnyttja den möjlighet som står öppen att träffa avtal om avvikelser från lagens regler. Detta innebär att arbetsgivare och de fackliga organisationerna i samråd skall försöka komma fram till lösningar som är anpassade till vad situationen kräver i de särskilda fallen. Utskottet har menat att denna väg är att föredra med hänsyn till lagens syfte att skydda äldre och handikappade arbetstagare. Utskottets inställning har varit den att när undantag görs bör dessa sålunda grunda sig på samförståndslösningar och inte, som ibland förespråkas, på beslut som ensidigt fattas av arbetsgivaren.

Utskottet har ingen annan uppfattning i dag varför motionen avstyrks i aktuell del.

Provanställning

LAS medger i 6 § provanställningar med en provotid av högst sex månader. Om arbetsgivaren inte vill att anställningen skall fortsätta skall arbetstagare få besked härom senast vid provotidens utgång. Annars övergår provanställningen i en anställning tills vidare ("fast anställning"). Bestämmelserna om provanställning är enligt 2 § dispositiva, dvs. de kan ändras genom kollektivavtal.

I motion 1987/88:A731 av Alf Wennerfors m.fl. (m) konstateras att redan innan reglerna om provanställning fördes in i LAS fanns möjligheter till provanställning genom kollektivavtal mellan parterna på arbetsmarknaden. På en större del av arbetsmarknaden gällde emellertid en betydligt kortare tidsgräns än sex månader. Motionärerna anför vidare att riksdagen vid beslutet om sex månaders provanställning utgick från att parterna på arbetsmarknaden skulle respektera riksdagsbeslutet och anpassa avtalen till den beslutade sexmånadersgränsen, men att någon sådan anpassning i många fall inte har ägt rum. Därigenom har en stor del av de positiva effekter som sexmånadersregeln väntades få på arbetsmarknaden uteblivit. Lagens regler föreslås därför bli generellt verkande.

Lagen bör vidare ändras så att möjligheter ges för provanställning i upp till 12 månader för vissa kategorier, främst ungdomar.

I motion 1987/88:A748 av Börje Hörnlund m.fl. (c) anføres att det är angeläget att förbättra möjligheterna för ungdomarna att få arbete och ge alla rätt till provanställning i sex månader. Inträdet på arbetsmarknaden får inte försvåras av stelbenta lagregler och en ovilja från de fackliga organisationerna att vara pragmatiska, framhålls i motionen.

Christer Eirefelt m.fl. (fp) föreslår i motion 1987/88:A749 att regeringen bör lägga fram förslag om sex månaders provanställning på hela arbetsmarknaden. I motion 1987/88:A486 av Gullan Lindblad och Göthe Knutson (m) anføres att provanställning bör införas för att unga, handikappade och kvinnor lättare skall komma in på arbetsmarknaden.

I motion 1987/88:A724 av Kenth Skårvik m.fl. (fp, m, c) anføres att provanställning skulle kunna bli mer effektivt om LAS gav möjligheter till förlängning av anställningstiden då den anställde blir sjuk, måste ta tjänstledigt eller måste ta semester.

Slutligen behandlas en fråga som aktualiseras i partimotionen 1987/88:A219 (fp) om lärlingars möjligheter till provanställning. I motionen anføres att utvärdering av olika försöksverksamheter visar att lärlingsutbildning tillhör de mest framgångsrika metoderna att förmedla yrkesutbildning. Denna utbildningsform bör kunna utgöra ett alternativ till gymnasielinjer. Anställningsformen upplevs emellertid i dag som ett av de största hindren mot att anställa fler lärlingar. Möjlighet att provanställa lärlingar bör därför införas.

När den nya anställningsskyddslagen trädde i kraft den 1 april 1982 fanns i olika kollektivavtal bestämmelser om provanställning. Som framhålls i motionerna var dessa kollektivavtal i många fall mer restriktiva än den nya lagen beträffande prövotidens längd. Sedan dess har avtalen löpt ut, och parterna har vid ingående av nya avtal möjlighet att göra de anpassningar till lagen som de finner påkallade, eftersom lagens bestämmelser är dispositiva. Utskottet anser det inte vara motiverat att slopa dispositiviteten eller att inskränka parternas handlingsutrymme genom att sätta en form av nedre gräns för den. Utskottet finner heller inte anledning att stödja förslaget i motion A734 att sträcka ut tiden för provanställning till ett år eller kravet i motion A724 på en lagstadgad förlängning av prövotiden vid sjukdom m.m.

När det vidare gäller möjligheterna för bl.a. handikappade och ungdomar att prova på ett arbete vill utskottet erinra om de olika arbetsmarknadspoli-

tiska stödformer som kan komma i fråga.

Frågan om provanställning av lärlingar har tidigare behandlats i utbildningsutskottet inom ramen för behandlingen av förslag rörande gymnasieskolan (se UbU 1986/87:14, s. 39). Utbildningsutskottet, som har en annan uppfattning än motionärerna beträffande behovet av en utbyggnad av lärlingsutbildningen, har därvid avstyrkt förslag om provanställning av lärlingar. Arbetsmarknadsutskottet vill slutligen peka på de möjligheter som inskolningsplatser och ungdomsplatser erbjuder för de ungdomar som vill pröva på yrkeslivet.

Med hänvisning till det anförda avstyrks de i sammanhanget behandlade motionerna i aktuella delar.

Anställning vid arbetsanhopning

Som redovisats ovan är en av LAS utgångspunkter att anställning tills vidare är den anställningsform som normalt skall användas. I lagen anges ett antal fall i vilka undantag från huvudregeln får ske – ytterligare undantag kan göras i kollektivavtal. Ett av de i lagen angivna undantagen är tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning. Enligt lagens bestämmelser får en och samma arbetstagare anställas på detta sätt i sammanlagt sex månader under två år.

Enligt motion 1987/88:A731 av Alf Wennerfors m.fl. (m) ter det sig omotiverat att en arbetsgivare under återkommande arbetstoppar som under en tvåårsperiod sammanlagt varar mer än sex månader inte kan anställa en och samma arbetstagare om anställningarna är motiverade av tillfälliga arbetstoppar. Arbetsgivaren åsamkas onödiga upplärningskostnader och produktivitetsförluster. Tidsgränsen försvårar också möjligheterna för t.ex. studerande att skaffa sig den erfarenhet som kan utgöra ett avstamp för fortsatt yrkesliv. I motionen föreslås att tvåårsgränsen tas bort och att rätt införs att träffa anställningsavtal för en tid av upp till sex månader vid tillfällig arbetsanhopning.

Utskottet har tidigare vid flera tillfällen anförat att lagens regler ger arbetsgivarna tillräckligt utrymme för tillfälliga anställningar vid arbetstoppar. Detta utrymme kan för övrigt utvidgas eller inskränkas genom kollektivavtal om detta bedöms erforderligt i en viss bransch. Utskottet har härutöver påpekat att man vid lagregelns konstruktion har avvägt å ena sidan behovet av enkelhet i tillämpningen och å andra sidan behovet att dra upp en bestämd gräns för vad som skall anses som ett legitimt utnyttjande av anställningsformen (se bl.a. AU 1987/88:7). Utskottet har samma uppfattning i dag, varför det aktuella yrkandet i motion A731 avstyrks.

Ersättning vid permittering

År 1984 ingicks ett avtal mellan SAF och LO som innebar att permitterade arbetstagare fick rätt till full lön från första dagen av permitteringen. Genom en ändring i 21 § anställningsskyddslagen kom detta fr.o.m. den 1 januari 1985 att gälla även arbetsgivare utan kollektivavtal. Den permitteringslönersättning som därefter utgått finansieras genom dels arbetsgivaravgift, dels

statliga bidrag. I och med att permitteringslönesystemet infördes kan permittering utan fulla löneförmåner och sociala förmåner inte längre medges (se AU 1984/85:4).

I motion 1987/88:A731 av Alf Wennerfors m.fl. (m) anfördes att de genomförda förändringarna medfört avsevärda svårigheter för företag i främst byggbranschen med väderkänsliga arbeten. Företagen utsätts för mycket svåra ekonomiska påfrestningar. Därigenom har en icke förutsedd omstrukturering ägt rum, vilket också påvisats av riksrevisionsverket. Permitteringslönebestämmelserna måste därför ändras i syfte att undanröja de negativa effekterna av det nu gällande systemet.

Utskottet står för sin del fast vid sin principiella inställning i samband med beslutet om den aktuella lagändringen. När parterna på arbetsmarknaden tog det betydelsefulla steget att införa likabehandling av arbetstagarna på de aktuella avtalsområdena var det naturligt att reformen fick fullt genomslag på hela arbetsmarknaden, utan några begränsningar.

Den av motionärerna nämnda utvärderingen av systemet, som utförts av riksrevisionsverket, visar bl.a. att de nya permitteringslönebestämmelserna inneburit ökade kostnader för arbetsgivarna vid permitteringar. Detta gäller främst företag som har en starkt väderberoende verksamhet.

I proposition 1987/88:114 om ändringar i arbetslöshetsförsäkringen föreslogs mot den angivna bakgrunden bl.a. att antalet ersättningsberättigade dagar i samband med väderpermitteringar skulle ökas från 20 till 45. Den föreslagna ändringen – som riksdagen biföll – trädde i kraft den 1 juli i år (AU 1987/88:18).

Med det anförda avstyrker utskottet motion A731 i här aktuell del.

LAS i koncerner

I vpk-motionen 1987/88:A704 framhålls att allt fler anställda arbetar i företag som tillhör koncerner, vilket skapar nya problem för arbetsrättslagstiftningen, inte minst LAS. Det juridiska och arbetsrättsliga ansvaret åvilar enbart företaget (bolaget) där arbetaren är anställd. De arbetande och deras fackliga organisationer kommer i den här utvecklingen allt längre från de verkliga beslutsfattarna i koncernledningarna.

Problem uppstår vidare när företag splittras upp i olika bolag, s.k. bolagisering. LAS turordningsregler vid avsked kan i dessa situationer omfatta ett stort antal olika turordningskretsar mot tidigare en.

Motionärerna anför mot denna bakgrund att koncernbegreppet är juridiskt, ekonomiskt och arbetsrättsligt otidsenligt. Arbetsrättslagstiftningen måste därför bygga på ett koncernbegrepp som innebär att de anställda och deras fackliga organisationer kan förhandla och utmäta ekonomiskt, moraliskt och juridiskt ansvar av de verkliga beslutsfattarna i en koncern.

Utskottet delar uppfattningen i motionen att utvecklingen inom näringslivet mot en koncentration av verksamheter till större enheter kan skapa problem när det gäller tillämpningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Frågan aktualiserades i proposition 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m., i vilken framhölls att kollektivavtalen framstod som den lämpligaste metoden för att lösa de skiftande problem som ofta har sammanfattats under

begreppet arbetsrättsliga koncernfrågor. Utskottet instämmer i detta och utgår från att parterna aktivt verkar för att finna en avtalsmässig lösning på problemen.

1988/89:AU1

Utskottet vill härutöver framhålla betydelsen av att hithörande frågor ägnas uppmärksamhet inom ramen för det fortlöpande översynsarbetet av den arbetsrättsliga lagstiftningen inom regeringens kansli. I sammanhanget bör erinras om det arbete som bedrivits inom Nordiska rådet med det koncernfackliga arbetet på nordisk basis.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motion A704 i denna del.

Överprövning av beslut om företrädesrätt vid statlig anställning

Enligt den gällande lagstiftningen måste en statligt anställd som önskar få frågan om företrädesrätt prövad överklaga beslutet till överordnad förvaltningsmyndighet och i sista hand till regeringen.

I motion 1987/88:A737 av Sture Thun m.fl. (s) anfördes att den nu gällande ordningen beträffande överprövning av beslut i fråga om företrädesrätt enligt anställningsskyddslagen är otillfredsställande. Även statligt anställda bör få företrädesrättsfrågan prövad i sak av domstol.

Den aktuella frågan behandlades i proposition 1986/87:84 om överprövning i personalärenden. I propositionen anfördes att det inte fanns tillräckliga skäl att föreslå ändringar i den gällande överprövningsordningen. Det anfördes därvid att det är en uppgift för det allmänna att bestämma hur olika sakliga tillsättningsgrunder skall avvägas inbördes vid tillsättning av tjänster. Detta gäller också vid tillämpningen av anställningsskyddslagens föreskrifter om företrädesrätt. Vidare anfördes att företrädesrätten på det statligt reglerade området endast är en av de sakliga grunder som myndigheterna enligt 11 kap. 9 § andra stycket regeringsformen och 4 kap. 3 § LOA skall beakta vid tjänstetillsättningar.

Vad som anfördes i den nämnda propositionen i denna fråga lämnades utan erinran av riksdagen (AU 1986/87:17).

Utskottet anser inte att det därefter framkommit tillräckligt starka skäl för att nu överväga en omprövning i frågan. Motionen avstyrks därför.

Hemställan

Utskottet hemställer

1. beträffande *översyn av anställningsskyddslagen*
att riksdagen avslår motionerna 1987/88:A250 yrkande 8 och 1987/88:A731 yrkandena 24 och 25,
2. beträffande *en vidgad undantagskrets i LAS*
att riksdagen avslår motionerna 1987/88:A723, 1987/88:A725 och 1987/88:A731 yrkande 27,
3. beträffande *en översyn av arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen*
att riksdagen avslår motion 1987/88:A731 yrkande 26.

4. beträffande *ändrade förutsättningar för uppsägning m.m.*
att riksdagen avslår motionerna 1987/88:A704 yrkandena 2 och 4 och 1987/88:A731 yrkande 29,

5. beträffande *arbetstagarens möjligheter att återfå arbetet efter domstolsutslag*
att riksdagen avslår motion 1987/88:A704 yrkande 3 i motsvarande del,

6. beträffande *höjning av skadeståndsbeloppen*
att riksdagen avslår motionerna 1987/88:A704 yrkande 3 i motsvarande del och 1987/88:A736,

7. beträffande *turordning vid uppsägning*
att riksdagen avslår motion 1987/88:A731 yrkande 28,

8. beträffande *provanställning*
att riksdagen avslår motionerna 1987/88:A219 yrkande 11, 1987/88:A486 yrkande 3, 1987/88:A724, 1987/88:A731 yrkandena 32 och 33, 1987/88:A748 yrkande 5 och 1987/88:A749 yrkande 3.

9. beträffande *anställning vid arbetsanhopning*
att riksdagen avslår motion 1987/88:A731 yrkande 31,

10. beträffande *ersättning vid permittering*
att riksdagen avslår motion 1987/88:A731 yrkande 30,

11. beträffande *LAS i koncerner*
att riksdagen avslår motion 1987/88:A704 yrkande 1,

12. beträffande *överprövning av beslut om företrädesrätt vid statlig anställning*
att riksdagen avslår motion 1987/88:A737.

Stockholm den 27 oktober 1988

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Lars Ulander

Närvarande: Lars Ulander (s), Sonja Rembo (m), Lahja Exner (s), Anders G Högmark (m), Gustav Persson (s), Sten Östlund (s), Bo Nilsson (s), Mona Saint Cyr (m), Charlotte Branting (fp), Kersti Johansson (c), Lars-Ove Hagberg (vpk), Anna Horn af Rantzien (mp), Monica Öhman (s), Eivor Husing (s), Britt Bohlin (s), Sigge Godin (fp) och Marianne Andersson (c).

Reservationer

1. Översyn av anställningsskyddslagen (mom. 1)

Sonja Rembo, Anders G Högmark och Mona Saint Cyr (alla m) anser *dels* att den del av utskottets yttrande som på s. 5 börjar med "Utskottet anser" och på s. 6 slutar med "tillämpliga delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar uppfattningen i motion A731 av Alf Wennerfors m.fl. (m) att LAS bör ses över. Denna lag tillkom i första hand för att skydda äldre och

handikappad arbetskraft mot utslagning från arbetsmarknaden. Det kan starkt ifrågasättas om detta syfte har uppnåtts.

Utvecklingen visar att antalet äldre som slås ut från arbetsmarknaden stadigt ökar. Likaså accentueras problemen för de arbetshandikappade. För småföretagarna innebär den ett hinder för utvecklingen. Arbetsgivarna är rädda för att anställa någon som de inte är helt övertygade om är lämplig för arbetsuppgifterna och kan förväntas smälta in i företagets miljö. Också de som redan är anställda har blivit obenägna att flytta till en ny arbetsplats, eftersom de då förlorar den plats de hade i turordningen enligt LAS. Rörligheten på arbetsmarknaden har minskat och därmed har inlåsningseffekten ökat.

Som framhålls i motionen har arbetsmarknaden delats upp i dels en överstabil del, där den enskilde av trygghetsskäl inte vågar byta arbete, dels en instabil del utan trygghet. Utvecklingen har också medfört att vi fått en helt ny kategori arbetstagare som är efter år arbetar utan någon som helst trygghet och som tvingas att vandra från den ena arbetsuppgiften till den andra, nämligen vikarierna. Detta gäller i synnerhet kvinnorna.

Den beskrivna utvecklingen har negativa konsekvenser för såväl arbetstagare som arbetsgivare. De anställda berövas möjligheten att etablera sig på en arbetsplats vilket skapar otillfredsställelse och går ut över kontinuiteten och kvaliteten i arbetet. Möjligheterna att skapa väl fungerande arbetsgrupper och en arbetsgemenskap har på många arbetsplatser i det närmaste omöjliggjorts. Arbetsgivarna ges inte rimliga möjligheter att organisera verksamheten på ett effektivt sätt och därigenom motsvara de ekonomiska kraven. På detta sätt har lagen om anställningsskydd i kombination med annan lagstiftning och avtal kommit att utgöra ett avsevärt hinder för att svenska företag och förvaltningar skall kunna möta en ny tids krav.

Utskottet delar slutligen uppfattningen i motionerna A731 (m) och A250 av Alf Svensson (c) att komplexiteten i lagen har medfört olika tolkningar och svårigheter vid tillämpningen. Den förutsätter tillgång till juridisk kompetens. Regelsystemen i LAS bör därför ses över.

Vad utskottet anfört om en översyn av LAS bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. beträffande *översyn av anställningsskyddslagen*
att riksdagen med bifall till motionerna 1987/88:A250 yrkande 8 och 1987/88:A731 yrkandena 24 och 25 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

2. En vidgad undantagskrets i LAS (mom. 2)

Sonja Rembo, Anders G Högmark och Mona Saint Cyr (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 6 som börjar med "Frågan om" och slutar med "aktuella delar" bort ha följande lydelse:

Till de kategorier arbetstagare som undantas från anställningsskyddslagens tillämpning hör personal i företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Som framhålls i de aktuella motionerna är den snäva gränsdragning som gäller vid tillämpningen av detta begrepp otillfredsställande, särskilt när det gäller mindre företag.

Anställningsskyddslagen syftar till att öka tryggheten för arbetstagare i gemen. På högre befattningshavare och personer som skall fullgöra specialfunktioner måste man kunna ställa särskilda krav. Om det hos sådana befattningshavare brister i detta avseende leder det snabbt till allvarligt men för företaget. På de mindre företagen kan situationen utvecklas till ett hot mot sysselsättningen för övriga anställda. Den starka position anställningsskyddslagen ger den anställde kan i här berörda fall bli ett svårbemästrat problem. Det finns också skäl att anta att dessa förhållanden förhindrar att personal anställs. Det synes därför motiverat att utreda möjligheterna att vidga den krets av anställda som med hänsyn till sina arbetsuppgifter och därmed förenat ansvar bör undantas från lagen eller ges ett begränsat skydd. Det bör då också övervägas att medge undantag från lagen i sin helhet under förutsättning av att särskilt avtal träffas mellan parterna.

Vad utskottet anfört i anslutning till motionerna A723, A725 och A731 bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 2 bort ha följande lydelse:

2. beträffande *en vidgad undantagskrets i LAS*

att riksdagen med bifall till motionerna 1987/88:A723, 1987/88:A725 och 1987/88:A731 yrkande 27 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

3. En översyn av arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen (mom. 3)

Sonja Rembo (m), Anders G Högmark (m) och Mona Saint Cyr (alla m)

dels att den del av utskottets yttrande på s. 7 som börjar med "Utskottet vidhåller" och slutar med "denna del" bort ha följande lydelse:

Arbetstagarbegreppet har stor räckvidd även utanför arbetsrättens område. Det är därför väsentligt att det finns entydiga regler för bedömningen av om en person är att betrakta som anställd eller företagare. Fackliga organisationer kan ha en ambition att vidga arbetstagarbegreppet, vilket kan få vittgående konsekvenser för enskilda personer. Eftersom lagreglerna är allmänt hållna överläts åt rättspraxis att tolka arbetstagarbegreppet. Det har därvid visat sig att arbetsdomstolen i vissa domslut givit begreppet en så vid tolkning att det kan ifrågasättas om den står i samklang med de avsikter lagstiftaren troligen hade ursprungligen.

Den strukturomvandling som arbetsmarknaden för närvarande genomgår som en följd av den tekniska och ekonomiska utvecklingen leder till nya företags- och arbetsformer. Nyföretagandet måste uppmuntras och olika former av samarbete ges utrymme att utvecklas. Inom vården är det önskvärt att anhöriga ges möjligheter att medverka. Det bör också finnas stort utrymme för frivilliga insatser inom såväl den offentliga sektorn som exempelvis ideella organisationer. En alltför vid tolkning av arbetstagarbegreppet medför orimliga ekonomiska konsekvenser och utgör hinder för en dynamisk utveckling.

Eftersom arbetstagarbegreppets uttolkning har konsekvenser utanför det strikt arbetsrättsliga området, är detta en fråga som inte lämpligen kan lösas

genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. Arbetstagarbegreppet bör därför utredas. En samordning behöver ske med arbetstagarbegreppet i den skatterättsliga och socialförsäkringsrättsliga lagstiftningen.

Utskottet delar mot den angivna bakgrunden uppfattningen i motion A731 att hithörande frågor bör bli föremål för utredning. Detta ställningstagande bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 3 bort ha följande lydelse:

3. beträffande *en översyn av arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen*

att riksdagen med bifall till motion 1987/88:A731 yrkande 26 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

4. Ändrade förutsättningar för uppsägning m.m. (mom. 4.)

Sonja Rembo, Anders G Högmark och Mona Saint Cyr (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 7 som börjar med "Enligt utskottets" och slutar med "vid avsked" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar uppfattningen i motion A731 (m) att det till grund för uppsägning bör ligga en mer nyanserad avvägning av arbetsgivar- och arbetstagarintressen än som hittills skett. Vid bedömningen bör i högre grad än nu beaktas såväl arbetsgivarens som arbetskamraternas berättigade intresse av att en enskild arbetstagare inte uppträder på ett sådant sätt att arbetsresultatet eller atmosfären på arbetsplatsen försämras. Den enskildes rätt att behålla sitt arbete förutsätter att denne motsvarar rimliga krav på en arbetsinsats. En avvägning bör vidare ske med hänsyn till arbetsplatsens storlek, verksamhetens art, tjänsteställningen m.m. Utskottets ställningstagande i denna del bör ges regeringen till känna. Vad som anförts i vpk-motionen A704 bör avslås.

dels att utskottets hemställan under 4 bort ha följande lydelse:

4. beträffande *ändrade förutsättningar för uppsägning m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1987/88:A731 yrkande 29 samt med avslag på motion 1987/88:A704 yrkandena 2 och 4 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

5. Ändrade förutsättningar för uppsägning m.m. (mom. 4)

Lars-Ove Hagberg (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 7 som börjar med "Enligt utskottets" och slutar med "vid avsked" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar uppfattningen i vpk-motionen A704 att arbetsgivarens rätt att avskeda måste stoppas. Erfarenheterna av den nuvarande lagstiftningen talar sitt tydliga språk. Det är inte bara "vanliga" arbetare som avskedas utan även fackliga förtroendevalda.

LAS måste därför innehålla en bestämmelse om att den lokala fackföreningen skall kunna upphäva uppsägningen, dvs. ha vetorätt mot arbetsgivarens åtgärd. Det bör vidare vara en självklarhet att deltagande i strejk aldrig får utgöra saklig grund för avsked. LAS bör ändras i enlighet härmed.

Vad utskottet med tillstyrkan till motion A707 i aktuella delar anført bör ges regeringen till känna. Motion A731 (m) avstyrks i tillämplig del. 1988/89:AU1

dels att utskottets hemställan under 4 bort ha följande lydelse:

4. beträffande *ändrade förutsättningar för uppsägning m.m.*
att riksdagen med bifall till motion 1987/88:A704 yrkandena 2 och 4 samt med avslag på motion 1987/88:A731 yrkande 29 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anført.

6. Arbetstagarens möjligheter att återfå arbetet efter domstolsutslag (mom. 5)

Lars-Ove Hagberg (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 8 som börjar med "Utskottet vidhåller" och slutar med "denna del" bort ha följande lydelse:

En arbetsgivare kan med nuvarande ordning trotsa en domstols ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande och hindra den anställde att återgå i arbete. Arbetsgivaren har i ett sådant fall att betala ett antal månadslöner till den anställde som s.k. särskilt skadestånd. Utskottet delar vpk:s uppfattning att arbetsgivaren inte bör ha denna möjlighet att köpa sig fri från anställningsförhållandet. Det är i stället den förfördelade arbetstagaren som skall ha rätten att välja mellan skadestånd och återgång i arbetet. Det är anmärkningsvärt att riksdagen år efter år när denna fråga diskuterats ansett att samhällets lagar inte skall gälla om en arbetsgivare sätter sig på tvären. Regeringen bör därför snarast lägga fram förslag till ändring av anställningsskyddslagen enligt dessa riktlinjer.

dels att utskottets hemställan under 5 bort ha följande lydelse:

5. beträffande *arbetstagarens möjligheter att återfå arbetet efter domstolsutslag*
att riksdagen med bifall till motion 1987/88:A704 yrkande 3 i motsvarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anført.

7. Höjning av skadeståndsbeloppen (mom. 6)

Lars-Ove Hagberg (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 8 som börjar med "Utskottet vill" och slutar med "det anförda" bort ha följande lydelse:

Det råder ingen tvekan om att skadeståndsbeloppen inte är tillräckligt högt satta för att få den avsedda effekten. Som framhålls i motion A736 av Anita Modin m.fl. (s) har det under senare år förekommit flera fall där arbetsgivaren inte följt domstols dom om ogiltighetsförklaring av uppsägning eller avsked av det uppenbara skälet att skadeståndets storlek inte varit tillräckligt avskräckande.

Skadestånden bör mot denna bakgrund höjas kraftigt. En översyn av LAS skadeståndsbestämmelser bör med tillstyrkan av vad som anføres i denna del i motionerna A704 och A736 komma till stånd snarast. Detta bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 6 bort ha följande lydelse:

1988/89AU1

6. *beträffande höjning av skadeståndsbeloppen*

att riksdagen med bifall till motionerna 1987/88:A704 yrkande 3 i motsvarande del och 1987/88:A736 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

8. Höjning av skadeståndsbeloppen (mom. 6, motiveringen)

Sonja Rembo, Anders G Högmark och Mona Saint Cyr (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 8 som börjar med "Utskottet vill" och slutar med "det anförda" bort ha följande lydelse:

Utskottet vill med anledning av vad som anförs i motionerna om en höjning av skadeståndsbeloppens storlek först framhålla betydelsen av att skadestånden är satta på ett sådant sätt att de fyller avsedd funktion. Det bör erinras om att de skadestånd det här är frågan om ökar automatiskt i takt med höjningarna av lönenivåerna till följd av det särskilda skadeståndets konstruktion.

Utskottet vill härefter allmänt framhålla det angelägna i att skadestånden på det arbetsrättsliga området ger uttryck för en balanserad syn på arbetsgivar- resp. arbetstagarparternas ansvar. Det kan konstateras att de senaste årens utveckling i detta avseende har entydigt gynnat arbetstagar sidan. Denna utveckling måste brytas snarast. Mot bl.a. denna bakgrund bör göras en översyn av de arbetsrättsliga skadestånden. Till den frågan återkommer utskottet i betänkandet 1988/89:A4 om medbestämmande i arbetslivet.

Med det anförda avstyrks de i sammanhanget behandlade motionerna i aktuella delar.

9. Turordning vid uppsägning (mom. 7)

Sonja Rembo, Anders G Högmark och Mona Saint Cyr (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 9 som börjar med "Liknande ändringsyrkanden" och slutar med "aktuell del" bort ha följande lydelse:

Vid driftsinskränkningar är det angeläget för både företaget och dess anställda att den arbetsstyrka som skall bli kvar får en sammansättning som gör en fortsatt effektiv verksamhet möjlig. Det kan exempelvis vara av avgörande betydelse att någon eller några befattningshavare som är nyckelpersoner stannar inom företaget. Lika viktigt kan det vara att den återstående personalen besitter en sådan kompetens eller sammansättning som ger de bästa förutsättningarna för fortsatt drift. Tillämpningen av LAS har visat att de turordningsregler som skall gälla enligt lagen i många fall inte medger den flexibilitet som är nödvändig vid strukturförändringar. Den möjlighet lagen ger till avvikelser från reglerna genom kollektivavtal har därför utnyttjats flitigt i kombination med utnyttjande av arbetslöshetsförsäkringen och förtidspension.

För företag som saknar kollektivavtal erbjuds i liknande fall inga möjligheter att genomföra en smidig personalreduktion. Här gäller turord-

ningsregler utan undantag. I sådana fall ger konkurs enda möjligheten att upplösa arbetsstyrkan och ombilda företaget.

En strikt tillämpning av turordningsreglerna i LAS försvårar anpassningen till en ny teknik och nya produktionsformer. Det är därför nödvändigt att reglerna utformas så att de medger nödvändig flexibilitet. De behöver då kompletteras med åtgärder som ger äldre arbetslösa varaktigt ekonomisk trygghet.

Mot bakgrund av det anförda bör turordningsreglerna ändras så att arbetsgivaren ges möjlighet att vid omläggning av verksamheten dels behålla arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller annan kompetens, dels att upprätta särskild turordning för arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Regeringen bör snarast återkomma till riksdagen med förslag till lag enligt dessa riktlinger.

Det anförda, som innebär tillstyrkan av motion A731 i denna del, bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 7 bort ha följande lydelse:

7. beträffande *turordning vid uppsägning*

att riksdagen med bifall till motion 1987/88:A731 yrkande 28 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anført.

10. Provanställning (mom. 8)

Sonja Rembo (m), Anders G Högmark (m), Mona Saint Cyr (m), Charlotte Branting (fp), Kersti Johansson (c), Sigge Godin (fp) och Marianne Andersson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 10 börjar med "När den" och på s. 11 slutar med "aktuella delar" bort ha följande lydelse:

I 1982 års anställningsskyddslag infördes möjlighet till provanställning med en provotid upp till sex månader. När lagen trädde i kraft fanns i olika kollektivavtal bestämmelser om provanställning. Dessa avtalsbestämmelser gav som regel ett snävare utrymme för provanställning än lagen – i en del fall var avtalen utpräglat restriktiva på denna punkt. Även om en del avtal sedan dess ansluter till lagen finns det anledning anta att avtal även i fortsättningen kommer att inskränka de möjligheter till provanställning som lagstiftaren har angett en norm för. Detta är, som framhålls i motionerna, till förfång för framför allt grupper med svag ställning på arbetsmarknaden. Regeringen bör få i uppdrag att välja en lagtekniskt lämplig form för detta och återkomma till riksdagen med förslag i ämnet. Därvid bör man också kunna överväga en möjlighet till en utökad provanställning i vissa fall i syfte att ge inte minst ungdomar möjlighet att uppjobba den kompetens som behövs för en arbetsuppgift. Detta gäller också förslaget i motion A219 om provanställning för lärlingar. En lagstadgad minsta tid för provanställning på 6 månader bör till viss del kunna reducera de problem som tas upp i motion A724.

Med det anförda tillgodoser utskottet de synpunkter som framförs i de i sammanhanget behandlade motionerna. Regeringen bör underrättas om detta.

dels att utskottets hemställan under 8 bort ha följande lydelse:

1988/89:AU1

8. beträffande *provanställning*

att riksdagen med anledning av motionerna 1987/88:A219 yrkande 11, 1987/88:A486 yrkande 3, 1987/88:A724, 1987/88:A731 yrkandena 32 och 33, 1987/88:A748 yrkande 5 och 1987/88:A749 yrkande 3 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

11. Anställning vid arbetsanhopning (mom. 9)

Sonja Rembo, Anders G Högmark och Mona Saint Cyr (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 11 som börjar med "Utskottet har" och slutar med "A731 avstyrks" bort ha följande lydelse:

Anställningsskyddslagen medger att en arbetstagare anställs på grund av tillfällig arbetsanhopning under högst sex månader under en period av två år. Denna ramtid har syftet att hindra missbruk men innebär i praktiken en onödigt begränsning av möjligheten att utnyttja anställningsformen. Bestämmelsen om en tvåårig ramtid bör utgå ur lagen. Förslag till lagändring läggs fram i hemställan.

dels att utskottets hemställan under 9 bort ha följande lydelse:

9. beträffande *anställning vid arbetsanhopning*

att riksdagen med bifall till motion 1987/88:A731 yrkande 31 antar följande lagförslag:

Förslag till

Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Häri genom föreskrivs att 5 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Reservanternas förslag

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock *sammanslagt* högst sex månader *under två år*, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock högst sex månader, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnplikts- 1988/89:AU1
tjänst eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre
månader.

5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om
arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från
anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet
inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1989.

12. Ersättning vid permittering (mom. 10)

Sonja Rembo, Anders G Högmärk och Mona Saint Cyr (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 12 som börjar med "Utskottet
står" och slutar med "aktuell del" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar uppfattningen att det permitteringslönesystem som trädde
i kraft år 1985 har visat sig medföra avsevärda svårigheter för främst
byggbranschen. Det gäller inte minst mindre och medelstora byggnadsföretag
som specialiserat sig på väderkänsliga verksamheter, t.ex. puts-, tak- och
murningsarbeten, men också nyproduktions- och anläggningsföretag.

Som framhålls i motionen har riksrevisionsverket påtalat de stora problem
som uppstått för de ovan nämnda företagen. De väderberoende företagen
inom byggbranschen har vanligtvis mycket små möjligheter att planera för
väderpermitteringar. Verksamheten är ofta påtagligt säsongbetonad. Lik-
som andra företag i branschen är de beroende av kundernas önskemål och
tidpunkten för beviljande av byggnadstillstånd. Priskonkurrensen är hård
och medger inte kompensation för permitteringskostnader. I allmänhet
föreligger inte heller möjligheter till alternativ sysselsättning.

Riksdagens beslut har därmed åstadkommit en icke förutsedd omstrukturer-
ring av en del av byggnadsbranschen. De utökade ersättningsmöjligheter
som riksdagen senare beslutat om har inte inneburit någon förbättring av
situationen för dessa företag, eftersom ersättningen under alla förhållanden
endast kompenserar en mindre del av de verkliga kostnaderna.

De oorganiserade arbetsgivarna står utanför systemet men får ändå bidra
till det via arbetsmarknadsavgiften. Deras situation är av olika skäl oaccep-
tabel.

Mot den angivna bakgrunden ställer utskottet sig bakom kravet i motion
A731 (m) om en ändring i permitteringsreglerna i syfte att undanröja de ovan
redovisade negativa effekterna. Detta bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 10 bort ha följande lydelse:

10. beträffande *ersättning vid permittering*

att riksdagen med bifall till motion 1987/88:A731 yrkande 30 som sin
mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

Lars-Ove Hagberg (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 12 börjar med "Utskottet delar" och på s. 13 slutar med "denna del" bort ha följande lydelse:

Som framhålls i vpk-motionen A704 skapar en snabbt fortgående koncentrationsprocess i näringslivet – och därmed allt fler anställda som arbetar i företag som tillhör koncerner – nya problem för arbetsrättslagstiftningen. Detta gäller inte minst LAS. Det juridiska och arbetsrättsliga ansvaret åvilar enbart företaget (bolaget), där arbetaren är anställd. De arbetande och deras fackliga organisationer kommer med den utvecklingen allt längre från de verkliga beslutsfattarna i koncernledningarna.

Ett särskilt problem uppstår när "gamla" företag splittras upp i olika bolag och alltså bolagiseras. Detta kan t.ex. innebära att ett "gammalt" företag helt plötsligt består av tio bolag. Därmed kommer det för LAS turordningsregler vid avsked att uppstå tio olika turordningskretsar av ett gammalt företag som tidigare bestod av en turordningskrets.

Utskottet delar mot denna bakgrund uppfattningen i vpk-motionen A704 att koncernbegreppet är juridiskt, ekonomiskt och arbetsrättsligt otidsenligt. Det måste vara ett oavvisligt krav att arbetsrättslagstiftningen klarar ut koncernbegreppet så att de anställda och deras fackliga organisationer kan förhandla och utmäta ekonomiskt, moraliskt och juridiskt ansvar av de verkliga beslutsfattarna i en koncern.

Utskottet anser vidare när det gäller turordningsreglerna i likhet med motionärerna att det måste komma till en lösning, där koncernledningen har det slutliga ansvaret både arbetsrättsligt och ekonomiskt. Hur turordningsreglerna skall utformas bör utgå från hur företagen såg ut tidigare.

Slutsatsen av det anförda är att regeringen med hänsyn till den snabba utvecklingen bör utarbeta ett förslag till ett koncernbegrepp som innebär att det arbetsrättsliga och ekonomiska ansvaret förläggs till koncernledningen. Det översynsarbete beträffande den arbetsrättsliga lagstiftningen som hittills har sagts pågå i regeringens kansli bedrivs enligt vad utskottet har inhämtat med mycket blygsamma ambitioner. Utskottet vill därför allvarligt erinra om betydelsen av att detta viktiga arbete – inte minst i vad avser de koncernfackliga frågorna – prioriteras och ges erforderliga resurser.

Detta bör med bifall till vpk-motionen A704 i denna del ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 11 bort ha följande lydelse:

11. beträffande *LAS i koncerner*

att riksdagen med bifall till motion 1987/88:A704 yrkande 1 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför.

1. Översyn av LAS

Kersti Johansson (c) och Marianne Andersson (c) anför:

Reformeringen av den arbetsrättsliga lagstiftningen har inneburit att de anställda fått större möjligheter att påverka sin egen arbetsituation. Denna utveckling har enligt vår mening varit positiv. Med hänsyn till att de olika lagarna på detta område nu har fungerat under relativt lång tid har åtskilliga krav på en översyn framförts. Det har bl.a. hävdats att lagstiftningen är stelbent och rigid. I vissa fall är det vidare uppenbart att den leder till orimliga konsekvenser för den enskilde.

Centerpartiet har därför i motioner under senare år framhållit nödvändigheten av en allmän översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Enligt vår uppfattning bör detta viktiga arbete bedrivas i en kommitté med medverkan också från de politiska partierna. Arbetet bör ges en bred förankring.

Ett yrkande med denna innebörd återfinns i vår motion 1987/88:A748. Det aktuella yrkandet behandlas i arbetsmarknadsutskottets betänkande AU4 om MBL. Vi vill hänvisa till vår uppföljning av denna fråga i det betänkandet.

2. En översyn av arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen (mom. 3)

Charlotte Branting (fp) och Sigge Godin (fp) anför:

Osäkerheten kring arbetstagarbegreppet är ett av flera problem som skapar svårigheter för småföretagsamheten. Vi anser att nödvändiga klarlägganden kring detta begrepp på ett naturligt sätt hör hemma i en allmän översyn av de arbetsrättsliga lagarna med syfte att få en bättre anpassning av dem till förhållandena i de mindre företagen. En sådan översyn har begärts i motion 1987/88:A749 (fp), som vi följer upp i betänkande 1987/88:AU 4 om medbestämmande i arbetslivet.