

Nr 107

Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare, m. m.; given Stockholms slott den 2 april 1971.

Kungl. Maj:t vill härmed, under återopande av bilagda utdrag av statsrådsprotokollet över inrikesärenden, föreslå riksdagen att bifalla de förslag om vars avlåtande till riksdagen föredragande departementschefen hemställt.

Under Hans Maj:ts
Min allernådigste Konungs och Herres frånvaro,
enligt Dess nådiga beslut:

BERTIL

ERIC HOLMQVIST

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås åtgärder för att förbättra den äldre arbetskraftens sysselsättningsmöjligheter. Dessa åtgärder består dels i en lag om anställningsskydd för vissa äldre arbetstagare, dels i en lag som ger arbetsmarknadsmyndigheter och fackliga organisationer möjlighet till insyn i och inflytande över företagets personalpolitik.

Enligt förslaget till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare skall arbetstagare åtnjuta en uppsägningstid av minst två månader, om han har fyllt 45 år, minst fyra månader, om han har fyllt 50 år, och minst sex månader, om han har fyllt 55 år, allt under förutsättning att han varit anställd hos arbetsgivaren minst 24 månader under de tre senaste åren närmast före uppsägningen. Arbetstagaren tillförsäkras lön under uppsägningstiden, och likaså under permitteringstid som överstiger 14 dagar i följd eller 30 dagar under samma kalenderår. Om arbetstagare, som åtnjuter uppsägningsskydd enligt de nya bestämmelserna, blir uppsagd på grund av arbetsbrist skall han under en tid av sex månader efter det han slutade anställningen ha företräde till återanställning hos samme arbetsgivare. Avtal om inskränkning i dessa förmåner skall vara ogiltigt.

Enligt det andra förslaget – förslag till lag om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden – skall länsarbetsnämnd kunna ålägga arbetsgivare, som sysselsätter minst fem arbetstagare, att lämna nämnden uppgifter om bl. a. åldersfördelningen bland de anställda. Nämnden skall kunna ta upp överläggningar med arbetsgivaren och parternas organisationer i fråga om sysselsättning av äldre arbetskraft och på grundval av vad som förekommit vid överläggningarna utfärda anvisningar om åtgärder för att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetstagare. Anvisningarna kan innebära t. ex. att arbetsgivaren bör ha en viss kvot äldre bland de anställda. Om anvisningarna inte följs, skall detta anmälas till arbetsmarknadsstyrelsen. Följs inte anvisningar som arbetsmarknadsstyrelsen meddelar och får det anses uppenbart att rättelse inte kan åstadkommas på annat sätt, kan styrelsen som en yttersta åtgärd förordna att arbetsgivaren får anställa endast sådana arbetstagare som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit. Bryter arbetsgivaren mot förordnandet kan han straffas.

Lagstiftningen föreslås träda i kraft dagen efter den då lagarna utkommit från trycket.

1 Förslag till

Lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare

Härigenom förordnas som följer.

1 §

Arbetstagare, som varit anställd hos arbetsgivaren i minst 24 månader under de tre senaste åren, äger åtnjuta en uppsägningstid av

1. minst två månader, om han fyllt 45 år,
2. minst fyra månader, om han fyllt 50 år,
3. minst sex månader, om han fyllt 55 år.

Första stycket gäller icke arbetstagare, vars anställning begränsats till viss tid eller visst arbete, om denna begränsning föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller står i överensstämmelse med praxis inom branschen. Första stycket äger ej heller tillämpning när arbetstagare uppsäges från tillfällig anställning och efter uppsägningen får återgå till tidigare anställning hos samme arbetsgivare.

Vid tillämpning av första stycket medräknas anställningstid hos företag inom koncern som arbetsgivaren tillhör. Har företag överlåtit, medräknas anställningstid hos förutvarande ägare av företaget eller hos företag i koncern som förutvarande ägare tillhörde.

2 §

Bestämmelserna i 1 § gäller ej i fråga om arbetstagare som

1. är medlem av arbetsgivarens familj,
2. avlönas uteslutande genom andel i vinst,
3. har företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
4. omfattas av sjömanslagen (1952: 530) eller lagen (1970: 943) om arbetstid m. m. i husligt arbete.

3 §

Åsidosätter arbetstagaren i väsentlig mån sina skyldigheter mot arbetsgivaren, får denne säga upp anställningsavtalet utan att iakttaga uppsägningstid enligt 1 §. Detta gäller dock ej, om uppsägningen grundas enbart på förhållande som arbetsgivaren känt till mer än en månad före uppsägningen.

4 §

Arbetstagare, som har rätt till uppsägningstid enligt 1 §, är berättigad till lön under uppsägningstiden även om arbetsgivaren ej kan erbjuda honom arbete.

Har arbetstagaren utan föregående uppsägning varit permitterad mer

än fjorton dagar i följd eller sammanlagt mer än trettio dagar under samma kalenderår, är han berättigad till lön för överskjutande permitteringstid. Vad nu sagts gäller dock ej, om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller eljest till sin natur icke sammanhängande.

5 §

Är arbetstagare enligt 4 § berättigad till lön för tid då arbetsgivaren ej kan erbjuda honom arbete, får lönen för sådan tid ej understiga det belopp som skulle ha utgått om han i stället haft semester och varit berättigad till semesterlön enligt lagen (1963: 114) om semester.

För arbetstagare, som avses i 12 § andra stycket lagen (1963: 114) om semester, skall vid beräkning av lörens storlek det kalenderår som närmast föregått uppsägningen eller permitteringen anses som kvalifikationsår och det för varje dag utgående beloppet utgöra fyra tiondels procent av arbetsinkomsten hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret. Om arbetstagaren icke varit anställd hos arbetsgivaren under hela kvalifikationsåret, skall för varje dag, som arbetstagaren till följd därav icke deltagit i arbetet, arbetsinkomsten ökas med ett belopp motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret.

Från lön enligt första eller andra stycket får arbetsgivaren avräkna inkomst som arbetstagaren under den tid lönen avser förvärvat eller uppenbarligen borde ha kunnat förvärva i annan anställning, genom uppdrag eller genom egen förvärvsverksamhet. Arbetsgivaren får också avräkna utbildningsbidrag enligt arbetsmarknadskungörelsen (1966: 368) och ålderspension enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring, i den mån förmånen avser samma tid som lönen och arbetstagaren blivit berättigad till förmånen efter uppsägningen eller permitteringen.

6 §

Blir arbetstagare, som har rätt till uppsägningstid enligt 1 §, skild från anställningen på grund av arbetsbrist, äger han under sex månader därefter företrädesrätt till ny anställning hos samme arbetsgivare i den verksamhet där han tidigare sysselsatts, under förutsättning att han kan antagas ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet. Har flera arbetstagare sådan rätt, äger den företrädare som varit anställd längst tid hos arbetsgivaren.

Arbetstagare, som har återanställts på grund av första stycket, åtnjuter omedelbart anställningsskydd enligt denna lag.

Arbetstagare, som har ålderspension enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring, har ej företrädesrätt till ny anställning enligt denna paragraf. Paragrafen gäller ej heller anställning som tjänsteman hos staten eller anställning på vilken kommunaltjänstemannalagen (1965:

275) är tillämplig och för vilken avlöningsförmånerna fastställs under medverkan av Konungen eller myndighet som Konungen bestämmer.

7 §

Arbetstagares förmåner enligt denna lag får ej inskränkas genom avtal. Sker det, är avtalet ogiltigt i den delen.

8 §

Arbetsgivare, som ej iakttagit vad som föreskrives i denna lag, skall ersätta arbetstagaren uppkommen skada.

Vid bedömning om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, får skadeståndets belopp nedsättas. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.

9 §

Arbetstagare, som vill fordra skadestånd enligt denna lag, skall underätta arbetsgivaren om sitt anspråk inom fyra månader efter det att skadan inträffade samt anhängiggöra sin talan senast två år efter skadans uppkomst. Grundas anspråket på 6 § räknas tiden från den dag då annan tillträtt den anställning, till vilken arbetstagaren gör gällande företrädesrätt.

Iakttagit arbetstagare ej vad som föreskrives i första stycket är talan förlorad.

10 §

Mål om tillämpning av denna lag prövas av arbetsdomstolen, om anställningsavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol. Sådant mål får dock genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.

I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller 13 § lagen (1928: 254) om arbetsdomstol även om målet ej är sådant som avses i den lagen.

Denna lag träder i kraft dagen efter den, då lagen enligt därå meddelad uppgift utkommit från trycket i Svensk författningssamling.

2 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1914: 45) om kommission, handelsagentur och handelsresande

Härigenom förordnas, att 86 § lagen (1914: 45) om kommission, handelsagentur och handelsresande skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Är handelsresande anställd i sin huvudmans tjänst, skola i fråga om hans skyldigheter och rättigheter mot huvudmannen det dem emellan ingångna avtalet och gällande handelsbruk lända till efterrättelse.

I huvudmannens tjänst anställd handelsresande må icke, med mindre rätt därtill följer av avtalet eller giltig anledning föreligger, utan föregående uppsägning skiljas från sin anställning eller själv lämna densamma. Uppsäges avtalet från någondera sidan, skall det upphöra att gälla med utgången av tredje kalendermånaden efter den, då uppsägningen skedde.

Föreslagen lydelse

86 §.

I huvudmannens tjänst anställd handelsresande må icke, med mindre rätt därtill följer av avtalet eller giltig anledning föreligger, utan föregående uppsägning skiljas från sin anställning eller själv lämna densamma. Uppsäges avtalet från någondera sidan, skall det upphöra att gälla med utgången av tredje kalendermånaden efter den, då uppsägningen skedde. *Vad nu sagts gäller dock ej i den mån annat följer av lagen (1971: 000) om anställningsskydd för vissa arbetstagarare.*

Utän huvudmannens lov äge handelsresande, varom i denna paragraf förmäles, icke under sina resor upptaga köpeanbud eller sluta försäljningsavtal för annans räkning än huvudmannens.

Skall till handelsresande, som här avses, lön helt eller delvis utgå i form av provision, skola i fråga om villkoren för provisionens åtnjutande de i 68–70 §§ för handelsagent givna föreskrifter äga motsvarande tillämpning.

Denna lag träder i kraft dagen efter den, då lagen enligt därå meddelad uppgift utkommit från trycket i Svensk författningssamling.

3 Förslag till**Lag om ändring i lagen (1970: 741) om statlig lönegaranti vid konkurs**

Härigenom förordnas, att 2 § lagen (1970: 741) om statlig lönegaranti vid konkurs skall ha nedan angivna lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

2 §

Betalning enligt garantin utgår för lönefordran som har förmånsrätt enligt 17 kap. 4 § handelsbalken och för pensionsfordran som har förmånsrätt enligt 17 kap. 4 eller 6 a § samma balk. Med lönefordran jämställes fordran på skadestånd som avses i 17 kap. 4 § handelsbalken.

Har arbetstagare på grund av fordran som avses i första stycket ansökt om gäldenärens försättande i konkurs, utgår betalning även för kostnaden härför och, om konkursen avskrivits enligt 185 § konkurslagen (1921: 225), för kostnad som arbetstagaren ålagts att utge enligt 188 § samma lag.

Betalning enligt garantin utgår för varje arbetstagare med sammanlagt högst ett belopp som motsvarar *tre* gånger det vid tiden för konkursbeslutet gällande basbeloppet enligt 1 kap. 6 § lagen (1962: 381) om allmän försäkring.

Betalning enligt garantin utgår för varje arbetstagare med sammanlagt högst ett belopp som motsvarar *fyra* gånger det vid tiden för konkursbeslutet gällande basbeloppet enligt 1 kap. 6 § lagen (1962: 381) om allmän försäkring.

Denna lag träder i kraft dagen efter den, då lagen enligt därå meddelad uppgift utkommit från trycket i Svensk författningssamling, men tillämpas ej beträffande fordran som gjorts eller kunnat göras gällande i konkurs, i vilken beslut om egendomsavträde meddelats före nämnda dag.

4 Förslag till

Lag om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden

Häri genom förordnas som följer.

1 §

Länsarbetsnämnd äger förelägga arbetsgivare som inom länet sysselsätter minst fem arbetstagare att till nämnden

1. på tider som nämnden bestämmer lämna uppgift om antalet hos arbetsgivaren sysselsatta arbetstagare samt, för varje arbetstagare, dennes namn, ålder, kön, nationalitet, arbetsplats och huvudsakliga arbetsuppgifter,

2. fortlöpande anmäla uppsägningar och permitteringar för längre sammanhängande tid än fjorton dagar av arbetstagare som omfattas av lagen (1971: 000) om anställningsskydd för vissa arbetstagare.

Föreläggande enligt första stycket kan förenas med vite. Innan föreläggande meddelas skall arbetsgivaren och berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig.

2 §

Finner länsarbetsnämnd anledning att antaga att arbetsgivare, som avses i 1 §, sysselsätter färre äldre arbetstagare än vad som är rimligt med hänsyn till ålderssammansättningen på tillgänglig arbetskraft och förhållandena i övrigt, bör nämnden överlägga i saken med arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

När skäl därtill föreligger skall nämnden, på grundval av vad som förekommit vid överläggningarna, meddela arbetsgivaren anvisningar beträffande åtgärder som bör vidtagas för att bereda äldre arbetstagare bättre sysselsättningsmöjligheter. Nämnden kan därvid anmoda arbetsgivaren att i samband med nyanställningar öka andelen äldre arbetstagare i arbetsstyrkan i enlighet med vad nämnden närmare anger.

3 §

Undandraget sig arbetsgivaren att medverka vid överläggningar inför länsarbetsnämnden eller följer han ej anvisningar som nämnden meddelat med stöd av 2 § andra stycket, skall nämnden göra anmälan härom till arbetsmarknadsstyrelsen.

4 §

Arbetsmarknadsstyrelsen kan ta upp fråga om sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetstagare hos arbetsgivare, som avses i 1 §, efter

anmälan av länsarbetsnämnd eller av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller på eget initiativ.

Styrelsen kan kalla arbetsgivaren och berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer till överläggningar samt meddela sådana anvisningar som avses i 2 § andra stycket. Styrelsen kan även förelägga arbetsgivaren att förete handlingar som kan antagas ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens personalpolitik.

Kallelse av arbetsgivare till överläggningar samt föreläggande för arbetsgivare att förete handlingar kan förenas med vite.

5 §

Följer arbetsgivare ej anvisningar som meddelats av arbetsmarknadsstyrelsen beträffande sysselsättning av äldre arbetstagare och är det med hänsyn till omständigheterna uppenbart att rättelse ej kan åstadkommas på annat sätt, kan styrelsen förordna, att arbetsgivaren ej får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit.

6 §

Arbetstagarorganisations medverkan i frågor som avses i denna lag sker genom företrädare som utses av organisationen.

Beträffande sådan företrädare som är anställd hos arbetsgivaren äger bestämmelserna i 42–44 §§ arbetarskyddslagen (1949: 1) motsvarande tillämpning.

7 §

Arbetsgivare som ej iakttagit förordnande enligt 5 § dömes till böter eller fängelse i högst ett år. Allmänt åtal får väckas endast efter anmälan av arbetsmarknadsstyrelsen.

8 §

Den som fått del av uppgift som lämnats med stöd av denna lag får icke obehörigen yppa eller nyttja vad han därvid erfarit om enskilt företags eller enskild sammanslutnings affärs- eller driftförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden. Den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter häremot dömes till böter eller fängelse i högst ett år. Allmänt åtal får väckas endast om målsägande anger brottet till åtal eller åtal är påkallat från allmän synpunkt.

9 §

Talan mot arbetsmarknadsstyrelsens beslut enligt denna lag föres hos Konungen genom besvär.

Mot styrelsens beslut i fråga som avses i 1 § får talan dock icke föras.

10 §

Närmare föreskrifter för tillämpningen av denna lag meddelas av Konungen eller, efter Konungens bemyndigande, av arbetsmarknadsstyrelsen.

Denna lag träder i kraft dagen efter den, då lagen enligt därå meddelad uppgift utkommit från trycket i Svensk författningssamling.

5 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar

Härigenom förordnas, att i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar skall införas en ny paragraf, 22 §, av nedan angivna lydelse.

22 §¹

Handling i ärende som avses i lagen (1971: 00) om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden må, i den mån den innefattar upplysning om enskilt företags affärs- eller driftförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden, ej utlämnas tidigare än tjugu år efter handlingens datum, såvida ej, med hänsyn till det ändamål för vilket utlämnande begäres och omständigheterna i övrigt, trygghet kan anses vara för handen att upplysningen ej missbrukas till skada för företaget eller den enskilde.

Denna lag träder i kraft dagen efter den, då lagen enligt därå meddelad uppgift utkommit från trycket i Svensk författningssamling.

¹ Förutvarande 22 § upphävd genom 1968: 327.

**Utdrag av protokollet över inrikesärenden, hållet inför
Hans Maj:t Konungen i statsrådet på Stockholms slott
den 2 april 1971.**

Närvarande: Statsministern PALME, ministern för utrikes ärendena NILSSON, statsråden STRÄNG, ANDERSSON, HOLMQVIST, ASPLING, SVEN-ERIC NILSSON, LUNDKVIST, GEIJER, MYRDAL, ODHNOFF, MOBERG, BENGTSSON, NORLING, LÖFBERG, LIDBOM, CARLSSON, FELDT.

Chefen för inrikesdepartementet, statsrådet Holmqvist, anmäler efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter fråga om *åtgärder för den äldre arbetskraftens anställningstrygghet* och anför.

1. Inledning

De äldre arbetstagarna har ett utsatt läge på arbetsmarknaden. De har ofta ingen eller liten trygghet i anställningen och de har betydande svårigheter att få nya anställningar. Stora grupper äldre går arbetslösa.

I december 1969 uppdrogs åt särskilt tillkallade sakkunniga att göra en allsidig utredning av anställningstryggheten med tonvikten lagd på frågan, om det stöd som utgår till äldre arbetskraft vid arbetslöshet behöver kompletteras med lagstadgad trygghet i anställningen. De sakkunniga beräknas kunna slutföra utredningsarbetet under år 1972. En slutlig lösning av frågan om anställningstrygghet grundad på utredningens kommande förslag kan därför väntas tidigast om ett par år.

Mot bakgrund av de äldres svåra läge på arbetsmarknaden har det ansetts nödvändigt att utan att avvakta utredningens förslag omedelbart vidta vissa åtgärder för att förbättra den äldre arbetskraftens sysselsättningsmöjligheter på den öppna marknaden. Inom inrikesdepartementet har därför upprättats en i februari 1971 dagtecknad promemoria (Ds In 1971: 1) med förslag till lagstiftning om åtgärder för att förbättra den äldre arbetskraftens anställningstrygghet. De äldre arbetstagarna skall ges förbättrat skydd i bestående anställningar och åtgärder skall kunna vidtas för att öka möjligheterna för denna kategori att få nya anställningar på den öppna arbetsmarknaden. I promemorian ingående lagförslag torde få fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende som *bilaga*.

Efter remiss har yttrandena över promemorian avgetts av arbets-

domstolens ordförande, arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), KSA-utredningen, utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen, statens avtalsverk (SAV), statens omplaceringsnämnd, Svenska kommunförbundet, Svenska landstingsförbundet, Landsorganisationen i Sverige (LO) – som har bifogat yttranden från Svenska fabriksarbetareförbundet, Svenska metallarbetareförbundet och Svenska transportarbetareförbundet – Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Svenska byggnadsarbetareförbundet, Svenska sjöfolksförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Bankernas förhandlingsorganisation (BFO), Föreningen skogsbrukets arbetsgivare, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen och Sveriges redareförening.

I anledning av promemorian har dessutom inkommit skrivelser från statens handikappråd, Sveriges personaladministrativa förening (SPF) samt Sveriges socialdemokratiska ungdomsförbund. Slutligen har från Sveriges socialdemokratiska arbetareparti ingetts en sammanställning av resultatet av rådslag angående promemorieförslagen som hållits av lokala organisationer inom partiet.

2. Nuvarande förhållanden

2.1 *De äldres arbetslöshet*

Arbetslöshetens omfattning kan studeras främst på grundval av två skilda statistiska serier, nämligen arbetskraftsundersökningarna (AKU) och arbetsförmedlingsstatistiken.

AKU utförs av statistiska centralbyrån och äger numera rum månadsvis. Undersökningarna utförs på ett urval personer i åldern 14 år och däröver som är kyrkobokförda i Sverige. Urvalet kompletteras successivt med invandrare. De månatliga undersökningarna baseras på tre separata urval, vart och ett om ca 18 000 personer. Skattningar för ett helt kvartal grundas på de tre urvalen tillsammans. Uppgifterna inhämtas genom intervjuer.

Under åren 1961–1969 utfördes AKU kvartalsvis. Urvalen omfattade från våren 1963 ca 12 000 personer. Åren 1966–1969 företogs varje höst utvidgad AKU med urval som omfattade ca 60 000 personer.

I AKU inhämtas uppgifter från intervjupersonerna bl. a. för att bedöma om de tillhör arbetskraften eller inte. Kategorin »i arbetskraften» omfattar enligt AKU:s definitioner sysselsatta och arbetslösa. Som sysselsatta räknas i första hand alla som under en aktuell mätvecka har utfört något arbete, antingen som avlönade arbetstagare eller som egna företagare, eller som har arbetat minst 15 timmar som oavlönade medhjälpare i företag tillhörigt hushållsmedlem. Vidare ingår bland de

sysselsatta alla som hade anställning eller var egna företagare men som var tillfälligt frånvarande på grund av sjukdom, semester, värnplikts-tjänstgöring e. d. Som arbetslösa räknas i huvudsak personer som under mätveckan inte var sysselsatta men som var arbetssökande eller som var permitterade. Till arbetskraften räknas inte personer som under mätveckan arbetade endast i eget hushåll, studerade, var intagna på anstalt, etc. eller som exempelvis av åldersskäl hade lämnat förvärvslivet. Utanför kategorin »i arbetskraften» faller bl. a. latent arbetssökande, dvs. personer som vid intervjuer har uppgett att de skulle ha sökt arbete om de hade ansett sig kunna få lämpligt arbete på bostadsorten. De räknas alltså inte som arbetslösa.

Genom att AKU är urvalsundersökningar blir resultaten behäftade med slumpfel. Dessutom förekommer mätfel eller fel på grund av bortfall.

Arbetsförmedlingsstatistiken är en administrativ statistik och grundas på totalräkningar av antalet till arbetsförmedlingarna anmälda arbetslösa. Den anger som arbetslösa alla som är anmälda som arbetssökande vid arbetsförmedlingarna och som konstateras ha varit arbetslösa den första helgfria dagen i den vecka i månaden då den 15:e infaller.

Medan arbetslösheten i AKU avser en hel vecka hänför den sig således i arbetsförmedlingsstatistiken till endast en dag.

Den tabell som redovisas i det följande (s. 16) upptar betydande skillnader mellan de båda statistiska serierna, såväl i fråga om arbetslöshetens omfattning vid vissa tidpunkter som i fråga om arbetslöshetens utveckling i tiden. Tabellen anger arbetslöshetens omfattning bland yngre och äldre åren 1965–1970 enligt AKU resp. arbetsförmedlingsstatistiken samt arbetslöshetens relativa omfattning i dessa grupper enligt AKU angivna år.

Talen från AKU ger en antydning om att andelen arbetslösa av alla i åldern 55–66 år, som ingår i arbetskraften, under vinterperioden ligger något högre än motsvarande andel för dem som inte har fyllt 55 år. För övriga delar av året är talen för dessa äldre i allmänhet snarast något lägre än för de yngre. I övrigt föreligger knappast några framträdande skillnader mellan arbetslöshetens omfattning för äldre och yngre arbetskraft.

Enligt arbetsförmedlingsstatistiken är antalet arbetslösa i åldern 55 år eller däröver grovt angivet ungefär hälften så stort som antalet yngre arbetslösa vad gäller tiden fram till mitten av år 1968. Därefter ökar antalet äldre arbetslösa och dessa är på senare tid i stort sett lika många som de yngre. En av förklaringarna till att ett ökat antal personer i åldern 55 år eller däröver har registrerats som arbetslösa från mitten eller senare delen av år 1968 torde ligga i det äldrestöd som infördes den 1 juli 1968 i form av omställningsbidrag och utvidgad rätt till ersättning från erkänd arbetslöshetskassa.

Arbetslöshetens omfattning varierar betydligt från region till region. Förhållandevis hög arbetslöshet brukar registreras i de nordligaste delarna av landet. Detta gäller särskilt i fråga om den äldre arbetskraften. Så t. ex. fanns enligt arbetsförmedlingsstatistiken för november 1970 sammanlagt ca 17 300 arbetslösa i skogslänen. Av dessa personer var ca 8 900 i åldern 55 år eller däröver. Personer i den åldersgruppen utgjorde således nära hälften av alla arbetslösa i skogslänen.

Skillnaderna mellan äldre och yngre arbetslösa är betydande när det gäller arbetslöshetstidens längd. Detta visas av följande tabell (överst s. 17) som grundas på AKU för de tre första kvartalen 1970.

Tabellen visar att en person i åldern 55 år eller högre, som mister sin anställning, löper avsevärt större risk än en yngre person att förbli arbetslös under lång tid. Flera faktorer torde bidra till detta förhållande. De äldre arbetstagarna är mera svårörliga, yrkesmässigt och geografiskt, och har därigenom större svårigheter att anpassa sig till förändringar i arbetskraftsbehovet. Företagen är erfarenhetsmässigt mindre benägna att anställa äldre arbetskraft. Vad som är särskilt allvarligt i sammanhanget är emellertid den negativa effekt som en längre tids arbetslöshet får i fråga om arbetstagarnas självförtroende och personliga förutsättningar i övrigt att ånyo gå in i arbetslivet. Inte minst det sistnämnda förhållandet kan antas medföra att äldre arbetstagare efter en tids arbetslöshet avgår ur arbetskraften och därmed inte längre registreras som arbetslösa i statistiken.

Även enligt arbetsförmedlingsstatistiken föreligger betydande skillnader mellan äldre och yngre i fråga om arbetslöshetstidens längd. Detta framgår av följande tabell (nederst s. 17) som grundas på räkningen i mitten av september 1970.

Personer i åldern 60 år och däröver utgör endast omkring en fjärdedel av alla dem som vid räkningstillfället hade varit arbetslösa högst en månad, men inte mindre än ca 4/5 av dem vilkas arbetslöshetstid överstiger ett halvt år. I det sammanhanget bör beaktas att det reella arbetskraftsutbudet i framför allt den äldsta åldersgruppen ofta är begränsat. För personer i åldern 63 år eller däröver står valet många gånger mellan arbetsmarknadsstöd eller förtidspension.

Enligt arbetsförmedlingsstatistiken fanns i september 1970 2 680 personer i skogslänen i åldern 60 år eller däröver som hade varit arbetslösa minst sex månader. Det motsvarar praktiskt taget hälften av alla långtidsarbetslösa i den åldersgruppen i landet.

1970 års långtidsutredning (SOU 1970: 71) gör vissa bedömningar beträffande utvecklingen av tillgången och efterfrågan på arbetskraft. Enligt utredningen kan befolkningen i de aktiva åldrarna väntas växa obetydligt under perioden 1970–1975. Den svaga antalsmässiga ökningen i arbetskraftstillgången som har

Arbetslösa fördelade efter ålder och arbetslöshetens längd enligt arbetskraftsundersökningarna de tre första kvartalen 1970 (medeltal).

Anm. Antal personer anges i 100-tal.

Arbetslöshetens längd veckor	Ålder		25—44 år		45—54 år		16—54 år		55—64 år		65—74 år		55—74 år	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
0—4	131	63,0	100	55,2	31	39,2	262	56,0	26	30,2	5	13,1	31	25,0
5—12	48	23,1	45	24,9	25	31,7	118	25,2	21	24,4	9	23,7	30	24,2
13—26	20	9,6	24	13,3	14	17,7	58	12,4	19	22,1	9	23,7	28	22,6
27—	9	4,3	12	6,6	9	11,4	30	6,4	20	23,3	15	39,5	35	28,2
Summa	208	100,0	181	100,0	79	100,0	468	100,0	86	100,0	38 ¹	100,0	124 ¹	100,0

¹ Därav 400 personer i åldern 67—69 år och 100 personer i åldern 70—74 år.

skett sedan mitten av 1960-talet förutses alltså komma att bestå. Förhållandena bedöms bli likartade även under senare delen av 1970-talet. Åldersgruppen 50—66 år väntas öka svagt från år 1970 till år 1975 för att därefter minska något. Antalet yngre väntas minska ganska kraftigt, särskilt under senare delen av 1970-talet. Denna utveckling av tillgången på arbetskraft torde enligt utredningen inte komma till stånd utan olika former av samhällsinsatser. Bl. a. aktualiserar det ökade inslaget av arbetskraft i högre åldrar åtgärder för att bereda dem samsättning.

Långtidsutredningen säger vidare att en väsentlig betingelse för den snabba produktivitetstegringen under senare hälften av 1960-talet synes ha varit den ökade takten i näringslivets strukturomvandling. Den har medfört ökade krav på arbetskraftens rörlighet i olika hänseenden och har föranlett en stark utbyggnad av samhällsinsatserna inom bl. a. arbetsmarknadspolitiken. I utredningens kalkyl förutsätts en fortsatt snabb strukturomvandling. Denna utveckling jämte en hög produktivitetstillväxt reser krav på fortsatt utbyggnad av bl. a. de arbetsmarknadspolitiska insatserna. Utredningen påpekar också att om den tendens skulle bestå som har iakttagits på vissa delar av arbetsmarknaden, nämligen att i första hand yngre efterfrågas, detta torde medföra vidgade klyftor mellan yngre och äldre.

Arbetslöshetens längd antal månader	Antal arbetslösa i åldern					Procentuella andelen arbetslösa i åldern 60—
	—24	25—44	45—59	60—	Summa	
—1	2 521	2 776	2 969	2 628	10 894	24
1—2	609	822	1 034	1 514	3 979	38
2—3	349	532	706	1 222	2 809	44
3—6	234	460	719	1 836	3 249	57
6—	114	254	978	5 471	6 817	80
Summa	3 827	4 844	6 406	12 671	27 748	46

Beträffande utvecklingen under perioden 1970–1975 av efterfrågan på arbetskraft inom olika näringsgrenar gör långtidsutredningen bl. a. följande bedömningar. Inom jordbruk, skogsbruk och fiske förutses sysselsättningsnedgångarna från senare delen av 1960-talet fortsätta. Arbetskraftsvolymen kommer att minska med 7 % per år. Inom industrin minskade arbetsinsatserna, mätt i antal timmar, med ca 2 % per år under tiden 1965–1970 och den förutses i utredningens grundkalkyl minska i drygt samma takt under den följande femårsperioden. Den sedan år 1950 ganska snabba sysselsättningsökningen inom tjänstesektorerna väntas fortsätta.

Sysselsättningsförändringarna inom de olika näringsgrenarna medför enligt utredningen att sysselsättningsstrukturen kommer att ändras på varierande sätt inom olika delar av landet. Som en av flera tänkbara utvecklingslinjer anges att sysselsättningen i de tre storstadsområdena kan öka lika mycket som den för den totala ekonomin beräknade uppgången. Sysselsättningsökningen i de tätbefolkade regionerna i södra och mellersta Sverige (utom storstäderna) skulle motsvaras av en nästan lika stor nedgång i Norrlands inland.

2.2 Uppsägning och permittering m. m.

2.2.1 Inledning

Ett anställningsavtals varaktighet kan bestämmas på flera sätt. Vanligast är att arbetstagaren anställs tills vidare. Part i sådant anställningsavtal kan genom uppsägning få anställningen att upphöra. Det förekommer också att anställningsavtalet sluts för bestämd tid eller avser viss bestämd arbetsuppgift. I sådant fall upphör anställningsavtalet utan särskilda åtgärder från parternas sida när tiden har gått till ända eller arbetsuppgiften har slutförts.

Uppsägning av anställningsavtal syftar till att avtalet skall upphöra att gälla. En permittering däremot innebär att arbetstagaren vid arbetsbrist får sluta att arbeta utan att likväl anställningen upphör. Arbetstagaren är skyldig att med kort varsel återgå till arbetet när det hinder som föranledde permitteringen har upphört.

Frågan om arbetstagarens rätt till lön under uppsägningstid eller under permittering har vid ett flertal tillfällen varit uppe till bedömning i arbetsdomstolen. Avgörande är vilket lönesystem som tillämpas. Bygger avtalet på timlön, anses arbetsgivaren normalt inte vara skyldig att tillhandahålla arbetstagarna arbete i större utsträckning än han själv anser sig kunna erbjuda. Detta betyder att arbetsgivaren i princip inte är skyldig att utge ersättning vid avbrott i arbetet eller vid permittering. I fråga om månadsavlönade är däremot huvudregeln att arbetstagare inte skall behöva vidkännas löneminskning därför att fullt arbete inte har kunnat beredas.

Tjänstemännen är i allmänhet månadsavlönade och har därmed alltså i princip rätt till lön under uppsägningstid oavsett om arbetsgivaren har kunnat erbjuda arbete eller ej. Arbetarna är däremot oftast timavlönade. Arbetsdomstolen har emellertid ansett att bestämmelser om uppsägningstid ändå ger arbetare ett visst skydd mot inkomstbortfall. Domstolen har sålunda framhållit att huvudsyftet med en bestämmelse om uppsägningstid är för den anställdes del att han skall ha rådruum att söka ny anställning medan den gamla anställningen ännu består. För att uppsägningstiden skall fylla denna uppgift förutsätts att åtminstone i regel full lön utgår under uppsägningstiden, även om arbetsgivaren inte kan bereda den anställda full sysselsättning. I en dom av år 1936 (nr 24) gjorde arbetsdomstolen följande uttalande.

I den mån icke genom avtal en positiv reglering skett av frågan vilken ersättning en arbetare, som icke fått åtnjuta uppsägningstid, därför skall uppbära, måste samma fråga i överensstämmelse med allmänna rättsgrundsatser bedömas såsom ett skadeståndsspörsmål. Arbetaren äger alltså – på sätt också angivits i § 3 av här ifrågavarande avtal – åtnjuta ersättning för förlorad arbetsförtjänst under uppsägningstiden. Därmed är tydligen spörsmålet likväl icke löst, ty det återstår att avgöra, vilken arbetsförtjänst arbetaren förlorat, och detta åter beror av frågan i vad mån arbetaren har rätt till arbete under uppsägningstiden.

Har arbetaren rätt att under uppsägningstiden erhålla arbete under full arbetstid, äger han också rätt att, i händelse han icke fått åtnjuta uppsägningstid, utbekomma ersättning motsvarande lönen för den fulla arbetstiden med avdrag för den arbetsinkomst han eventuellt kunnat erhålla på annat håll. Har han däremot icke rätt till arbete under full arbetstid, kan han icke göra anspråk på ersättning för annan arbetsförtjänst än som motsvarar det arbete han haft rätt att erhålla.

Principiellt föreligger tydligen icke någon skillnad mellan det fall att arbetaren uppsagts att omedelbart lämna sin anställning och han alltså över huvud icke fått åtnjuta uppsägningstid och det fall att han väl kvarstått i anställningen men icke under uppsägningstiden erhållit arbete under full arbetstid. Hans rätt till ersättning för förlorad arbetsförtjänst måste i båda fallen bedömas med hänsyn till omfattningen av hans rätt till arbete under uppsägningstiden.

Spörsmålet i vad mån en arbetsgivare är skyldig att under uppsägningstiden tillhandahålla arbete under full arbetstid sammanhänger emellertid med frågan i vad mån arbetsgivaren över huvud är berättigad att inskränka arbetstiden eller verkställa permitteringar. Tydligen kunna dylika åtgärder alltid vidtagas, om de därav berörda arbetarna under rättas så långt i förväg som motsvarar den bestämda uppsägningstiden. Nu torde emellertid kollektivavtal och enskilda arbetsavtal, särskilt när lönesystemet är uppbyggt på timlön, i stor utsträckning vara slutna under den förutsättningen att arbetaren icke kan påräkna arbete i större utsträckning än arbetsgivaren anser sig kunna lämna dylikt. I detta fall kan arbetsgivaren alltså icke anses i något avseende handla felaktigt, om han vidtager permittering eller förkortning av arbetstiden även utan sådan underrättelse på förhand, varom ovan sägs. Den följdriktiga konsekvensen av att arbetarna alltså i dessa fall icke har någon rätt till ett

visst kvantum arbete skulle vara, att en arbetare, som uppsäges från sin anställning, icke heller under uppsägningstiden kan göra anspråk på mera arbete än arbetsgivaren anser sig kunna lämna och alltså icke heller kan fordra ersättning för större lön än som motsvarar denna arbetsmängd.

Emellertid skulle en dylik konsekvens ofta medföra, att förmånen av rätt till uppsägningstid skulle i alltför stor utsträckning uttunnas, och man har därför för dylika fall anledning att i uppsägningsbestäm- melsen inlägga en tolkning, varigenom den obegränsade rätten att fritt permittera eller inskränka arbetstiden skäligen modifieras i vad angår uppsägningstiden. Särskilt måste arbetsgivaren med hänsyn till uppsäg- ningsbestämmelserna anses hava en skyldighet att i händelse av arbets- brist planera sina uppsägningar i god tid, så att de uppsagda beredas tillfälle till arbete i största möjliga utsträckning under uppsägningstiden. Under inga omständigheter bör arbetsgivaren kunna till förfång för uppsagda arbetare under uppsägningstiden inskränka arbetstiden el- ler verkställa permittering i större utsträckning än som motsvarade ar- betsförhållandena vid tiden då uppsägningen gjordes. Eftersätter ar- betsgivaren vad sålunda måste anses åligga honom, inträder skyldighet att lämna ersättning för den arbetsförtjänst under uppsägningstiden, varå arbetaren med hänsyn till förhållandena skäligen kunnat göra an- språk, och på detta sätt kan också ersättning för förlorad arbetsförtjänst under uppsägningstiden komma att motsvara full arbetstid, oaktat arbets- givaren icke kunnat lämna något arbete alls eller endast en mindre mängd arbete.

Dessa uttalanden har bekräftats i andra domar.

När det gäller förhållandet mellan uppsägning och permittering har arbetsdomstolen haft att bedöma det fallet, att en arbetare först permitteras och senare sägs upp från anställningen. I ett sådant fall har domstolen funnit, att arbetsgivaren från början bor- de ha insett, att en bestående arbetsminskning skulle bli nödvändig. Ar- betsgivaren borde då ha sagt upp arbetarna och planerat uppsägningar- na så, att arbetarna kunde beredas arbete under uppsägningstiden. Ef- tersom arbetsgivaren inte hade handlat på detta sätt, var han skyldig att hålla arbetarna skadeslösa i den mån de blev utan arbetsinkomst un- der uppsägningstiden. Samma synsätt har kommit till uttryck i ett antal andra domar från arbetsdomstolen. I en dom från år 1949 (nr 11) fram- hölls, att arbetstagaren har rätt till ersättning för de löneförmåner som avtalsenligt skolat tillkomma honom under uppsägningstiden. Har han tagit annan anställning, är han dock skyldig att vidkännas avdrag för den inkomst han därigenom förvärvat.

Arbetsdomstolen har vidare uttalat, att om kollektivavtal innehåller bestämmelser om uppsägning så följer därav, att permittering inte får ske i sådana situationer där en uppsägning framstår som den naturliga åtgärden. I regel bör arbetsgivaren tillgripa uppsägning i stället för per- mittering om en uppkommen arbetsbrist kan väntas bli långvarig. Ar- betsgivaren får inte permittera en arbetare i stället för att säga upp ho-

nom om avsikten är att arbetaren inte vidare skall användas i arbetsgivarens tjänst.

Uppsägningstidens längd har särskild betydelse i det fallet att arbetsgivaren försätts i konkurs. Enligt gällande rätt medför inte arbetsgivarens konkurs att anställningsavtalet upphör. Konkursboet anses emellertid ha rätt att säga upp avtalet att upphöra efter skälig tid och är därvid inte bundet av avtalad uppsägningstid. Om konkursboet säger upp arbetstagaren, anses denne ha förmånsrätt enligt 17 kap. 4 § handelsbalken för lön under skälig uppsägningstid, om arbetstagaren inte har kunnat skaffa sig arbetsinkomst på annat håll. Enligt praxis skall vid bedömning av vad som är skälig uppsägningstid hänsyn tas till bl. a. anställningens längd och art. Finns uppsägningstid föreskriven i tjänsteavtalet eller i kollektivavtal godtas den tiden även i konkurs, om inte särskilda skäl talar mot det.

17 kap. handelsbalken ersätts fr. o. m. den 1 januari 1972 av förmånsrättslagen (1970: 979). Lönefordringarnas ställning vid konkurs ändras inte genom den nya lagen. I 11 § föreskrivs att allmän förmånsrätt följer med bl. a. arbetstagares fordran på sådan lön eller annan ersättning på grund av anställningen som inte har förfallit till betalning tidigare än ett år innan konkursansökningen gjordes och på lön eller ersättning under skälig uppsägningstid, högst sex månader. Vad som är skälig uppsägningstid skall enligt förarbetena (prop. 1970: 141 s. 90 f) avgöras efter samma riktlinjer som enligt gällande rätt.

Enligt 2 § lagen (1970: 741) om statlig lönegaranti vid konkurs tryggas arbetstagares förmånsberättigade lönefordringar genom en statlig garanti. Garantin utgör maximalt tre gånger basbeloppet enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring. Basbeloppet för mars 1971 är 6 900 kr. Enligt förarbetena bör det garanterade beloppet motsvara lön för en eller två månader före konkursbeslutet och för skälig uppsägningstid och dessutom normala fordringar på ackordsersättning, provision m. m. (prop. 1970: 201 s. 65). Vad som är skälig uppsägningstid avgörs på samma sätt som vid tillämpning av förmånsrättslagen. I förarbetena anges också att, om arbetstagaren under uppsägningstiden lyfter lön från ny anställning, ett häremot svarande belopp skall dras av från hans förmånsberättigade utdelning i konkursen (prop. 1970: 201 s. 66).

2.2.2 Regler om uppsägningstid

Privat verksamhet

I fråga om arbetare gällde ursprungligen att varken den enskilde arbetsgivaren eller den enskilde arbetaren behövde iaktta någon uppsägningstid. År 1964 kom emellertid SAF och LO överens om att rekommendera sina förbund att i kollektivavtalen införa regler om en ömsesi-

dig uppsägningstid på 14 dagar. Denna uppsägningstid skulle dock gälla bara efter nio månaders anställning. För arbetare som hade kortare anställningstid skulle enligt rekommendationen tillämpas tidigare gällande regler om uppsägningstid. Detta innebär i regel att dessa senare arbetare har kortare uppsägningstid.

Inom byggnads- och anläggningsindustrin gäller att en uppsägningstid av 14 dagar skall iakttas ömsesidigt, om anställningen varat minst en månad och ackordsarbete inte förekommer. Enligt vissa avtal skall uppsägning verkställas så att anställningen upphör vid slutet av en ackordsperiod men med en 14-dagars ömsesidig uppsägningstid. Dessa bestämmelser hänger samman med att huvudparten av arbetstagarerna inom byggnads- och anläggningsindustrin anställs för ett byggnadsobjekt eller en ackordsperiod.

Kollektivavtalen innehåller regelmässigt bestämmelser som ger arbetsgivaren rätt att avskeda arbetaren utan iakttagande av eljest gällande uppsägningstid, om arbetaren missköter sin anställning eller tillfogar arbetsgivaren skada.

Anställningsavtalen för tjänstemän är i allmänhet tillsvidareavtal. Sedan gammalt har för tjänstemännen gällt ganska långa uppsägningstider. Uppsägningstiden varierar i regel efter ålder, lön och anställningstid. Reglerna är något olika inom olika avtalsområden. Så t. ex. är enligt kollektivavtal mellan Sveriges verkstadsförening och Svenska industritjänstemannaförbundet (SIF) samt Sveriges arbetsledareförbund (SALF) uppsägningstidens längd beroende i huvudsak av antalet anställningsår. För arbetsledare är uppsägningstiden för arbetsgivaren två månader om arbetstagaren har mindre än två anställningsår, tre månader om arbetstagaren har två–fem anställningsår, fyra månader om arbetstagaren har fem–tio anställningsår och sex månader om antalet anställningsår är tio eller fler. Arbetstagaren kan iakttä kortare uppsägningstid.

För andra tjänstemän är den ömsesidiga uppsägningstiden en månad, om tjänstemannen inte har fyllt 23 år. För tjänsteman som har en månadslön, i fråga om män på mindre än 2 505 kr. och i fråga om kvinnor på mindre än 2 295 kr., gäller alltefter anställningstidens längd en uppsägningstid på en till tre månader vid uppsägning från arbetsgivarens sida (för år 1971 och följande år omräknas beloppen enligt vissa i avtalet angivna regler). Om månadslönen överstiger nyssnämnda belopp skall arbetsgivaren iakttä uppsägningstider som varierar mellan två månader, om tjänstemannen har mindre än tre anställningsår, och sex månader, om tjänstemannen har tolv eller fler anställningsår.

På de nu nämnda avtalsområdena gäller att arbetsgivaren i vissa situationer kan avskeda en tjänsteman utan iakttagande av uppsägningstid.

Statlig verksamhet

Arbetare i statlig tjänst har inte någon uppsägningstid under den första månaden av anställningen. Överstiger anställningstiden en månad, är arbetaren i princip berättigad till en veckas uppsägningstid. För anställning som överstiger tre månader gäller en ömsesidig uppsägningstid av två veckor. Arbetare som har en sammanhängande anställningstid vid arbetsplatsen på två år eller mer har dock rätt till en uppsägningstid av minst fyra veckor. Arbetare som gjort sig skyldig till grövre förseelse kan avskedas utan iakttagande av uppsägningstid. För vissa arbetarkategorier gäller speciella bestämmelser om uppsägningstid.

Vissa statstjänstemän kan över huvud taget inte skiljas från tjänsten genom uppsägning. Detta gäller enligt 36 § regeringsformen i fråga om innehavare av ordinarie domartjänst. Andra ordinarie tjänster än domartjänster skall enligt 7 § statstjänstemannalagen (1965: 274) tillsättas med fullmakt eller konstitutorial eller, om särskilda skäl föreligger, med förordnande. Har tjänsteman tillsatts genom fullmakt eller konstitutorial, kan han inte skiljas från tjänsten genom uppsägning.

Enligt 30 § första stycket statstjänstemannalagen kan tjänsteman som är förordnad tills vidare skiljas från tjänsten efter skriftlig uppsägning. Den som är förordnad för tillfällig anställning kan dock med omedelbar verkan skiljas från tjänsten, om anställningen inte har varat mer än tre månader i följd.

För statliga tjänstemän som innehar ordinarie, extra ordinarie eller extra tjänst och som har anställts med förordnande tills vidare finns kollektivavtalsbestämmelser om uppsägningstidens längd i 9 § allmänna avlöningsavtalet den 18 juli 1969 för statliga och vissa andra tjänstemän (AST). Enligt dessa bestämmelser gäller i princip att arbetsgivaren skall iaktta en uppsägningstid av sex månader vid uppsägning av ordinarie tjänsteman, tre månader vid uppsägning av extra ordinarie tjänsteman och en månad vid uppsägning av extra tjänsteman.

Kommunal verksamhet

Enligt kollektivavtal mellan Svenska kommunförbundet och Svenska kommunalarbetsförbundet (ABK/ABKD 70) gäller i huvudsak följande bestämmelser om uppsägningstid för arbetare. Har arbetaren minst ett års anställningstid i pågående anställning efter fyllda 18 år utgör uppsägningstiden 30 dagar. För andra arbetare utgör uppsägningstiden 14 dagar. Om arbetstagare, som tidigare tilldelats varning eller suspenderats, åter gör sig skyldig till fel eller försummelse eller om arbetstagare visar sig uppenbart olämplig för fortsatt anställning, kan han entledigas utan uppsägningstid. Innan entledigande sker skall un-

dersökas om det är möjligt och lämpligt att förflytta den felande till annat arbete.

Enligt kollektivavtal mellan Svenska landstingsförbundet och Svenska kommunalarbetsareförbundet (LABK 70) gäller för bl. a. arbetare, som har fortlöpande regelbunden heltidstjänstgöring och är anställda tills vidare, en uppsägningstid på tre månader om anställningen har varat minst ett år, och på en månad, om anställningen har varat mindre än ett år. Har arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under minst 15 år eller, om han fyllt 40 år, under minst tio år, skall arbetsgivaren iaktta en uppsägningstid på ett år, ifall uppsägningen föranleds av organisatoriska skäl. Arbetstagare som gör sig skyldig till fel eller försumelse eller visar sig uppenbart olämplig för fortsatt anställning kan i vissa fall entledigas utan uppsägningstid.

För vissa kategorier arbetare gäller enligt båda de nyss nämnda kollektivavtalen vissa speciella regler om uppsägningstid.

För k o m m u n a l t j ä n s t e m ä n som har fortlöpande regelbunden heltidstjänstgöring och är anställda tills vidare, gäller enligt kollektivavtal vid uppsägning från arbetsgivarens sida följande uppsägningstider: sex månader för tjänsteman med mer än ett års anställning och en månad för tjänsteman med mindre än ett års anställning. Gäller det tjänsteman som har varit anställd hos arbetsgivaren under minst femton år eller, om han fyllt 40 år, under minst tio år, är uppsägningstiden ett år, om uppsägningen föranleds av att förvaltningsorganisationen ändrats eller att arbetsuppgifterna upphört. Tjänsteman kan skiljas från anställningen utan uppsägningstid, om han tidigare tilldelats varning eller suspenderats och åter gör sig skyldig till fel eller försumelse eller om han visar sig uppenbart olämplig för fortsatt anställning.

För vissa tjänstemän inom specialreglerade kommunala verksamhetsområden gäller samma bestämmelser om anställnings upphörande som för statstjänstemän, se bl. a. 35-43 §§ stadgan (1965: 602) om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl.

2.2.3 Kollektivavtalsbestämmelser om varsel

I p r i v a t v e r k s a m h e t gäller både enligt huvudavtalet – det s. k. Saltsjöbadsavtalet – och enligt avtalet om företagsnämnder mellan SAF och LO att arbetsgivaren vid uppsägning av arbetstagare från anställning som varat minst nio månader skall lämna underrättelse här om – uppsägningsvarsel – till arbetstagarorganisationens representant på arbetsplatsen resp. till viss ledamot av företagsnämnden senast 14 dagar före uppsägningen. Varslet skall innehålla uppgift om de berörda arbetstagarnas namn. Uppsägningsvarsel skall lämnas såväl när uppsägning sker på grund av arbetsbrist som när den sker på grund av arbetstagarens påstådda olämplighet eller oskicklighet. Påkallas på grund

av omständighet, som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, minskning av arbetsstyrkan inom kortare tid än den föreskrivna varseltiden, skall varsel lämnas så fort ske kan. Om arbetsgivaren eller arbetstagarorganisationens representant begär det, skall samråd emellan ofördröjligen äga rum rörande den tilltänkta åtgärden. Detta innebär att samrådet skall äga rum innan uppsägningen verkställts.

Varsel- och samrådsskyldighet föreligger dock inte om avskedande äger rum på grund av sådant arbetarens förhållande som ger arbetsgivaren rätt att häva arbetsavtalet med omedelbar verkan.

I företagsnämndsavtalen mellan SAF och LO samt mellan SAF och TCO fastslås att de anställda har ett berättigat intresse av insyn i företagets allmänna personalpolitik och i handläggningen av personalfrågor, som berör den grupp av anställda de tillhör. I första hand skall detta intresse tillgodoses genom de fortlöpande kontakterna mellan företagsledningen och företrädarna för de anställdas organisationer. Även i företagsnämnden skall information och samråd äga rum, när det gäller de allmänna riktlinjerna för företagets personalpolitik, t. ex.

- a) principer och metoder för rekrytering, urval och befordran,
- b) allmän planering av rekrytering och utbildning,
- c) uppgörande av introduktionsprogram, och
- d) principer för omplacering eller omskolning av äldre arbetskraft och betingat arbetsföra samt för omflyttning av personal i samband med strukturförändringar.

Information skall vidare om möjligt lämnas om företagets personalstatistik avseende personalens hälsotillstånd, sjukfrånvaro, inträffade olycksfall, personalomsättning, rekryteringsläge etc.

I fråga om nedläggande, inställelse eller väsentlig inskränkning av företagets drift skall samråd äga rum inom företagsnämnden beträffande åtgärdens inverkan på anställningsförhållandena. Om åtgärden anmäls till offentlig myndighet skall anmälan delges nämnden, som skall hållas fortlöpande underrättad om ärendets utveckling. Dessa bestämmelser får dock inte åberopas som stöd för yrkande om att i företagsnämnden behandla individuella fall.

Om det skulle medföra skada för arbetsgivaren att uppenbara visst förhållande, föreligger inte informations- och samrådsskyldighet enligt företagsnämndsavtalet.

Beträffande statlig verksamhet ges i kungörelsen (1968: 104) om företagsnämnder m. m. inom statsförvaltningen (ändrad senast 1970: 203) föreskrifter om att samråd skall ske i företagsnämnd beträffande väsentlig förändring i form av omorganisation, nedläggning, inställelse eller mer omfattande inskränkning av verksamheten. Samrådet skall avse åtgärdens följder för de anställda. Anmäler myndigheten sådan åtgärd till arbetsmarknadsmyndighet eller annat statligt organ, skall nämnden underrättas om anmälan och informeras om ärendets utveckling.

I företagsnämnden skall också lämnas information om bl. a. principer och metoder för rekrytering och för omplacering eller omskolning av anställda, i den mån fortlöpande kontakter i personalfrågor mellan myndigheten och personalorganisation inte förekommer i annan form.

På den kommunala sektorn har år 1968 träffats en central överenskommelse om företagsnämnder. Enligt överenskommelsen skall samråd i nämnden äga rum när fråga uppkommer om nedläggande, inställelse som inte är tillfällig eller väsentlig inskränkning av viss verksamhet. Vidare skall information och samråd äga rum i nämnden i fråga om de allmänna riktlinjerna för kommunens eller förvaltningens personalpolitik, t. ex. principer och metoder för rekrytering eller principer för omplacering eller omskolning av bl. a. äldre arbetskraft.

Några särskilda regler om varsel finns inte i kollektivavtalen på det kommunala området.

2.2.4 Uppsägningskyddet

Rättsregler om obehöriga uppsägningar

I svensk rätt saknas generella lagbestämmelser om förbud mot obehöriga uppsägningar. I privat verksamhet har sedan länge gällt principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. I en dom från år 1932 (nr 100) förklarade sålunda arbetsdomstolen, att som huvudregel vid ett icke tidsbestämt anställningsförhållande gäller, att arbetsgivare, lika väl som arbetare, kan med iakttagande av uppsägningstid fritt uppsäga avtalet utan angivande av skäl. I en senare dom (1967 nr 17) konstaterade domstolen, att dessa uttalanden alltjämt ägde giltighet.

I båda de nu nämnda domarna erinrade arbetsdomstolen om att arbetsgivaren inte kan begagna uppsägningsrätten för ett syfte som strider mot lag och goda seder. För denna inskränkning i den fria uppsägningsrätten har emellertid domstolen i sin rättstillämpning dragit snäva gränser. Sålunda har det förhållandet i och för sig, att en arbetstagers skiljande från anställningen framstått som obilligt, inte ansetts utgöra hinder för uppsägning.

Den fria uppsägningsrätten har begränsats genom följande lagar.

Enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt (ändrad senast 1965: 277) är en rättshandling ogiltig om den innefattar en kränkning av föreningsrätten. En uppsägning utgör föreningsrättskränkning, om den har vidtagits på grund av att arbetstagaren är medlem i en fackförening eller har utnyttjat medlemskap i fackförening eller verkat för fackförening eller för bildande av fackförening.

Lagen (1939: 727) om förbud mot arbetstagers avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. (ändrad senast 1966: 421) innebär, att arbetstagarer i princip inte får skiljas från sin anställning på den grund att han har att fullgöra värnpliktstjänstgöring. Motsvarande

gäller i fråga om reservofficerare och den som inom krigsmakten tjänstgör enligt visst frivilligt åtagande.

Lagen (1945: 844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m. innehåller ett generellt förbud mot att avskeda arbetstagare därför att arbetstagaren har slutit trolovning eller ingått äktenskap. Därutöver gäller att kvinnlig arbetstagare, som sedan minst ett år har stadigvarande anställning hos arbetsgivaren, inte får avskedas på den grund att hon har fött barn eller blivit havande eller därför att hon i samband med havandeskap eller barnsörd har avhållit sig från att arbeta under skälig tid, högst sex månader.

Arbetskyddslagen (1949: 1, ändrad senast 1970: 694) innehåller bestämmelser om att arbetstagare som har utsetts till skyddsombud inte får skiljas från anställningen på denna grund eller med anledning av sin verksamhet som skyddsombud.

Vid överträdelse av de här återgivna lagbestämmelserna är arbetsgivaren skyldig att ersätta uppkommen skada, varvid även ideell skada är ersättningsgill. Uppsägningen kan förklaras ogiltig. Arbetsdomstolen har i sådana fall förpliktat arbetsgivare att ta tillbaka arbetstagaren i anställningen. Så har skett även i mål där domstolen har funnit uppsägningen strida mot lag och goda seder.

För statstjänstemän gäller enligt 30 § andra stycket statstjänstemannalagen att uppsägning får ske bara om tjänstemannen har visat bristande lämplighet för tjänsten eller om det finns anledning att dra in tjänsten eller om uppsägningen av annat skäl är påkallad från allmän synpunkt.

Enligt 30 § tredje stycket kan arbetstagarförening begära överläggningar, när tjänsteman som tillhör föreningen har sagts upp. Begärs överläggningar, får tjänstemannen inte skiljas från tjänsten förrän överläggningen har ägt rum, även om uppsägningstiden har gått ut.

Beslut om uppsägning av statstjänsteman får inte verkställas förrän beslutet har vunnit laga kraft. Besvär mot beslut om uppsägning prövas i sista hand av regeringsrätten.

För vissa kommunaltjänstemän gäller enligt stadgan om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl. samma begränsning av uppsägningsrätten som för statstjänstemän.

Kollektivavtalsbestämmelser om obehöriga uppsägningar

För stora delar av den privata arbetsmarknaden gäller enligt avtal ett visst skydd mot uppsägning utan saklig grund. Det stora flertalet av de till SAF resp. LO anslutna förbunden är bundna av det mellan SAF och LO träffade huvudavtalet som innehåller bestämmelser om uppsägning av enskilda arbetare.

Har arbetsgivare på grund av enskild arbetares förhållande uppsagt denne och uppstår till följd därav tvist, äger arbetarparten enligt bestämmelse i huvudavtalet hänskjuta frågan till avgörande inför den s. k. arbetsmarknadsnämnden, om arbetaren har en sammanhängande anställningstid om minst nio månader vid företaget och har uppnått 18 års ålder. Även enskild arbetare kan enligt rättspraxis begära arbetsmarknadsnämndens prövning av tvisten. Arbetsmarknadsnämnden, som är sammansatt av lika antal representanter för SAF och LO och i dessa ärenden dessutom har en opartisk ordförande, skall som skiljenämnd pröva om saklig grund har förelegat för uppsägningen. Finner nämnden att uppsägning skett utan saklig grund, kan nämnden tilldöma arbetaren skadestånd. I huvudavtalet regleras inte vad som skall anses utgöra saklig grund för uppsägning och inte heller efter vilka grunder skadeståndet skall beräknas. Arbetsmarknadsnämnden kan inte förplikta arbetsgivare att återanställa arbetare.

Vid uppsägning av annan anledning än arbetarens förhållande kan arbetareförbundets styrelse, om tvist uppstår, hänskjuta tvisten till arbetsmarknadsnämnden för utlåtande. Nämnden fungerar då inte som en skiljenämnd. Det finns ingen opartisk ordförande och nämndens utlåtande har endast karaktären av en rekommendation. Vid bedömning av tvisten »beaktas såväl produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet som arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen. I enlighet härmed skall hänsyn tagas såväl till nödvändigheten av att företaget i möjligaste mån betjänas av skickliga och för dess verksamhet lämpliga arbetare som, då valet står mellan arbetare, vilka besitter lika skicklighet och lämplighet, till anställningstidens längd ävensom till särskilt stor försörjningsplikt» (3 kap. 7 § i huvudavtalet). Enligt protokollsanteckning avgör arbetsgivaren ensam hur många arbetare han behöver för driftens upprätthållande.

Några till LO anslutna förbund har inte antagit huvudavtalet, nämligen Svenska byggnadsarbetareförbundet, Svenska transportarbetareförbundet och Grafiska kartellen. Inom dessa avtalsområden råder fortfarande fri uppsägningsrätt.

Arbetsgivare som inte är anslutna till arbetsgivarorganisation har ofta i kollektivavtal garanterat arbetstagare mer långtgående skydd för anställningen än som följer av huvudavtalet. Det förekommer sålunda klausuler som innebär att uppsägning får ske bara vid bevislig misskötsamhet eller arbetsbrist och att den sist anställde skall avskedas först i händelse av arbetsbrist.

Mellan SAF och SIF, mellan SAF och SALF samt mellan SAF och Handelstjänstemannaförbundet (HTF) gäller huvudavtal med bestämmelser om uppsägning av tjänstemän som i huvudsak motsvarar de nyss redovisade bestämmelserna i huvudavtalet mellan SAF och LO. I stället för arbetsmarknadsnämnden fungerar enligt des-

sa avtal tjänstemarknadsnämnden, arbetsledarnämnden resp. SAF-HTF-nämnden.

I fråga om statlig verksamhet gäller enligt ramavtal den 19 juni 1969 mellan SAV och Statstjänarkartellen att vid uppsägning av arbetare med lika lämplighet skall avscende fästas vid längden av arbetares anställningstid. Om uppsägningen berör arbetare med minst tre månaders anställningstid, skall representanter för arbetarnas lokala organisation beredas tillfälle till överläggning med arbetsgivaren innan beslut om uppsägning fattas.

Den nu angivna bestämmelsen kompletteras med en regel om att man vid lokal förhandling kan överenskomma att partiellt arbetsföra arbetare med begränsade möjligheter att få annan anställning skall behållas i anställningen.

För statstjänstemän gäller endast de lagfästa bestämmelser som tidigare redovisats. Några regler därutöver i kollektivavtal finns inte.

På den kommunala sektorn gäller i princip att uppsägning av arbetare inte får ske med mindre objektivt godtagbart skäl föreligger. I kollektivavtalet mellan Svenska kommunförbundet och Svenska kommunalarbetsförbundet finns vidare bestämmelser om att den som berörs av inskränkningar i arbetsstyrkan inom visst förvaltningsområde skall beredas annat arbete hos kommunen, om kommunen finner att det kan ske utan olägenhet. Kommer förflyttning inte till stånd, skall den arbetstagare som har den kortaste sammanlagda anställningstiden hos kommunen avskedas först.

I fråga om kommunaltjänstemän gäller enligt kollektivavtal (ABT 70/LABT 70) som princip att uppsägning får ske endast om saklig grund därtill föreligger. För vissa kommunaltjänstemän gäller som förut nämnts särskilda författningsbestämmelser som motsvarar reglerna för statstjänstemän.

2.2.5 Regler om avgångsvederlag

På grundval av överenskommelse mellan SAF och LO gäller för arbetare i privat verksamhet bestämmelser om kollektiv avgångsbidragsförsäkring (AGB-försäkring), varom avtal kan träffas mellan arbetsgivaren för arbetstagarnas räkning och Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag (AFA). Bestämmelserna innebär i huvudsak följande.

Försäkringsskyddet inträder fr. o. m. den dag då den enskilde arbetstagaren under fem år har varit oavbrutet anställd för att utföra avlönat arbete hos arbetsgivare med gällande försäkring (kvalifikationstid). Skyddet kvarstår därefter under den tid arbetstagaren är anställd och utan längre tidsavbrott utför avlönat arbete hos arbetsgivaren, dock längst

till dess arbetstagaren fyller 67 år. För arbetstagare, som arbetar inom sådan bransch där arbetstagarna regelmässigt anställs för visst aktuellt tidsbegränsat arbete, inträder försäkringsskyddet den dag, då arbetstagaren under en sammanhängande tid av fem år har varit oavbrutet yrkesverksam, förutsatt att arbetstagaren utan längre tidsavbrott har haft sin huvudsakliga sysselsättning förlagd till anställningar inom sådan bransch som nyss nämnts och är anställd för att utföra avlönat arbete inom branschen. Skyddet kvarstår därefter under den tid, då arbetstagaren uppfyller nämnda kvalifikationer för skyddets inträde, dock längst till dess han fyller 67 år.

Försäkringsbeloppen utgörs av avgångsbidrag med s. k. A-belopp, uppgående till 100 kr. för varje fullt anställningsår, och i förekommande fall avgångsbidrag med s. k. B-belopp, högst 6 000 kr. Till en och samma arbetstagare kan under en femårsperiod inte utgå högre avgångsbidrag än ett helt A-belopp och ett helt B-belopp.

Rätt till avgångsbidrag med *A-belopp* föreligger när arbetstagaren mister sin anställning till följd av driftsmässig förändring vid det företag där han är anställd. Dessutom skall vid anställningens upphörande följande villkor vara uppfyllda, nämligen att arbetstagaren till följd av den driftsmässiga förändringen har sagts upp utan eget förvållande eller egen vilja, att han i sin anställning vid företaget i den del den faller inom den tioårsperiod som närmast föregått avskedandet har utfört huvudsakligen heltidsarbete, samt att han har fyllt 50 år eller, om han inte har uppnått denna ålder, varit anställd så lång tid vid företaget – eller i vissa fall inom branschen – att hans anställnings- och levnadsår sammanlagda uppgår till minst 60 år.

Arbetstagare, som har sagts upp från sin anställning vid företagsenhet tillhörande viss koncern och som erbjudits och accepterat eller skäligen bort acceptera fortsatt anställning vid företagsenhet inom koncernen, anses inte ha mist sin anställning.

För deltid arbetande eller under säsong heltidsarbetande arbetstagare utgår *reducerat A-belopp*. Helt eller reducerat A-belopp kan utgå också om arbetstagare, som åtnjuter försäkringsskydd, på grund av sjukdom eller arbetsoförmåga inte längre kan stå till arbetsmarknadens förfogande.

B-belopp utgår

a) om arbetstagaren inte har fyllt 62 år men till följd av anställningens upphörande har blivit varaktigt arbetslös och AFA efter prövning av de svårigheter som uppkommit för arbetstagaren i samband med arbetslösheten finner att B-belopp bör utgå,

b) om arbetstagaren inte har fyllt 62 år men har tillerkänts A-belopp till följd av bestående arbetsoförmåga som förorsakats av sjukdom eller olycksfall,

c) om arbetstagaren vid anställningens upphörande har fyllt 62 men inte 66 $\frac{1}{2}$ år,

d) om arbetstagaren har fyllt 66 $\frac{1}{2}$ men inte 67 år och AFA finner att B-belopp bör utgå efter prövning bl. a. av det avlöningsbortfall, som arbetstagaren fram till uppnådda 67 års ålder får vidkännas till följd av anställningens upphörande.

Vidare kan B-belopp utgå till arbetstagare, som inte har fyllt 62 år vid anställningens upphörande, utan att han då blivit varaktigt arbetslös ifall han vid senare tillfälle under en period av fem år därefter skulle drabbas av sådan arbetslöshet.

B-beloppets storlek varierar efter arbetstagarens ålder vid avskedandet. Det är lägst 2 500 kr. Det utgår, om arbetstagaren inte har fyllt 50 år vid avskedandet. Det högsta B-beloppet är 6 000 kr. Det utgår om arbetstagaren vid den tidpunkten har fyllt 62 men inte 65 år.

Om A-belopp reduceras, minskas B-beloppet i motsvarande mån.

För tjänstemän i privat verksamhet finns ett system för avgångsersättning, AGE-systemet, som i sina huvuddrag motsvarar AGB-försäkringen. Systemet bygger på att företagen betalar en årlig avgift till den s. k. AGE-fonden. Systemet gäller för tjänstemän – dock inte vissa högre tjänstemän – som har uppnått 40 års ålder och varit anställda vid företaget i minst fem år. I anställningstiden inräknas eventuell anställning som arbetare och anställning vid annat företag inom samma koncern. Om sådan tjänsteman uppsägs på grund av personalinskränkning vid företaget, kan styrelsen för tjänstemännens trygghetsfonder, efter hänsynstagande till tjänstemannens möjligheter att få ny anställning, besluta att AGE-ersättning skall betalas ut. Om ansökan om ersättning bifalls, innebär beslutet i regel att visst belopp utgår senast i samband med anställningens upphörande samt ytterligare belopp vid vissa angivna tidpunkter beroende på bestyrkt fortsatt arbetslöshet. Styrelsens beslut i ersättningsfrågor kan inte överklagas.

Kungl. Maj:t har av riksdagen fått generellt bemyndigande att besluta om ekonomiska förmåner åt personal inom statsförvaltningen i samband med omorganisation eller förflyttning av statlig myndighet. Förmåner kan utgå som årlig ersättning (för äldre arbetskraft) eller, om årlig ersättning inte kan komma i fråga, som avskedsersättning.

På det kommunala området saknas egentlig motsvarighet till AGB-försäkringen.

2.2.6 Regler om permittering

För arbetare i privat verksamhet gäller bestämmelserna i huvudavtalet mellan SAF och LO om varsel vid permittering

motsvarande de förut redovisade reglerna om varsel vid uppsägning. Permitteringsfråga kan också hänskjutas till arbetsmarknadsnämnden, som kan ge rekommendationer till lösning av tvisten. Varsel- och samrådsplikt föreligger emellertid inte vid permittering av arbetare i säsongarbete eller i intermitterent arbete eller vid korttidspermittering, varmed avses permittering för viss tid som inte får överstiga två veckor.

År 1964 träffade SAF och LO en överenskommelse om permitteringslön som sedermera antogs av flertalet medlemsförbund. Enligt överenskommelsen, som har ändrats år 1969, är arbetaren berättigad till permitteringslön under förutsättning dels att han haft tre månaders anställning hos samma arbetsgivare under de senaste 24 månaderna, dels att han är anställd för att utföra arbete under i genomsnitt lägst 18 timmar per vecka. Permitteringslönen, vars belopp varierar mellan olika avtalsområden, utgår under högst tio dagar per år. Permitteringslön utgår endast för dagar som infaller under den s. k. karenstiden, dvs. den väntetid under vilken ersättning inte utgår från erkänd arbetslöshetskassa.

För tjänstemän i privat verksamhet finns inte några särskilda bestämmelser om permittering eller permitteringslön, vilket hänger samman med att tjänstemannaorganisationerna i princip motsätter sig permittering.

För arbetare i statlig tjänst finns en överenskommelse om permitteringslön som i huvudsak motsvarar överenskommelsen i ämnet mellan SAF och LO. För stats tjänstemän saknas regler om permittering eller permitteringslön. Även på det kommunala området saknas i huvudsak bestämmelser i dessa frågor.

2.2.7 Regler om återanställning m. m.

För arbetsgivare som är anslutna till arbetsgivarorganisation gäller enligt kollektivavtalsbestämmelser principen att arbetsgivaren ensam beslutar om anställning av arbetskraft. I huvudavtalet mellan SAF och LO finns emellertid en bestämmelse om återintagning av arbetare i privat verksamhet som har entledigats eller permitterats på grund av arbetsbrist. Har arbetaren varit varselberättigad och uppkommer fråga om anställning eller återintagning av arbetskraft av motsvarande slag inom fyra månader från avskedandet eller permitteringen, skall arbetsgivaren i förväg underrätta arbetarsidans varselombud om saken. Underrättelsen skall innehålla uppgifter om vilka arbetare arbetsgivaren för sin del vill anställa eller återintaga. Om arbetsgivaren eller varselombudet begär det, skall samråd äga rum ofördröjligen och före åtgärdens vidtagande. Uppstår tvist kan styrelsen i arbetarförbundet begära, att arbetsmarknadsnämnden prövar tvisten. Nämnden kan avge rekommendationer i ärendet.

För tjänstemän i privat verksamhet saknas regler om rätt till återanställning.

Enligt kollektivavtalsbestämmelse gäller i huvudsak för anställning av arbetare i statlig tjänst att företräde bör i mån av lika lämplighet ges sådan arbetare som förut har entledigats till följd av arbetsbrist och som under den senaste tvåårsperioden har haft minst åtta månaders anställning vid arbetsplatsen. Om flera förut anställda arbetare söker arbete, bör därvid den inbördes ordningen mellan dem vid lika lämplighet bestämmas med hänsyn till anställningstidens längd.

För statstjänstemän finns inga centralt utfärdade bestämmelser om rätt till återanställning. På Svenska kommunförbundets avtalsområde gäller enligt kollektivavtal att vid anställning av arbetare i kommunal tjänst i mån av lika duglighet och lämplighet företräde lämnas den som under de senaste två åren i anställning hos kommunen enligt samma kollektivavtal har fullgjort arbete sammanlagt minst 70 dagar. I konkurrens mellan flera företrädesberättigade ges vid i övrigt lika förutsättningar företräde åt den som har den längsta sammanlagda anställningstiden hos kommunen. Företrädesrätten gäller inte arbetstagare som slutar på egen begäran.

Även på Svenska landstingsförbundets avtalsområde finns bestämmelser om företrädesrätt till anställning för den som är anställd hos landstingskommun i fråga eller hos annan landstingskommun eller som har varit anställd hos den landstingskommun som kungjort anställningen till ansökan ledig. För kommunaltjänstemän saknas särskilda bestämmelser om rätt till återanställning.

2.2.8 Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.

Som förut nämnts tillkallades i december 1969 sakkunniga med uppdrag att utreda bl. a. frågor om ökad anställningstrygghet.

I direktiven redovisas inledningsvis rådande förhållanden och gällande författnings- och avtalsbestämmelser på området. Därefter framhålls som angeläget att en allsidig undersökning görs av anställningstryggheten med tonvikten lagd på frågan, om det stöd som utgår till äldre arbetskraft vid arbetslöshet behöver kompletteras med lagstadgad trygghet i anställning. Undersökningarna bör inte begränsas till den äldre arbetskraften utan omfatta hela arbetsmarknaden. På grundval av undersökningsresultaten bör de sakkunniga bedöma i vilken mån anställningstryggheten behöver ökas genom lagstiftning och hur en sådan lagstiftning lämpligen bör utformas.

Vid övervägandet om ökad anställningstrygghet träder enligt direktiven uppsägningstidernas längd i förgrunden. Denna fråga inrymmer en rad problem av generell räckvidd, t. ex. betydelsen av levnadsålder och anställningstid. I fråga om anställningstider uppkommer särskilda svå-

righeter vid byte av anställning och i branscher med speciella anställningsförhållanden. AGB-försäkringens regler i dessa frågor kan tjäna som utgångspunkt för en bedömning. Lagstadgade långa uppsägnings-tiders inverkan på arbetskraftens rörlighet måste också uppmärksammas.

Till frågor som även vid en reform med sikte främst på äldre arbetskraft fordrar generella överväganden hör enligt direktiven också spörsmålet, om uppsägningstiderna bör vara kortare för den anställde än för arbetsgivaren. Vidare framhålls sambandet mellan uppsägning å ena och permittering å andra sidan. Permittering bör inte kunna tillgripas när det står klart att den anställde inte inom överskådlig tid kan beredas arbete på nytt hos arbetsgivaren. Ett anställningsskydd i form av lagstadgade uppsägningstider måste därför innehålla garantier för att skyddet inte blir illusoriskt till följd av att permittering används felaktigt. En ytterligare fråga av allmän betydelse är hur förlängda uppsägningstider skall samordnas med gällande varselöverenskommelser.

Huvudsyftet med uppsägningstid i allmänhet är att bereda arbetstagen rådum att med bibehållen inkomst skaffa ny anställning, sägs det vidare i direktiven. Ett särskilt syfte med långa uppsägningstider är emellertid att öka tryggheten i synnerhet för äldre arbetstagare i den anställning de innehar. De sakkunniga bör pröva om lagbestämda långa uppsägningstider är tillräckligt för att nå detta särskilda syfte eller om det därutöver behövs någon form av avgångsersättning, som till skillnad mot lön under uppsägningstid inte förenas med skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande.

Det påpekas också att ett skydd av detta slag till förmån för viss åldersgrupp kan vara ägnat att minska anställningstryggheten därför att arbetstagare just på grund av skyddsbestämmelserna riskerar att bli avskedade innan de fyller förutsättningarna att få skyddet. Om ett särskilt skydd i denna form anses lämpligt, bör de sakkunniga därför undersöka i vad mån den angivna olägenheten kan minskas t. ex. genom en ordning där uppsägningstiderna förlängs och avgångsersättningarna ökas stegvis under flera år.

Lång uppsägningstid och lagfäst avgångsersättning enbart för äldre anställda kan öka deras svårigheter att få ny anställning om de trots allt avskedade. Denna nackdel med ett speciellt skydd för de äldre kan delvis minskas genom krav på viss anställningstid på den nya arbetsplatsen som förutsättning för de gynnsamma bestämmelsernas tillämpning. Ett sådant krav innebär å andra sidan att den anställde under denna tid inte får det i och för sig önskvärda skyddet. Sannolikt är det lämpligt att utforma lagbestämmelser om uppsägningstid som ett allmänt minimiskydd som kan förbättras genom avtal. Med en sådan lösning blir det möjligt för arbetstagargrupper att behålla eller tillvinna sig längre uppsägningstider än de lagstadgade.

Om anställningstryggheten ökas genom förlängda uppsägningstider och i synnerhet om därtill läggs ett särskilt skydd i form av avgångserättning, blir det enligt direktiven ofrånkomligt att undersöka, om det ökade skyddet skall beredas den anställde också i de fall då uppsägningen har sin grund i hans personliga förhållanden. De sakkunniga bör därför till allsidig prövning ta upp också frågan om skyddet mot obefogad uppsägning samt överväga behovet att lagreglera uppsägningsgrunderna och de rättsliga följderna av obefogad uppsägning. Utgångspunkt för övervägandena bör vara att principen om arbetsgivares rätt att utan skäl avskeda arbetstagare skall ersättas med en huvudregel om skydd mot sakligt ogrundade uppsägningar.

Om de sakkunniga skulle finna att en delösning av frågan om de äldres anställningstrygghet är möjlig och lämplig, bör de med förtur behandla och lämna förslag till en sådan lösning.

De sakkunniga har vidare i uppdrag att överväga reglerna om arbetsdomstolens behörighet och därvid undersöka bl. a. om tvister i arbetsrättsliga frågor, som rör oorganiserade arbetstagare, kan i någon form överföras från allmän domstol till arbetsdomstolen.

De sakkunniga väntas slutföra sitt uppdrag under år 1972.

2.3 *Samhällsåtgärder för den äldre arbetskraftens sysselsättning*

2.3.1 Inledning

Vissa arbetsmarknadspolitiska åtgärder är inriktade speciellt på att lösa sysselsättningsproblemen för arbetstagare med särskilt utsatt läge på arbetsmarknaden, bl. a. äldre arbetstagare. Samtidigt står hela det arbetsmarknadspolitiska åtgärdssystemet till de äldres förfogande.

Av stor betydelse för möjligheterna att effektivt vidta arbetsmarknadspolitiska åtgärder är det system med varsel vid personalinskränkningar som grundas på överenskommelser mellan AMS och olika arbetsmarknadsparter. Samhällsåtgärder för den äldre arbetskraftens sysselsättning aktualiseras emellertid i betydande omfattning vid sidan av varselfallen. De åtgärder som samhället vidtar för de äldre på arbetsmarknaden går i huvudsak ut på att på olika sätt skapa sysselsättning åt äldre i samhällsregi, att genom bidrag eller utbildning stimulera till anställning av äldre på den öppna arbetsmarknaden samt att sprida information om äldreproblemen och genom samverkan med bl. a. arbetsgivare förbättra sysselsättningsmöjligheterna för de äldre. Vidare har, som ett led i strävandena att förbättra de äldres situation, försörjningsskyddet vid arbetslöshet förbättrats för dem och deras möjligheter att få förtidspension vidgats.

2.3.2 Varsel till arbetsmarknadsverket vid personalinskränkningar

På den privata arbetsmarknaden träffades år 1952 en överenskommelse mellan AMS samt bl. a. SAF och Sveriges industriförbund om varsel vid driftinskränkningar och driftnedläggelser berörande minst tio arbetstagare. År 1968 träffades en ny varselöverenskommelse mellan AMS samt SAF, Sveriges industriförbund, LO och TCO. Den har biträttats av åtskilliga andra arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Enligt 1968 års överenskommelse skall arbetsgivare som fattar beslut om sådan driftförändring att den medför uppsägning eller permittering, inbegripet permittering av säsongarbetare, av minst fem anställda varsla arbetsmarknadsverket om åtgärden så snart det kan ske. Varsel behöver emellertid inte lämnas, om anställningarna är tidsbestämda eller har tillfällig karaktär. Är det fråga om uppsägning eller om permittering för längre tid än två veckor, skall varslet lämnas minst två månader innan åtgärden sätts i kraft. Om uppsägningar gäller fler än 50 anställda, skall varsel lämnas tre månader innan uppsägningarna träder i verkställighet. Om driftsenhet med fler än 100 anställda skall läggas ned, skall varsel lämnas minst fyra månader innan avvecklingen börjar.

Varslet skall lämnas till länsarbetsnämnden i det län där den berörda driftsenheten är belägen. Om ett omedelbart offentliggörande kan befaras medföra påtaglig skada för företaget, får varsel lämnas till länsarbetsdirektören personligen med anhållan att varslet tills vidare behandlas förtroligt. Om därigenom de nyss angivna minimitiderna skulle underskridas och länsarbetsdirektören bedömer att det kan medföra avsevärda olägenheter från arbetsmarknadssynpunkt, skall frågan underställas AMS för prövning.

I samband med driftförändring kan en särskild samrådsgrupp inrättas. Gruppen är sammansatt av företrädare för nämnden, arbetsgivaren, de anställda och kommunen. Den har att följa omställningen och att lämna förslag till åtgärder som skall underlätta arbetsförmedlingens arbete. I samrådsgruppens uppgifter ingår bl. a. att behandla möjligheterna till omplacering för äldre.

För statliga myndigheter gäller enligt Kungl. Maj:ts cirkulär (1969: 706) om anmälan av personalinskränkning och personalantagning m. m. att myndighet skall till länsarbetsnämnden anmäla planerad eller beslutad uppsägning på grund av personalinskränkning, om uppsägningen omfattar minst fem anställda på samma ort. När det är möjligt, skall myndigheten lämna sådan anmälan senast två månader innan uppsägningen är avsedd att träda i kraft, om åtgärden avser mindre än 50 anställda. Motsvarande varseltid är tre månader, om åtgärden avser 50–100 anställda och minst fyra månader, om fler än 100 anställda berörs.

Den nedan intagna tabellen visar i vilken utsträckning varsel har lämnats åren 1965–1970. Vid studiet av tabellen bör observeras att bl. a. oorganiserade arbetsgivare inte omfattas av överenskommelsen. Vidare brukar personalinskränkningar beträffande arbetare inom bl. a. byggnadssektorn med hänsyn till den speciella karaktären på anställningsförhållandena där inte leda till varsel.

Undersökningar som har företagits av AMS (Meddelande från utredningsbyrån 1968: 37 och 1970: 9, stenciler) i anslutning till AKU tyder på att de arbetstagare som åren 1967 och 1968 på grund av driftinskränkningar eller driftnedläggningar är avsevärt fler än de som enligt tabellen de åren berördes av varsel. I undersökningarna beräknas att ca 4,2 milj. personer år 1967 och 4,3 milj. personer år 1968 har haft förvärvsarbete minst en vecka. Det beräknas vidare att av dessa personer har omkring 573 000 resp. 567 000 de båda åren av olika anledningar slutat minst ett stadigvarande förvärvsarbete. Av dessa personer slutade 151 400 resp. 129 000 förvärvsarbetet på grund av driftinskränkningar. Begreppet driftinskränkning omfattar i det sammanhanget nedläggningar och personalinskränkningar som normalt tillhör produktionsformen. Vidare torde talen 151 400 och 129 000 omfatta säsongarbetare inom bl. a. jordbruk och skogsbruk. Inom näringsgrenarna gruvor och tillverkningsindustri, där säsongvariationerna torde ha jämförelsevis ringa omfattning, slutade de båda åren 52 000 resp. 36 900 personer stadigvarande anställningar på grund av driftinskränkningar.

Enligt arbetsmarknadsmyndigheternas erfarenheter lämnas i regel varsel av de företag för vilka varselöverenskommelsen gäller. Däremot underskrivs varseltiderna i betydande utsträckning.

2.3.3 Vissa sysselsättningsskapande åtgärder

Inom arbetsvården bereds sysselsättning åt svårplacerad arbetskraft i s k y d d a d e v e r k s t ä d e r. I verkstäderna får de där sysselsatta arbeta under förhållanden som är speciellt tillrättalagda för dem. Där sysselsätts dels personer som beräknas efter viss tid kunna få placering

År	Industri		Övriga områden		Totalt	
	Antal arbetsställen	Antal arbetstagare	Antal arbetsställen	Antal arbetstagare	Antal arbetsställen	Antal arbetstagare
1965	164	7 407	25	1 483	189	8 890
1966	529	19 653	34	1 080	563	20 733
1967	586	22 039	65	2 460	651	24 499
1968	486	18 591	92	4 077	578	22 668
1969	270	9 559	50	1 362	320	10 921
1970	567	18 388	115	2 575	682	20 963

på den öppna marknaden, dels personer med så framträdande handikapp att de inte kan beräknas få annan placering än i skyddad verksamhet.

Till kommunal eller enskild verksamhet på arbetsvårdens område utgår statsbidrag. Enligt kungörelsen (1966: 370) om statsbidrag till verkstäder inom arbetsvården (ändrad senast 1970: 116) lämnas statsbidrag för anordnande eller drift av bl. a. verkstad för skyddad sysselsättning av handikappade. Som villkor för bidrag gäller bl. a. att platserna står till den offentliga arbetsförmedlingens förfogande.

Antalet personer som sysselsätts i skyddade verkstäder har ökat starkt under senare år. I september 1965 sysselsattes ca 4 900 personer. Antalet hade stigit till 10 264 i september 1970. De flesta av dem som sysselsätts i skyddade verkstäder tillhör de äldre åldersgrupperna. Vid utgången av år 1969 var närmare 60 % av arbetstagarna där 45 år eller äldre.

Statligt eller kommunalt arkivarbete anvisas arbetslös genom det arbetsförmedlingskontor där han är anmäld. Arkivarbetena består i arbete med ordnande av arkiv, vissa allmänna kontors- eller expeditionsvaktgöromål, kartlagings-, trycknings- eller bokbinderiarbeten. Det förekommer också att vetenskapliga arbeten utförs som arkivarbete. Personlig tjänst kan inrättas hos statlig myndighet eller institution för arkivarbetare som har arbetat där i minst fem år.

Arkivarbetsverksamheten har ökat väsentligt under de senaste åren. I början av 1960-talet sysselsattes i medeltal per månad omkring 1 500 personer i arkivarbete. Antalet arkivarbetare hade vid utgången av juni månad åren 1968–1970 stigit till 4 900, 6 600 resp. 8 400 personer. I oktober 1970 hade antalet ökat till ca 8 800.

Enligt en av inrikesdepartementet företagen undersökning var närmare 55 % av de vid utgången av år 1969 ca 7 000 arkivarbetarna 55 år eller däröver.

I 1971 års statsverksproposition (bil. 13 s. 66) uttalas att den snabba ökningen av antalet arkivarbetare liksom utvecklingen av andelen äldre bland dem som sysselsätts i beredskapsarbete tydligt återspeglar den äldre arbetskraftens problem på arbetsmarknaden. Personalen inom arbetsförmedlingen föreslås bli förstärkt bl. a. för att man skall kunna ägna särskild uppmärksamhet åt arkivarbetarnas möjligheter till placering i enskild eller offentlig tjänst.

För äldre arbetskraft har beredskapsarbetena stor betydelse. Beredskapsarbeten utförs dels som allmänna arbeten, som syftar till att snabbt och på kort sikt skapa ökad sysselsättning främst bland säsong- eller konjunkturarbetslösa, dels som särskilda arbeten för att ge arbete åt personer som av olika skäl är svårplacerade på den öppna arbetsmarknaden. Beredskapsarbete anvisas åt arbetslös genom det arbetsförmedlingskontor där han är anmäld. Vid beredskapsarbete tillämpas lönerna på den öppna marknaden.

Beredskapsarbeten utförs för statens, för kommuns eller landstingskommuns eller för enskilda räkning. Till kommunalt eller enskilt beredskapsarbete kan statsbidrag utgå.

Vid de särskilda beredskapsarbetena sysselsätts bl. a. äldre, lokalt bundna arbetslösa. Personer tillhörande denna kategori utgör emellertid även en betydande del av dem som sysselsätts i allmänna beredskapsarbeten. I mitten av november 1970 sysselsattes närmare 11 000 personer i särskilda beredskapsarbeten och ca 2 400 personer i allmänna beredskapsarbeten. Av dessa ca 13 400 personer beräknas nära hälften höra till gruppen äldre lokalt bunden arbetskraft.

2.3.4 Vissa sysselsättningsstimulerande åtgärder

Den s. k. halvskyddade sysselsättningen har till uppgift att ge de personer möjlighet till produktivt arbete vilkas arbetsförmåga är nedsatt på grund av handikapp och som därför inte kan få eller behålla anställning på öppna arbetsmarknaden.

Den halvskyddade sysselsättningen utgör ett alternativ till olika former av skyddad verksamhet. De arbetstagare som placeras i halvskyddad verksamhet har i regel högre arbetsförmåga än de som arbetar vid t. ex. skyddade verkstäder. För de arbetstagare vid skyddade verkstäder, vilkas arbetsförmåga utvecklas gynnsamt, kommer i vissa fall omplacering till anställning i halvskyddat arbete i fråga.

Genom beslut den 29 maj 1969 har Kungl. Maj:t meddelat föreskrifter om särskilt statsbidrag till försöksvis bedriven halvskyddad sysselsättning. Bidrag kan utgå till enskilt företag samt kommunal eller landstingskommunal myndighet eller inrättning. Bidraget utgör fr. o. m. budgetåret 1971/72 3 000 kr. per halvår och plats i halvskyddad sysselsättning. Förutsättning för att bidrag skall utgå är bl. a. att halvskyddad plats tillkommer efter samråd med den fackliga organisationen på arbetsplatsen, att arbetstagaren får avtalsenliga löne- och andra förmåner samt att halvskyddad arbetsplats för nyanställd står till arbetsförmedlingens förfogande.

Handikappad, ensamställd kvinna eller medelålders eller äldre arbetstagare som inte har kunnat få lämpligt arbete på den öppna arbetsmarknaden kan få näringshjälp för startande av eget företag. Näringshjälpen utgår till kostnader för att anskaffa arbetsmaskiner eller verktyg samt till andra kostnader för att börja verksamhet som egen företagare. Näringshjälpen utgår med högst 15 000 kr. och lämnas som bidrag eller räntefritt lån. I vissa fall kan till handikappad som börjar verksamhet som egen företagare härutöver utgå lån med högst 30 000 kr. Om synnerliga skäl föreligger kan näringshjälp utgå till handikappad för att fortsätta rörelse som egen företagare.

Bestämmelser om företagsutbildning har meddelats i brev

den 25 maj 1967 till AMS. Bidrag kan utgå till företag som förbinder sig att för nyanställning utbilda arbetstagare som har fyllt 50 år och som bedöms ha ett inte ringa antal återstående år i förvärvslivet och inte kan få stadigvarande arbete utan sådan utbildning. Förutsättning för bidrag är vidare att utbildningen sker efter plan som har fastställts av AMS eller länsarbetsnämnden och att hänvisning till utbildningen sker genom den offentliga arbetsförmedlingen.

Bidraget tillfaller företaget. Det bestäms till visst belopp per timme och kan utgå under högst sex månader. Under utbildningstiden skall företaget utge avtalsenliga förmåner till den anställde. Även för utbildning av nyanställd personal med svårare handikapp kan motsvarande bidrag utgå. Om särskilda skäl föreligger kan bidrag utgå för utbildning av den som har ådragit sig handikappet under anställning hos företaget.

Stora grupper äldre personer genomgår arbetsmarknadsutbildning. Allmänt gäller enligt statsmakternas beslut att AMS får bereda omskolning och annan yrkesutbildning åt personer som är eller löper risk att bli arbetslösa eller är svårplacerade på arbetsmarknaden och för vilka utbildningen bedöms vara ägnad medföra stadigvarande arbete som inte kan komma till stånd utan utbildningen.

En betydande del av utbildningsvolymen utgörs av kurser som ordnas av skolöverstyrelsen. Vidare är en stor del av arbetsmarknadsutbildningen förlagd till det reguljära utbildningsväsendet. I övrigt bereds utbildning i huvudsak genom korrespondenskurser och genom kurser i bildningsförbundens regi.

Den som deltar i yrkesutbildning enligt kungörelsen (1945: 445) angående yrkesutbildningskurser för arbetslösa (ändrad senast 1957: 129) eller som av sysselsättningspolitiska skäl får yrkesutbildning i annan ordning kan enligt arbetsmarknadskungörelsen (1966: 368, omtryckt 1968: 246, ändrad senast 1970: 182) få utbildningsbidrag. Som förutsättning för bidrag gäller bl. a. att vederbörande är eller löper risk att bli arbetslös samt att utbildningen är planerad i samråd med arbetsförmedlingen och kan antas vara ägnad att medföra stadigvarande arbete som inte kan komma till stånd utan utbildningen.

Till äldre arbetstagare kan utbildningsbidrag utgå, om han utbildas för nya arbetsuppgifter i provanställning som han har fått genom den offentliga arbetsförmedlingen. I regel tillämpas en åldersgräns på lägst 45 år för möjligheten att komma i åtnjutande av bidrag till provanställning.

Arbetsmarknadsutbildningen har numera betydande omfattning. Under budgetåret 1959/60 deltog ca 11 000 personer i utbildning. Antalet var ca 98 000 under budgetåret 1969/70. Andelen äldre personer i arbetsmarknadsutbildning framgår av följande uppställning över dem som påbörjat arbetsmarknadsutbildning under nedan angivna tidrymder.

Tidrymd	Alla deltagare		därav 45-54 år		därav 55 år eller däröver	
	antal	antal	%	antal	%	
Första halvåret 1969	31 656	5 243	16,6	1 931	6,1	
Andra » »	36 541	5 179	14,2	1 958	5,4	
Första » 1970	34 915	6 297	18,0	2 269	6,5	

2.3.5 Verksamhet med s. k. anpassningslag och samarbete med företag m. m.

År 1965 inrättades på initiativ av länsarbetsnämnden i Norrbottens län en s. k. arbetsrehabiliteringsgrupp vid Norrbottens Jernverk i Luleå. Motivet var att det visade sig föreligga allt större svårigheter för äldre och handikappade att behålla sina arbeten eller få nya anställningar.

Rehabiliteringsgruppen består av representanter för arbetsförmedlingen, försäkringskassan samt företagets personalavdelning. Företagsläkaren ingår också i gruppen. Dess uppgift är huvudsakligen att överväga åtgärder för anställda som av olika anledningar inte kan arbeta på sina tidigare platser inom företaget.

Sedan våren 1970 har länsarbetsnämnden i Västernorrlands län bedrivit försöksverksamhet med s. k. anpassningslag inom företag.

Ett anpassningslag består av företrädare för företaget, för den fackliga organisationen och för länsarbetsnämnden. Laget skall kontinuerligt bevaka frågor rörande anställningstryggheten för arbetskraften i företaget. Laget medverkar till att företaget kan behålla och rätt utnyttja sin arbetskraft så att avskedanden så långt möjligt förebyggs.

Förutsättningen för arbetsförmedlingens medverkan är att företaget förbinder sig att inte avskeda någon anställd förrän anpassningslaget har avgett yttrande i ärendet och dessförinnan haft skälig tid att utreda tänkbara lösningar inom företagets ram. I utredningsarbetet kan anpassningslaget adjungera utomstående sakkunniga, t. ex. företagsläkare, driftstekniker och ergonomisk expertis. Laget skall överväga möjligheterna att utnyttja arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att undvika att den anställde sägs upp. Anpassningslaget behandlar inte lönefrågor eller andra fackliga frågor.

Arbetsförmedlingen får genom sin medverkan i anpassningslagen en mer detaljerad förtrogenhet med företagets arbetskraftssituation och ett mer nyanserat underlag för det sedvanliga förmedlingsarbetet. F. n. pågår verksamhet med anpassningslag inom sju företag med totalt 5 000 anställda. Arbetet är personalkrävande. Den fortsatta utvecklingen av verksamheten med anpassningslag är avhängig av i vilken utsträckning personal kan ställas till förfogande.

När det gäller länsarbetsnämndernas verksamhet i övrigt för att åstad-

komma samarbete med företag i syfte att bereda den äldre arbetskraften sysselsättning har den på senare tid fått en delvis ny inriktning. I cirkulär den 29 maj 1970 till länsarbetsnämnderna har nämligen AMS framhållit att det av flera skäl är nödvändigt att effektivera åtgärderna för att finna anställning för bl. a. äldre. Utvecklingen gör det nödvändigt att pröva möjligheterna till bättre anpassning av arbetet på den öppna marknaden till arbetstagarnas förutsättningar. Arbetsprocesser, maskiner och arbetsplatser bör i större utsträckning än nu är fallet utformas med hänsyn härtill. Även genom yrkesutbildning och allmän information bör eftersträvas att förståelsen för arbetets anpassning till arbetskraften ökar. Det är enligt cirkuläret angeläget att arbetsmarknadsverket driver en aktiv politik i dessa frågor. Länsarbetsnämnderna anmodas därför att ta initiativ till överläggningar med bl. a. sådana arbetsgivare som redovisar svårigheter att rekrytera personal. Genom överläggningarna skall eftersträvas att samarbete kommer till stånd mellan länsarbetsnämnden och företaget i frågan om anordningar på arbetsplatserna för att möjliggöra anställning av svårplacerad arbetskraft. Inom ramen för detta samarbete skall arbetsförmedlingen och företrädare för företaget och fackklubbarna inom företaget undersöka möjligheterna att göra konkreta förändringar i detta syfte. Olika bidrag kan i detta sammanhang diskuteras. Samarbetet skall enligt cirkuläret gälla i första hand nyrekryterad personal. Åtgärder beträffande redan anställda kan emellertid också aktualiseras.

I årets statsverksproposition (bil. 13 s. 50) framhålls med hänvisning till uttalandena i cirkuläret att länsarbetsnämndernas kontakter med företagen bör ha formen av försöksverksamhet. Det föreslås att arbetsmarknadsverket får personalförstärkning för medverkan vid kontakter med företagen.

2.3.6 Vissa övriga samhällsåtgärder för äldre arbetskraft

Genom den reform som trädde i kraft den 1 juli 1968 fick äldre arbetstagare ett icke tidsbegränsat försörjningsskydd vid arbetslöshet (prop. 1968: 29 och 30, SU 1968: 64, 2LU 1968: 27, rskr 1968: 171 och 172). Försörjningsskyddet innebär att äldre arbetslöshetsförsäkrade arbetslösa får dagpenning från arbetslöshetskassorna under förlängd ersättningstid utöver den tid under vilken dagpenning enligt annars gällande bestämmelser utgår, s. k. *förlängd kassaersättning*. Efter den förlängda ersättningstiden utger staten kontant stöd i form av *omställningsbidrag*. Oförsäkrade arbetslösa kan få omställningsbidrag efter en karenstid. Bestämmelserna innebär i huvudsak följande.

För sådan försäkrad i erkänd arbetslöshetskassa som har fyllt 60 år utgår dagpenning under en förlängd ersättningstid av 300 dagar med viss avräkning för det fall ersättning redan har utgått under två på

varandra följande försäkringsår. Förutsättningarna för att den förlängda ersättningen skall utgå är bl. a. att den försäkrade står till arbetsmarknadens förfogande, dvs. är arbetsför, beredd att åta sig arbete och även i övrigt är oförhindrad att göra det.

I vissa fall kan dagpenning under förlängd ersättningstid utgå redan vid 55 års ålder. Det gäller om arbetslösheten är en omedelbar följd av nedläggning av eller bestående ändring i driften vid företag där den försäkrade var anställd. Om han var egen företagare, krävs att han har nödgats avveckla sin rörelse som en omedelbar följd av omfattande eller genomgripande förändring av näringslivet i hans bransch eller orten.

Statligt omställningsbidrag (101–111 §§ arbetsmarknadskungörelsen) utgår till medlem i erkänd arbetslöshetskassa som har uppburit förlängd kassaersättning men inte längre kan få dagpenning från kassan. Till oförsäkrad arbetslös utgår omställningsbidrag om han fyller minst 60 år under kalenderåret och i minst 24 månader under de tre åren närmast före arbetslöshetens inträde haft sin huvudsakliga försörjning genom avlönat arbete för annans räkning eller genom sedermera avvecklad verksamhet som egen företagare. Bidrag kan utgå till den som har fyllt 55 år i motsvarande fall som dagpenning under förlängd ersättningstid till försäkrad. Även för åtnjutande av omställningsbidrag krävs att den arbetslöse står till arbetsmarknadens förfogande. Omställningsbidraget utgår med högst 800 kr. i månaden.

För tid då arbetslös inte kan få dagpenning från erkänd arbetslöshetskassa eller statligt omställningsbidrag kan kommunalt kontantunderstöd utges till honom. Även för sådant stöd krävs att vederbörande skall stå till arbetsmarknadens förfogande.

Antalet personer som uppbar omställningsbidrag i genomsnitt per månad under nedan angivna tider framgår av följande tablå:

Tid	Antal personer
1968 (juli–dec.)	605
1969 (hela året)	2 215
1970 (hela året)	3 782

Följande tablå visar det antal personer som vid angivna tider uppbar förlängd kassaersättning:

Tid	Antal personer	
	55–59 år	60–66 år
Jan. 1969	126	1 775
Juni 1969	202	2 524
Mars 1970	112	1 716
Nov. 1970	185	1 859

Genom ändringar (1970: 186) i lagen (1962: 381) om allmän försäk-

ring har möjligheterna fr. o. m. den 1 juli 1970 särskilt för äldre förvärvsarbetande att få **f ö r t i d s p e n s i o n** vidgats.

Enligt 7 kap. 1 § och 13 kap. 1 § lagen om allmän försäkring gäller som förutsättning för förtidspension från folk- och tilläggs pensioneringen att den försäkrades arbetsförmåga på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan nedgått med minst hälften och att nedsättningen kan anses varaktig. I fråga om förmåner från tilläggs pensionering gäller dock som allmänt villkor att den försäkrade äger tillgodoräkna sig pensionspoäng för tid före det år varunder pensionsfallet inträffat.

Vid bedömande i vad mån arbetsförmågan är nedsatt skall enligt 7 kap. 3 § lagen om allmän försäkring beaktas den försäkrades förmåga att vid den aktuella nedsättningen av prestationsförmågan bereda sig inkomst genom sådant arbete som motsvarar hans krafter och färdigheter och som rimligen kan begäras av honom med hänsyn till hans utbildning och tidigare verksamhet samt ålder m. fl. omständigheter. I fråga om äldre försäkrad skall bedömningen främst avse hans förmåga och möjlighet att bereda sig fortsatt inkomst genom sådant arbete som han tidigare har utfört eller genom annat för honom tillgängligt lämpligt arbete.

De nya bestämmelserna innebär att invaliditetsbegreppet inom förtidspensioneringen i princip alltjämt bygger på en arbetsinvaliditet på medicinska grunder (prop. 1970: 66 s. 69). Det medicinska kravet på nedsättning i arbetsförmågan har emellertid särskilt i fråga om äldre förvärvsarbetande mjukats upp genom de nya bestämmelserna och större hänsyn än förut tas till svårigheterna att på grund av läget på arbetsmarknaden bereda de äldre lämpligt arbete. Som äldre förvärvsarbetande räknas enligt departementschefen (prop. 1970: 66 s. 60) personer som har fyllt 63 år. Den gränsen skall närmast anses utgöra en riktpunkt till ledning för tillämpningen och undantag skall kunna göras. Vidare efterges för de äldre skyldigheten att gå igenom omskolning. Dessutom avstås från kravet på försök till arbetsplacering när arbetsmarknadsorganen finner en placering i mera stadigvarande arbete osannolik.

I propositionen understryks (s. 61) att de nya bestämmelserna inte får tillämpas så att möjligheterna för äldre att fortsätta att arbeta utesluts eller försämras.

Inom ramen för byggnadsregleringen finns möjligheter att vidta åtgärder för **d e n ä l d r e b y g g a r b e t s k r a f t e n s s y s s e l s ä t t n i n g**. Enligt lagen (1943: 444) om tillståndstvång för byggnadsarbete fick Kungl. Maj:t förordna om byggnadstillstånd som villkor för byggnadsarbets bedrivande. I tillstånd fick stadgas bl. a. begränsning eller villkor för arbetets bedrivande eller för användande av arbetskraft. Lagen kom att utnyttjas bl. a. för att påverka sammansättningen av den i byggnadsarbetena använda arbetskraften. Den avlöstes av den alltjämt

gällande lagen (1963: 268) om igångsättningstillstånd för byggnadsarbete. Jämsides härmed utvecklades ett system för frivillig samverkan i fråga om bl. a. säsongutjämning mellan byggarbetsmarknadens parter, arbetsmarknadsmyndigheterna och kommunerna, det s. k. rekommendationssystemet.

Enligt 1 § i 1963 års lag får Kungl. Maj:t förordna att igångsättningstillstånd skall inhämtas innan byggnadsarbete påbörjas. Igångsättningstillstånd kan förenas med villkor om storleken och sammansättningen av den arbetsstyrka som vid varje tillfälle skall sysselsättas i arbetet. Om någon driver byggnadsarbete utan igångsättningstillstånd, där sådant erfordras, eller åsidosätter villkor om arbetsstyrkan, kan AMS eller länsarbetsnämnd för att vinna rättelse utfärda förbud vid vite att fortsätta arbetet (5 §).

Byggarbetsnämnderna är organ för den förut nämnda frivilliga samverkan. Nämnderna har bl. a. att verka för jämn sysselsättning för arbetstagarna inom byggnadsindustrin, oavsett deras ålder. Det sker genom allmän information till berörda parter om byggnadsarbetarkärens åldersfördelning och åldersgruppernas sysselsättningsläge. Vidare skall byggarbetsnämnd beakta behovet av att det i länsarbetsnämnds rekommendation om påbörjandetid uttalas att härför lämpliga arbeten helt eller till viss del bör förbehållas äldre arbetskraft.

I AMS:s allmänna föreskrifter angående tillämpningen av författningen om byggnadsreglering framhålls att det i igångsättningstillstånd kan föreskrivas att under arbetets bedrivande viss del av arbetsstyrkan skall utgöras av äldre. Som allmän regel kan enligt AMS gälla att minst en fjärdedel av arbetsstyrkan bör vara över 50 år. Nämnden kan dock bestämma annan ålderssammansättning, om de lokala förhållandena motiverar detta. Motsvarande gällde under den äldre byggnadsregleringen (se prop. 1963: 124 s. 7).

Igångsättningstillstånden förenas ofta med villkor att viss del av arbetsstyrkan skall utgöras av äldre (AMS:s cirkulär B 9 1968 till länsarbetsnämnderna). I cirkuläret understryks att vid rekommendationer bör tas tillvara möjligheterna att förordna att äldre arbetskraft i ökad utsträckning tas i anspråk för arbete inom byggnadsverksamheten.

3. Utländsk rätt m. m.

I flera europeiska länder gäller lagstiftning som på olika sätt skyddar anställda mot obefogade uppsägningar. I det följande redovisas kortfattat huvudinnehållet i den gällande lagstiftningen härom i Finland, Norge och Västtyskland.

Frågan har också uppmärksamats av Internationella arbetsorganisa-

tionen (ILO), som år 1963 avgav en rekommendation (nr 119) i ämnet. Huvudinnehållet i rekommendationen redovisas nedan.

Den 1 januari 1971 trädde en lag om arbetsavtal i kraft i F i n l a n d. Lagen innehåller bl. a. regler om arbetsavtals upphörande. Enligt dessa regler får arbetsavtal som gäller tills vidare inte sägas upp av arbetsgivaren utan särskilt vägande skäl. Som sådant skäl kan inte betraktas

- 1) arbetstagares sjukdom, såvida sjukdomen inte förorsakat väsentlig och varaktig nedgång i arbetstagarens arbetsförmåga,
- 2) arbetstagarens deltagande i strejk eller annan arbetskamp,
- 3) arbetstagarens politiska, religiösa eller andra åsikter eller hans deltagande i samhälls- eller föreningsverksamhet eller
- 4) tillfällig minskning i arbetet, för vilken tid arbetsgivaren bör söka ordna annat arbete.

Lagen innehåller vidare regler om att arbetsgivaren eller arbetstagaren i vissa kvalificerade situationer kan säga upp arbetsavtalet utan iakttagande av annars gällande uppsägningstid.

I lagen om arbeidervern i N o r g e finns vissa bestämmelser om uppsägning. Enligt dessa kan arbetsgivaren dömas att utge skadestånd, om han utan saklig grund säger upp en arbetstagare som efter fyllda 20 år har varit anställd minst två år vid företaget. Arbetsgivaren kan också åläggas att återta arbetstagaren i anställningen. Skadeståndet skall motsvara högst hälften av årslönen. Har arbetaren varit anställd i tio år vid företaget, kan skadestånd motsvarande högst en årslön dömas ut. Har arbetaren 20 års anställningstid är maximigränsen för skadeståndet tre årslöner.

Lagen innehåller också regler om uppsägning på grund av sjukdom. Arbetare, som enligt nyss angivna regler åtnjuter skydd mot uppsägning utan saklig grund, får i princip inte sägas upp på grund av sjukdom eller olycksfall innan frånvarotiden uppgår till tre månader. Vid tio års anställning förlängs tiden till ett år.

Arbetstagare som fyllt 18 år och har varit anställd mer än sex månader, kan enligt i V ä s t t y s k l a n d gällande lag inte sägas upp av arbetsgivaren utan att saklig grund föreligger. Arbetsgivaren är beviskyldig för att saklig grund föreligger. Även om uppsägningen föranleds av förhållanden i företagets drift, kan uppsägningen anses ha skett utan saklig grund, nämligen om arbetsgivaren inte tog vederbörlig hänsyn till sociala förhållanden när han bestämde vilken arbetstagare som skulle avskedas.

Uppsägning utan saklig grund är ogiltig och kan föranleda att arbetsgivaren får utge skadestånd motsvarande lön för tiden efter uppsägningen. Om domstol finner att den anställde inte rimligen kan fortsätta i anställningen, kan domstolen upplösa arbetsavtalet och ålägga arbetsgivaren att utge skadestånd motsvarande högst 12 månadslöner. Är arbetstagaren 50 år gammal och har varit anställd i minst 15 år, är maxi-

migränsen 15 månadslöner. Är han 55 år gammal och har 20 års anställningstid, är maximigränsen 18 månadslöner.

För tjänstemän gäller enligt västtysk rätt en uppsägningstid på sex veckor, räknat från slutet av ett kvartal. Kortare uppsägningstid kan avtalas. För arbetare gäller i normalfall två veckors uppsägningstid. Har arbetaren varit anställd i samma företag i fem år, är uppsägningstiden en månad räknat från månadens slut. Om arbetaren har varit anställd tio år i företaget, är uppsägningstiden två månader räknat från månadens slut. Efter 20 års anställning blir uppsägningstiden tre månader räknat från slutet av ett kvartal. Vid beräkning av anställningens längd tar man inte hänsyn till den tid som ligger före det 35:e levnadsåret.

Det finns f. n. ett lagförslag enligt vilket företagsnämnderna (Betriebsrat) skall ha medbestämmanderätt om vilka arbetstagare som skall sägas upp. Man skall ta särskild hänsyn till äldre arbetstagare. Dessutom får företagsnämnden medbestämmanderätt i fråga om personalplaneringen inom företaget. Den måste alltså ta del i ansvaret för och ge förslag om att äldre arbetstagare i tid omplaceras på nya arbetsuppgifter inom företaget.

ILO:s rekommendation år 1963 nr 119 är uppdelad på två huvudavsnitt, av vilka det förra anger vissa allmänna tillämpningsnormer och det senare innehåller kompletterande bestämmelser avseende minskning i arbetsstyrkan.

Huvudprincipen i rekommendationen är att anställningsavtal inte bör uppsägas av arbetsgivaren utan att det för sådan uppsägning föreligger ett giltigt skäl, som sammanhänger med arbetstagarens duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsyn till arbetets behöriga gång inom vederbörande företag, anläggning eller verksamhet.

Såsom exempel på skäl som inte skall anses såsom giltiga anges a) medlemskap i facklig sammanslutning eller deltagande i facklig verksamhet utanför arbetstiden eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstiden; b) den omständigheten att någon ämnar uppträda, uppträder eller har uppträtt såsom ombud för arbetstagarna; c) den omständigheten att någon i god tro har ingivit klagomål eller deltagit i rättsligt förfarande mot en arbetsgivare med påstående om lagöverträdelse; d) ras, hudfärg, kön, civilstånd, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung.

Rekommendationen föreskriver att arbetstagare, som anser sig ha blivit obehörigen uppsagd, äger inom rimlig tid överklaga uppsägningsbeslutet inför ett organ som har upprättats enligt bestämmelser i kollektivavtal eller inför en opartisk instans såsom domstol, skiljedomare, skiljenämnd eller liknande organ. Det tillägges att om besvärinstansen finner att uppsägningen var ogrundad, den kan föreskriva, att vederbörande arbetstagare skall erhålla antingen ett lämpligt skadestånd eller annan

form av ersättning, såvida han inte återinsätts i arbete med rätt att i förekommande fall uppbära innehållen lön.

Arbetstagare som blir uppsagd bör åtnjuta skälig uppsägningstid eller skälig ekonomisk gottgörelse. Han har också rätt att utfå ett av arbetsgivaren utfärdat intyg. Detta får endast innehålla uppgift om de tidpunkter då arbetstagaren tillträdde respektive slutade sin anställning samt om arten av de arbetsuppgifter med vilka han varit sysselsatt. Däremot får intyget inte innehålla något för arbetstagaren ofördelaktigt.

I händelse av allvarlig misskötsel kan uppsägning ske utan varsel eller ersättning därför. Sådan misskötsel kan föranleda att avgångsvederlag eller liknande av arbetsgivaren utgivna förmåner inte beviljas. Innan beslut om uppsägning på grund av allvarlig misskötsel slutgiltigt träder i kraft, bör arbetstagaren få tillfälle att utan dröjsmål förklara sig.

Rekommendationens kompletterande bestämmelser rörande minskning i arbetsstyrkan föreskriver att när sådan minskning övervägs bör samråd med arbetstagarnas representanter äga rum så snart som möjligt rörande alla därmed sammanhängande frågor bl. a. utbildning och omskolning, överflyttningar mellan olika avdelningar samt urvalet av de arbetstagare som skall drabbas av minskningen. Sådant urval bör ske i enlighet med noga bestämda kriterier, vilka om möjligt bör fastställas i förväg med vederbörligt hänsynstagande till såväl företagets som arbetstagarnas intressen. Dessutom bör entledigad arbetstagare ges företräde till återanställning, när arbetsgivaren på nytt anställer arbetskraft.

I rekommendationen uttalas vidare att alla berörda parter bör på lämpligt sätt vidtaga positiva åtgärder för att i möjligaste mån avvärja eller begränsa en minskning av arbetsstyrkan utan att företagets effektiva drift därigenom lider avbräck. De statliga arbetsförmedlingsorganen eller andra lämpliga organ bör till fullo utnyttjas för att i största möjliga utsträckning säkerställa att arbetstagare vilka blivit uppsagda till följd av minskning av arbetsstyrkan utan dröjsmål erhåller annat arbete.

Rekommendationen äger tillämpning på alla grenar av näringslivet och på alla kategorier av arbetstagare. Från rekommendationens tillämpningsområde kan emellertid undantas arbetstagare som anställts för bestämd tid eller för en bestämd arbetsuppgift, anställningsförhållanden som på grund av arbetets natur inte kan vara av obestämd varaktighet, arbetstagare som fullgör en provotid, om denna bestämts på förhand och är av rimlig varaktighet, arbetstagare som anställts tillfälligt för en kortare period samt tjänstemän i den statliga förvaltningen, dock endast i den omfattning som konstitutionella föreskrifter utesluter dem från tillämpningen av en eller flera av bestämmelserna i rekommendationen.

Vad slutligen beträffar reglerna för rekommendationens genomförande föreskrivs härom att rekommendationen kan bringas i tillämpning genom nationell lagstiftning, kollektivavtal, interna reglementen och föreskrifter inom företagen, skiljedom eller beslut av dömande myndighet eller på annat sätt som är förenligt med nationell praxis och som kan anses lämpligt med beaktande av förhållandena i varje enskilt land.

4. Departementspromemorian

4.1 Allmänna överväganden

Fortgående och omfattande strukturförändringar inom näringslivet är ett framträdande drag i vår samhällsutveckling. Denna utveckling medför betydande omställningsproblem på arbetsmarknaden. Särskilt bekymmersamma har problemen blivit för de äldre arbetstagarna. Frågan om att trygga deras sysselsättning har trätt alltmer i förgrunden. Tillgängliga statistiska uppgifter visar att de äldre arbetstagarna i särskilt hög grad är utsatta för risk att bli arbetslösa under lång tid om de mister sina anställningar. De äldre dominerar i gruppen långtidsarbetslösa arbetstagare.

I det allmänna arbetsförmedlingsarbetet ägnas möjligheterna att be-
reda anställningar åt äldre arbetstagare särskild uppmärksamhet. Erfarenheterna från förmedlingsarbetet visar att de äldre har svårt att hävda sig i konkurrensen med den yngre arbetskraften. Delvis hänger detta samman med att de yngre ofta är mera välutbildade. De yngres prestationsförmåga är ofta större än de äldres. De äldre är i större utsträckning än de yngre bundna till en ort eller en region, vilket självfallet minskar deras möjligheter att ta tillvara de arbetstillfällen som kan yppas på andra håll. Inte sällan är arbetstagarna i de högre åldrarna handikappade, något som återspeglas i de stora andelarna äldre bland dem som är föremål för arbetsmarknadspolitiska åtgärder för handikappade. Svårigheterna för den äldre arbetskraften att få nya anställningar accentueras dessutom av att en del arbetsgivare har en överdriven uppfattning om ålderns negativa betydelse för prestationsförmågan och glömmet de värden som ligger i lång rutin och erfarenhet.

För att förbättra bl. a. den äldre arbetskraftens sysselsättningsläge har skilda arbetsmarknadspolitiska insatser gjorts. Dessa åtgärder är i huvudsak av dels sysselsättningsskapande, dels sysselsättningsstimulerande karaktär. Tillgängligt statistiskt material tyder på att antalet arbetstagare i 50-årsåldern eller däröver som numera kontinuerligt är föremål för arbetsmarknadspolitiska åtgärder överstiger 10 000.

En väsentlig anledning till att många mister sina anställningar är som redan antytts den fortgående strukturomvandlingen inom näringslivet. Ett uttryck för takten i denna omvandlingsprocess är det på senare år starkt

ökade antalet varsel om planerade driftsinskränkningar och driftsnedläggningar. Undersökningar som AMS har företagit, sammanställda med statistiken över varsel, tyder dessutom på, att de arbetstagare som årligen mister stadigvarande anställningar på grund av uppsägning från arbetsgivarens sida är betydligt fler än de som omfattas av varslen.

Det är i längden inte tillfredsställande, vare sig från den enskildes eller samhällets synpunkt, att den äldre arbetskraften i ökande utsträckning måste sysselsättas genom samhällets försorg. Samhällets resurser är begränsade. Men framför allt löper man risken att det på arbetsmarknaden kommer till stånd en kategoriuppdelning i en yngre, väl avlönad grupp som efterfrågas av arbetsgivarna och en grupp handikappade samt äldre för vilka det inte finns plats på den öppna marknaden.

Arbetsgivarna har i dag stor frihet att rationalisera sin rörelse. Samhället får ta hand om de sociala problem som följer i rationaliseringarnas spår. Växande och differentierade samhälleliga insatser för arbetskraften förefaller att hos många arbetsgivare ha lett till en försvagning av deras känsla av eget ansvar för arbetskraften. Den uppfattningen tycks ha spritt sig på flera håll inom näringslivet att det inte finns något att invända mot förändringar i produktionen som är företagsekonomiskt lönsamma men innebär försämrade förhållanden för arbetskraften. För arbetstagarna har följden blivit ökad otrygghet och växande klyftor mellan friska och handikappade, mellan yngre och äldre, mellan högavlönade och lågavlönade. De äldres villkor har blivit alltmer bekymmersamma.

Mot den bakgrunden är det tydligt att det finns anledning att överväga vilka åtgärder som snabbt skall kunna sättas in för att lägga ett ökat ansvar på arbetsgivarna och därigenom förbättra de äldres sysselsättningsmöjligheter på den öppna marknaden.

En väsentlig förbättring av de äldres situation på arbetsmarknaden förutsätter att arbetsgivarna tar på sig ett större ansvar än hittills för att produktions- och arbetsförhållanden anpassas till arbetstagarnas förutsättningar. Med den utgångspunkten är det naturligt att till en början undersöka om inte förbättringar för de äldre kan vinnas genom lagbestämmelser om tjänsteavtal och dess upphörande. Om arbetsgivarnas nuvarande möjligheter att med kort varsel avskeda arbetstagare begränsas på ett eller annat sätt i fråga om främst äldre arbetstagare, får dessa ökad trygghet i bestående anställningar och samtidigt bättre rådrum att söka nya anställningar om de friställs.

Den utveckling som kan förutses äga rum under de närmaste åren kan väntas accentuera de äldres svårigheter att hävda sig på den öppna arbetsmarknaden. De åtgärder som kan vidtas omedelbart för att förbättra anställningstryggheten för äldre arbetstagare – i avvaktan på resultatet av det arbete som pågår inom utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. – måste av naturliga skäl få en i viss mån provisorisk

karaktär och de kommer inte att kunna lösa alla de invecklade problem som hänger samman med anställningstryggheten. Brister av detta slag väger emellertid inte tungt, när alternativet är ökad otrygghet för växande grupper av äldre arbetskraft.

F. n. har arbetsgivaren i princip fri uppsägningsrätt även om denna rätt har begränsats genom avtal så till vida som skadestånd kan tilldömas enskild arbetstagarer som har sagts upp utan att saklig grund föreläggat för uppsägningen. Förhållandena på arbetsmarknaden varierar starkt. Det är uppenbart att en lagstiftning som uttömmande reglerar vilka omständigheter som kan godtas som grund för uppsägning måste bli komplicerad. En sådan lagstiftning kan inte genomföras nu utan får anstå tills resultatet av pågående utredningsarbete föreligger.

En begränsning av arbetsgivarens uppsägningsrätt förbättrar i och för sig inte arbetstagarerens situation, om anställningen upphör därför att arbetsgivaren måste lägga ned verksamheten. En förbättring i det hänseendet skulle emellertid kunna nås genom bestämmelser om förlängda uppsägningstider. Genom sådana bestämmelser kan arbetstagarerens försörjning säkerställas under skälig omställningstid. Det synes inte erbjuda oöverstigliga svårigheter att tillskapa en provisorisk lagstiftning om förlängda uppsägningstider för äldre arbetskraft. Inte heller torde en lösning av denna fråga innebära väsentligt hinder för den nyss nämnda utredningens fortsatta överväganden. En lagstiftning om uppsägningstider bör lämpligen kombineras med vissa regler om rätt till återanställning och om begränsningar i arbetsgivarens rätt att permittera utan lön.

Förlängda uppsägningstider kan inte hindra att äldre arbetstagarer även i framtiden kommer att löpa risk att bli friställda på grund av förändringar inom produktionslivet. Man måste också räkna med att det finns en risk att rätten till långa uppsägningstider kan göra det svårare för en del äldre att få nya anställningar. Det är därför nödvändigt att kombinera ett skydd för bestående anställningar i form av långa uppsägningstider med åtgärder som förbättrar möjligheterna att placera friställda äldre arbetstagarer på den öppna marknaden.

En utväg kan vara att etablera ett samarbete mellan arbetsmarknadsmyndigheter, fackliga organisationer och arbetsgivare i fastare former än f. n. och med sikte just på att undersöka möjligheterna att i ökad utsträckning sysselsätta äldre arbetstagarer. Ett sådant samarbete skulle kunna utgöra en naturlig utbyggnad av den försöksverksamhet med s. k. anpassningslag som AMS bedriver sedan ett år tillbaka i ett län. Liksom i denna försöksverksamhet bör arbetsmarknadsmyndigheternas och de fackliga organisationernas kontakter med arbetsgivarna komma till stånd i den utsträckning förhållandena för den äldre arbetskraften kräver det. När det är av behovet påkallat bör kontakterna byggas ut till regelrätta överläggningar med vederbörande arbetsgivare om per-

sonalpolitiken i hans företag. Med överläggningarna som grund bör arbetsmarknadsmyndigheterna kunna meddela anvisningar. Ytterst bör arbetsmarknadsmyndigheterna ha vissa tvångsmedel till sitt förfogande.

På grundval av dessa allmänna överväganden framläggs i promemorian förslag till

- 1) lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare,
- 2) lag om vissa åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare på den öppna marknaden.

Förslagen föranleder mindre följdändringar i andra författningar.

4.2 *Lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare*

4.2.1 Inledning

Det har redan sagts, att man inte i detta sammanhang kan lösa alla de komplicerade frågor som har samband med tryggheten i anställningen. Vad det nu gäller är att med omedelbara och i viss mån provisoriska åtgärder minska de äldre arbetstagarnas otrygghet. Ambitionerna får anpassas till dessa utgångspunkter. Det går inte att nu få till stånd en lagstiftning som ger ett fullständigt skydd i alla de varierande anställningsförhållanden där äldre arbetstagare sysselsätts. Däremot bör det vara möjligt att avsevärt förbättra situationen för det stora flertalet äldre arbetstagare. Ett av medlen är lagstadgade uppsägningstider av tillräcklig längd.

Syftet med en regel om uppsägningstid brukar sägas vara att arbetstagaren skall få rådrum att söka ny anställning utan att behöva råka ut för en inkomstminskning när den gamla anställningen upphör. Arbetstagaren har alltså intresse av att i god tid få reda på om arbetsgivaren inte längre anser sig kunna behålla arbetstagaren i sin tjänst. Är uppsägningstiden lång blir arbetstagarens möjligheter att skaffa sig ny anställning utan att behöva vidkännas inkomstminskningar goda. Den ökade trygghet som en längre uppsägningstid ger får särskild betydelse vid företagsnedläggelser och driftinskränkningar. Arbetstagaren får också en starkare ställning i den händelse arbetsgivaren försätts i konkurs.

Uppsägningstidernas längd varierar i dag starkt på arbetsmarknaden. Allmänt kan sägas, att flertalet tjänstemän i regel har uppsägningstider som varierar mellan en och sex månader. Arbetarna har mycket korta uppsägningstider, på den privata arbetsmarknaden 14 dagar, i vissa fall sex dagar. Arbetare, som är anställda i offentlig tjänst, har något längre uppsägningstider, vanligen en månad.

Även i andra hänseenden än uppsägningstidens längd har tjänstemännen större trygghet i anställningen än arbetarna. I detta sammanhang är av särskilt intresse att tjänstemännen vanligtvis är månadsavlönade, vilket innebär bl. a. att rätt till lön i princip föreligger, även om arbetsgivaren inte kan erbjuda något arbete. Arbetarna är däremot, i

varje fall på den privata arbetsmarknaden, i allmänhet tim- eller ackordsavlönade. Detta innebär, att arbetsgivaren betalar bara för utfört arbete eller, annorlunda uttryckt, att arbetaren inte får någon lön om arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete. Arbetaren kan alltså till skillnad mot tjänstemannen permitteras utan lön.

Det har redan tidigare framhållits, att frågan om skydd mot obefogade uppsägningar är alltför komplicerad för att kunna lösas fullständigt för ens de äldre arbetstagarna i det nu aktuella sammanhanget. Arbetet måste inriktas på frågor lämpade för sådana provisoriska lösningar som kan beräknas fungera tillfredsställande i praktiken för huvuddelen av den äldre arbetskraften. Det är därför som den i detta avsnitt behandlade regleringen av förhållandet mellan den enskilde arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren tar sikte på spörsmålet om uppsägningstidens längd för äldre arbetskraft och vissa därmed sammanhängande frågor om permittering och återanställning. Som närmare redovisas i det följande aktualiseras emellertid därvid också vissa frågor om arbetsgivarens rätt att permittera utan lön och om avskedade arbetstagares rätt till återanställning. Regler om återanställning får emellertid indirekt vissa återverkningar för arbetsgivarnas i dag i princip fria uppsägningsrätt.

Indirekt är syftet med en lagstadgad uppsägningstid att förmå arbetsgivarna att behålla arbetstagarna i sin tjänst och därigenom åstadkomma en minskning av arbetslösheten bland äldre arbetstagare. Med dessa utgångspunkter finns det ingen anledning att i detta sammanhang överväga någon lagreglering av uppsägningstiden vid uppsägning från arbetstagarens sida. Och något behov av legalt skydd för arbetsgivaren föreligger inte. Det kan erinras om att det inte är någon ovanlig företeelse på arbetsmarknaden att uppsägningstiden är längre om uppsägningen görs av arbetsgivaren än om den görs av arbetstagaren.

4.2.2 Förslagets huvudgrunder

Lagen skall som tidigare nämnts ge ett särskilt skydd för äldre arbetstagare. En viktig fråga blir då var åldersgränserna skall sättas, dvs. hur gammal en arbetstagare skall vara för att komma i åtnjutande av det särskilda skydd den föreslagna lagen avses åvägbringa. Tillgängliga uppgifter om de äldres arbetslöshet, särskilt uppgifterna om arbetslöshetstidens längd, tyder på att svårigheterna blir besvärande när arbetstagaren uppnår 50-årsåldern och ytterligare förvärras när arbetstagaren kommer i 55-årsåldern. Det är angeläget att skyddet sätter in i god tid innan arbetstagarens möjligheter att få annan anställning blir starkt försämrade.

Det finns uppgifter i det nämnda statistiska materialet som tyder på

att svårigheter att få ny anställning uppkommer redan för personer i 45-årsåldern. Detta är kanske i och för sig inte tillräckligt skäl för att redan vid en provisorisk lösning vidta speciella åtgärder för arbetstagare ned till denna ålder. Av betydelse vid frågans avgörande är emellertid också hur lång uppsägningstid som bör gälla för arbetstagare som har fyllt 55 år. Regelsystemet får nämligen inte utformas så, att kraftiga skillnader i fråga om uppsägningstidens längd uppstår mellan dem som omfattas av den nu aktuella lagen och dem som står utanför lagen. Ett skydd som sträcker sig ned till 45-årsåldern blir med hänsyn härtill aktuellt.

Frågan om hur lång uppsägningstid som – vid uppsägning från arbetsgivarens sida – bör gälla för arbetstagare som har fyllt 55 år skall bedömas med utgångspunkten att syftet med en uppsägningstid är att ge arbetstagaren möjlighet att skaffa sig ny anställning utan att behöva vidkännas minskning i arbetsinkomsten. U p p s ä g n i n g s t i d e n s l ä n g d måste alltså bestämmas så att flertalet arbetstagare verkligen får förbättrade möjligheter att skaffa sig ny anställning under uppsägningstiden. Det förut bchandlade statistiska materialet visar att arbetslöshetens längd är 27 veckor eller längre för ett icke obetydligt antal av de arbetslösa som är i 55-årsåldern. Mot den bakgrunden kan det inte komma i fråga att låta uppsägningstiden bli kortare än sex månader för den åldersgruppen. För flertalet av dessa arbetstagare torde å andra sidan en uppsägningstid på sex månader vara tillräcklig för att ny anställning skall kunna anskaffas i den mån sådan över huvud taget står att få. Här föreslås därför att uppsägningstiden vid uppsägning från arbetsgivarens sida bestäms till sex månader när uppsägningen avser arbetstagare som har fyllt 55 år. En uppsägningstid av den längden gäller f. ö. för vissa industritjänstemän.

Som redan har antytts kan man inte rimligen ha ett system som innebär att en 54-årig arbetstagare har 14 dagars uppsägningstid och en 55-årig arbetstagare sex månaders uppsägningstid. En avtrappning måste ske. En skälig avvägning förefaller vara att en arbetstagare i åldern 50–54 år får en uppsägningstid på fyra månader och en arbetstagare i åldern 45–49 år en uppsägningstid på två månader. Någon ytterligare avtrappning torde inte behövas. Avtrappningssystemet skall ses mot bakgrund av att svårigheterna att få ny anställning ökar med tilltagande ålder. Systemet synes godtagbart som en provisorisk lösning. Detta utesluter naturligtvis inte att jämkningar och kompletteringar kan visa sig erforderliga med hänsyn till det utredningsmaterial som utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. kommer att lägga fram.

I avtalen på arbetsmarknaden om bl. a. AGB-försäkring föreskrivs en k v a l i f i k a t i o n s t i d på i regel fem års anställning för att arbetstagaren skall komma i åtnjutande av skyddet. Krav på kvalifikations-

tid uppställs också i huvudavtalens regler om avskedande på grund av enskild arbetstagares förhållande. Kvalifikationstiden enligt det mellan SAF och LO gällande huvudavtalet uppgår dock till endast nio månader.

Mot bakgrund av dessa bestämmelser inställer sig frågan om den föreslagna lagen bör begränsas så att den endast omfattar arbetstagare med lång tids anställning i företaget. Det allmänna syftet med lagstiftningen är att skydda äldre arbetstagare som kan få det svårt att skaffa annat arbete och som fördenskull för sin försörjning är beroende av att få behålla sin anställning. Detta skyddsbehov är mindre uttalat när det gäller utpräglade korttidsanställningar. Den arbetstagare som har varit anställd under en kortare tid kan inte antas ha inrättat sig efter att anställningen obetingat kommer att vara under lång tid framöver. Man får i sammanhanget inte heller förbise, att arbetsgivarna som förut antytts skulle kunna tänkas bli mindre benägna att anställa äldre arbetskraft, om det särskilda skyddet enligt den nu aktuella lagstiftningen inträdde omedelbart vid anställningsavtalets ingående eller redan efter mycket kort anställningstid. De därmed förenade riskerna manar till en viss försiktighet i detta sammanhang.

Slutsatsen blir att en enhetlig kvalifikationstid om tre år föreslås. Med kvalifikationstid avses här den tid under vilken arbetstagaren har varit anställd hos den arbetsgivare som verkställer uppsägningen. Det är med andra ord frågan om den tid anställningsavtalet har varat. Det finns emellertid situationer när anställningsavtalet formellt sett inte har varat i tre år men där arbetstagaren likväl kan anses ha befogat krav på att komma i åtnjutande av det skydd den föreslagna lagen ger. Här åsyftas sådana fall när arbetstagaren har varit anställd hos ett företag i en koncern och sedan får anställning hos ett annat företag inom samma koncern. Arbetstagaren bör då kunna tillgodoräkna sig hela den tid under vilken han har varit anställd hos koncernen. Ett annat fall är det då ett företag överläts. En företagsöverlåtelse behöver i och för sig inte förändra arbetstagarens situation, även om arbetstagarens motpart i anställningsavtalet blir en annan. I lagen (1963: 114) om semester föreskrivs också, att överlåtelse av företag inte påverkar arbetstagarens rätt enligt semesterlagen. Samma betraktelsesätt bör anläggas här. Arbetstagaren bör kunna få räkna sig tillgodo även den tid under vilken han har varit anställd hos förutvarande ägare av rörelsen. Arbetstagaren bör dessutom kunna åberopa tid under vilken han har varit anställd i företag inom koncern som förutvarande ägare av rörelsen har tillhört.

Lagen bör alltså innehålla regler om att arbetstagaren får tillgodoräkna sig anställning i annat företag i samma koncern, anställning hos förutvarande ägare och anställning hos företag inom koncern som förutvarande ägare har tillhört.

I det föregående har det varit frågan om anställningsavtal som i realiteten gäller tills vidare. Det förekommer emellertid, att anställningsavtalet från början tidsbegränsas. Det händer också, att arbetstagaren anställts bara för visst arbete. Den sistnämnda typen av anställningar förekommer t. ex. i byggnadsbranschen, där det är vanligt att anställningen gäller ett bygge eller en ackordsperiod. Ofta nog torde det i det föregående berörda kravet på kvalifikationstid medföra, att arbetstagare som sålunda anställts på viss tid eller för visst arbete inte omfattas av lagen. I en del fall kan emellertid kvalifikationskravet vara uppfyllt även i fråga om dessa typer av anställningar. Det stöter dock på stora svårigheter både av saklig och av teknisk natur att låta den nu aktuella lagen generellt omfatta dessa anställningstyper. Det har därför bedömts som lämpligast att avgränsa lagen så, att den i princip inte gäller för tidsbegränsade anställningar och anställningar som uteslutande avser visst arbete. Det ingår i uppdraget för utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. att mer ingående än vad som nu kan bli fallet undersöka på vilket sätt dessa arbetstagarkategorier skall kunna beredas ökad trygghet i anställningen.

Det nyss förda resonemanget om att tidsbegränsade anställningar skall lämnas utanför den föreslagna lagen förutsätter emellertid att det är frågan om anställningar där det ter sig sakligt motiverat att anställa en arbetstagare på viss tid eller för visst arbete. Sakliga skäl föreligger om begränsningen av anställningsavtalets giltighet föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller står i övrensstämmelse med praxis i branschen. Dessa förutsättningar måste anses vara för handen i första hand om sådana anställningsförhållanden grundas på föreskrifter i kollektivavtal men också annars i särskilda fall.

Om en part i ett anställningsavtal i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet blir motparten berättigad att säga upp anställningsavtalet med omedelbar verkan utan iakttagande av föreskriven uppsägningstid. Som exempel på situationer som här åsyftas kan tas fall som t. ex. stöld på arbetsplatsen, förskingring av förtrodda medel eller onykterhet i arbetet. Det finns behov av en lagregel som ger arbetsgivaren möjlighet att avskeda arbetstagaren med omedelbar verkan i situationer som de nu beskrivna. Frågan blir då om man i lagen bör precisera i vilka situationer omedelbart avsked kan ske. Eftersom förhållandena kan växla bl. a. beroende på tjänstens art och förseelsens natur, är en reglering svårigenomförbar. De kollektivavtalsbestämmelser som f. n. reglerar frågan är också tämligen allmänt avfattade. Här föreslås därför att i lagen anges endast att arbetsgivare får säga upp anställningsavtal till omedelbart upphörande, om arbetstagaren i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter enligt anställningsavtalet.

Det torde vara en allmän arbetsrättslig grundsats att arbetsgivare inte

får som grund för uppsägning åberopa förhållande som har inträffat långt tidigare och som arbetsgivaren då inte har reagerat mot. Ett sådant betraktelsesätt ligger också till grund för den i 12 § tredje stycket lagen (1970: 943) om arbetstid m. m. i husligt arbete intagna bestämmelsen att som grund för avsked med omedelbar verkan inte får utslutande åberopas förhållande som arbetsgivaren har känt till mera än en vecka före uppsägningen (se prop. 1970: 150 s. 57). En motsvarighet till denna bestämmelse bör tas in i den nu aktuella lagen.

Vissa avgöranden av arbetsdomstolen tyder på att en avtalsbestämmelse om uppsägningstid har den principiella innebörden, att arbetstagaren skall ha lön under uppsägningstiden, även om arbete då inte kan erbjudas. Detta har i praxis ansetts gälla även i det fallet att arbetstagaren först permitteras på grund av arbetsbrist och därefter blir uppsagd. Arbetsdomstolen har nämligen menat, att arbetsgivaren är skyldig att vid arbetsbrist planera sina uppsägningar i god tid så att tillfälle till arbete kan beredas de anställda under uppsägningstiden. Rätten till lön under uppsägningstid är emellertid enligt praxis inte obegränsad. Har arbetsgivaren inte kunnat bereda arbetstagaren arbete under uppsägningstiden, har han nämligen rätt att vid utgivande av lön för uppsägningstiden avräkna belopp som svarar mot den arbetsinkomst arbetstagaren har uppburit på annat håll. Sådan avräkning kan ske även om arbetstagaren inte har tagit annat arbete men utan svårighet hade kunnat skaffa sig arbete. Finns det god tillgång på arbetstillfällen anses arbetstagaren alltså inte böra gå arbetslös på den uppsägningsgivarens bekostnad. Möjligt är att rätten till lön under uppsägningstid begränsas också av andra undantag. Det är t. ex. inte klart i praxis om en arbetstagar har rätt till lön under uppsägningstid ifall uppsägningen har föranletts av ett driftsavbrott som arbetsgivaren inte rimligen kunde förutse.

För att arbetstagarna skall få det skydd som den föreslagna lagen avser att ge är det av central betydelse att arbetstagaren får rätt till lön under uppsägningstid även om arbete då inte kan beredas honom. Det synsätt som har kommit till uttryck i arbetsdomstolens praxis bör prägla lagstiftningen. Med hänsyn bl. a. till att arbetsgivare i regel har möjlighet att försäkra sig mot skada till följd av driftsavbrott bör lön utgå under uppsägningstid även om uppsägningen föranleds av driftsavbrott som inte har kunnat förutses.

Lagen bör alltså innehålla en regel som tillförsäkrar arbetstagaren full lön under uppsägningstiden oberoende av om arbete kan erbjudas eller inte. Hur en sådan regel bör konstrueras kommer att redovisas närmare i det följande. Förslaget aktualiserar emellertid också frågan om behovet av skydd mot permitteringar under längre tid.

Av arbetsdomstolens praxis framgår att arbetsgivare inte bör tillgripa

permitteringar, om en uppkommen arbetsbrist kan väntas bli långvarig. Han bör då i stället tillgripa uppsägning. Arbetsgivaren får enligt domstolen inte heller permittera en arbetstagare i stället för att säga upp honom, om avsikten är att arbetstagaren inte vidare skall användas i arbetsgivarens tjänst.

Vid en lagreglering av uppsägningstidens längd är det av stor betydelse, att det inte blir möjligt för en mindre nogräknad arbetsgivare att kringgå lagen genom att tillgripa permittering i stället för uppsägning. Det ter sig naturligt att i detta avseende bygga vidare på de återgivna uttalandena av arbetsdomstolen. Även andra omständigheter talar här för. Arbetarna är till skillnad från tjänstemännen i allmänhet inte månadsavlönade. Detta innebär att arbetare – till skillnad mot tjänstemän – i princip kan permitteras utan lön. Det är av olika skäl inte möjligt att i varje fall inom ramen för den nu aktuella provisoriska lagstiftningen generellt undanröja dessa skillnader mellan arbetares och tjänstemäns lönesystem. För att syftet med den nu aktuella lagstiftningen skall nås, dvs. för att tryggheten i anställningen för äldre arbetstagare skall förbättras, måste emellertid äldre arbetstagare ges rätt att uppbära lön under permitteringstid. Att göra en sådan rätt helt undantagslös torde å andra sidan utgöra ett alltför stort ingrepp i det bestående lönesystemet om ingripandet skall ske inom ramen för den nu aktuella provisoriska lagstiftningen. Det önskemål som föranleder regler om rätt till lön under permittering, nämligen att hindra kringgående av reglerna om förlängd uppsägningstid, nödvändiggör inte heller detta.

Frågan för hur lång tid permittering utan lön skall kunna ske beträffande äldre arbetstagare, som omfattas av den föreslagna lagen, måste bedömas efter i viss mån skönsmässiga grunder. En maximering av permitteringstidens längd till 14 dagar syns innefatta en rimlig avvägning. Har korttidspermittering skett flera gånger under ett och samma kalenderår, bör den sammanlagda permitteringstiden under året inte få överstiga 30 dagar. Med dessa frister bör riskerna väsentligen vara undanröjda för att arbetsgivaren begagnar sin permitteringsrätt till att kringgå reglerna om lön under uppsägningstid.

En viktig fråga blir hur stor den lön bör vara som skall utgå under uppsägningstid eller sådan permitteringstid som ligger utanför de föreslagna 14-dagars- resp. 30-dagarstiderna, när arbete inte kan erbjudas arbetstagaren. I och för sig skall lörens storlek normalt regleras i avtal. För arbetsdomstolen torde emellertid utgångspunkten ha varit, att arbetstagaren i princip skall ha full lön under uppsägningstiden även när arbete inte kan erbjudas honom. På en sådan princip bör även den nu föreslagna lagstiftningen vila. Det får alltså inte bli så, att en arbetstagare, som regelbundet sysselsatts i ackordsarbete, under

uppsägningstiden eller sådan permitteringstid som nyss nämndes får uppbära endast den lägre inkomst som en avlöning efter avtalets bestämmelser om timlön vanligen innebär. Från de synpunkter som uppbär förslaget kan det inte heller accepteras, att arbetstagaren får något slags uppsägnings- eller permitteringslön som ger lägre förtjänst än den normala arbetsinkomsten. Det finns därför behov av en regel som ger arbetstagaren garantier för att han får normal arbetsinkomst, även om arbete inte erbjuds honom.

En sådan reglering av viss miniminivå på lön som här åsyftas finns f. n. i semesterlagen (12 §). Det regelsystem som där uppställts synes med fördel kunna läggas till grund även för den nu föreslagna lagstiftningen. För arbetstagar, som är avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet betyder detta, att han under uppsägningstid – och vid långtidspermittering – får den lön som belöper sig på den tiden även om arbetsgivaren inte kan sysselsätta honom.

För andra arbetstagare är läget mer komplicerat. I vissa fall kan årsinkomsten påverkas av att arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom, havandeskap eller barnsörd, militärtjänstgöring eller tjänstgöring i civilförsvaret. Sådan frånvaro – s. k. privilegierad frånvaro – jämföras i fråga om sådana arbetstagare som nu åsyftas under vissa förutsättningar och med vissa begränsningar med arbetad dag när det är fråga om tillämpning av semesterlagen. För dessa arbetstagare gäller enligt semesterlagen följande när det gäller att beräkna semesterlönens storlek, vilket skall ske på grundval av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst i anställningen under kvalifikationsåret, dvs. närmast föregående kalenderår. I arbetsinkomsten inräknas inte semesterlön, sjuklön och övertidstillägg. För varje dag som utgör privilegierad frånvaro skall å andra sidan arbetsinkomsten ökas med ett belopp motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under kvalifikationsåret. På den lönesumma som sålunda räknas fram utgör semesterlönen för hela semestertiden nio procent. För varje dag som semestern överstiger 24 dagar för år räknat ökas semesterlönen med fyra tiondels procent av arbetsinkomsten. Detta system passar bra även för det nu aktuella lagförslaget. Nioprocentsregeln, som är avpassad efter fyraveckorssemestern, måste dock av naturliga skäl ersättas med någon annan regel, lämpligen den i semesterlagen förekommande regeln om fyra tiondels procent för semesterdag utanför fyraveckorssemestern. Det föreslås därför att lönen för dessa arbetstagare beräknas så att den för varje dag utgående lönen under tid då arbete inte kan erbjudas skall uppgå till fyra tiondels procent av inkomsten under kvalifikationsåret varmed då avses närmast föregående kalenderår.

De angivna löneberäkningsreglerna avser som framgår av det anförda endast det fallet att arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete. Med hän-

syn till de grunder för lagstiftningen som återspeglas i bl. a. löneberäkningsreglerna torde arbetsgivaren vid tillämpningen av lagen inte komma att medges att placera arbetstagare i arbete som ger lägre inkomst än vad som följer av löneberäkningsreglerna, i varje fall inte utan att tillskjuta mellanskillnaden.

Skulle arbetstagaren ha förvärvat eller uppenbarligen ha kunnat förvärva lön i annan anställning, bör detta belopp avräknas från det belopp arbetsgivaren enligt de föreslagna reglerna är skyldig att utge. Förslaget bygger med andra ord på den principen att en uppsagd eller permitterad arbetstagare är skyldig att stå till arbetsmarknadens förfogande. Avräkningsregeln bör emellertid ges en tämligen snäv tolkning. Den får inte tolkas så att den öppnar möjligheter för arbetsgivaren att undandra sig sina ekonomiska förpliktelser. Avsikten är endast att förhindra en stötande överkompensation till arbetstagarna eller förmåner som är oskäligt stora med hänsyn till att arbetstagaren utan svårighet och utan olägenheter kunde ha skaffat sig annat arbete under den lediga tiden. I praktiken torde det kunna gå till så att den offentliga arbetsförmedlingen i samråd med arbetstagarens fackliga organisation bedömer, om arbetstagaren bör ta arbete som finns ledigt.

De förordade reglerna föranleder ytterligare ett par kommentarer. Vid permittering kommer reglerna i ett normalfall att fungera på följande sätt. Under de första fem dagarna – karenstiden – utgår permitteringslönen enligt det särskilda permitteringslöneavtal som f. n. finns på arbetsmarknaden. Sedan löper en tid på nio dagar under vilken arbetstagaren lyfter arbetslöshetsersättning. Därefter träder de nu föreslagna reglerna in, och arbetsgivaren blir skyldig att betala full lön till arbetstagaren. För tydlighetens skull bör också anmärkas att förslaget inte påverkar rådande avtalssystem om avgångsvederlag o. d. En arbetstagare som omfattas av lagen och har rätt till lön under sex månaders uppsägningstid kan alltså dessutom ha rätt till avgångsbidrag enligt AGB-för säkringen.

De föreslagna reglerna får betydelse i den situationen att arbetsgivaren försätts i konkurs. Både gällande rätt och den förmånsrättslag, som träder i kraft den 1 januari 1972, innebär, att arbetstagaren kan åberopa förmånsrätt i arbetsgivarens konkurs för lön under skälig uppsägningstid, om konkursboet säger upp anställningsavtalet. Förmånsrättslagen innehåller en maximiregel: förmånsrätt för lön under uppsägningstid gäller endast inom ramen för en skälig uppsägningstid av högst sex månader. Det är uppenbart att skälig uppsägningstid i konkurs inte kan bestämmas så, att den blir kortare än vad som normalt följer av en för arbetstagaren gällande lagstiftning om uppsägningstidens längd. En arbetstagare som omfattas av den nu föreslagna lagen torde därför i arbetsgivarens konkurs få förmånsrätt för lön under den uppsägningstid som gäller för honom enligt lagen. Under dessa omständig-

heter följer av lagen om statlig lönegaranti i konkurs, att statsgarantin gäller för lön under den uppsägningstid som föreskrivs i den nu föreslagna lagen. Från den förmånsberättigade utdelningen i konkursen – och därmed även från belopp som utgår enligt statsgarantin – avräknas belopp som svarar mot lön som arbetstagaren under uppsägningstiden lyfter från ny anställning (jfr prop. 1970: 201 s. 66).

I detta sammanhang bör nämnas, att förslaget torde böra föranleda en ändring i 2 § tredje stycket lagen om statlig lönegaranti vid konkurs. Betalning enligt garantin utgår för varje arbetstagare med högst ett belopp som motsvarar tre gånger det vid tiden för konkursbeslutet gällande basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring. Detta maximibelopp torde emellertid böra höjas något, så att det för arbetstagare, som omfattas av det här framlagda lagförslaget, i allmänhet kan täcka förutom inestående lön och semesterersättning (jfr prop. 1970: 201 s. 65) även lön under sex månaders uppsägningstid. Det synes vara tillräckligt om maximibeloppet bestäms till fyra basbelopp.

Förslaget om lagstadgad uppsägningstid och rätt till lön vid längre permitteringar innefattar väsentliga förbättringar av den äldre arbetskraftens utsatta ställning. Den praktiska effekten av förslaget i den delen kan antas bli att arbetsgivarna kommer att noggrant planera uppsägningar och permitteringar. De kommer att undvika permitteringar för längre tidrymder och i sådana fall i stället tillgripa uppsägning. Från den synpunkten skulle de föreslagna bestämmelserna i vissa fall få verkningar som inte är odelat positiva för äldre arbetstagare. Detta aktualiserar frågan om det är möjligt att inom ramen för lagstiftningen ge vissa regler om äldre arbetstagares rätt till anställning.

Vissa kollektivavtal på arbetsmarknaden innehåller klausuler om i vilken ordning arbetstagare skall återanställas. En paragraf i huvudavtalet mellan SAF och LO behandlar sålunda detta ämne, låt vara att paragrafen inte ger en uppsagd eller permitterad arbetstagare någon ovillkorlig rätt till återanställning. Det bör vara möjligt att bygga ut och förbättra det skydd som den avtalsbestämmelsen är avsedd att ge. Eftersom syftet med den nu aktuella lagen är att minska arbetslösheten för äldre arbetstagare, ter det sig naturligt att lagen reglerar också rätt till återanställning.

Liksom den nyss nämnda klausulen i huvudavtalet bör återanställningsrätten gälla arbetstagare som har avskedats på grund av arbetsbrist. Har arbetstagaren sagts upp på grund av sitt förhållande i tjänsten, bör han däremot inte kunna göra gällande rätt till återanställning. Klausulen i huvudavtalet gäller också vid permittering. Med hänsyn till att rätten att permittera utan lön i lagen begränsas till korttidspermitteringar torde rätten till återanställning efter permittering inte behöva regleras i lagen.

Det kan naturligtvis inträffa, att en arbetsgivare som har sagt upp

anställda på grund av arbetsbrist, först något eller några år därefter blir i stånd att nyanställa arbetskraft. Har så lång tid förflutit torde emellertid både arbetsgivare och arbetstagare betrakta det gamla anställningsförhållandet som utagerat. Rätten till återanställning bör därför tidsbegränsas. Klausulen i huvudavtalet förutsätter, att fråga om anställning uppkommer inom fyra månader efter avskedet. En tidsperiod på fyra månader förefaller emellertid vara i kortaste laget. Det föreslås därför att tidsperioden bestäms till sex månader räknat från den dag då det gamla anställningsavtalet utlöpte. Har återanställning skett bör arbetstagaren omedelbart komma i åtnjutande av lagens uppsägningskydd. För denna speciella situation bör alltså kravet på en kvalifikationstid på tre år inte gälla.

Som förut nämnts har det inte ansetts möjligt att i detta sammanhang uttryckligen reglera frågan under vilka omständigheter uppsägning över huvud taget skall kunna tillgripas från arbetsgivarens sida. Den föreslagna bestämmelsen om rätt till återanställning torde emellertid få återverkningar även på den frågan.

Arbetsdomstolen har ibland haft att pröva tvister om s. k. turordningsklausuler enligt vilka i tjänsten äldre arbetare tillförsäkrats rätt att vid arbetsbrist kvarstanna i arbete framför i tjänsten yngre arbetare. Domstolen har därvid framhållit att sådana klausuler lätt skulle kunna förlora praktisk betydelse, om arbetsgivaren oberoende av arbetsbrist skulle kunna avskeda arbetare på vilket skäl som helst. Domstolen har därför antagit, att sådana turordningsklausuler har den innebörden att arbetsgivaren inte kan avskeda en företrädesberättigad arbetare utan att det finns oobjektivt godtagbart skäl för det.

Synpunkter av detta slag måste göra sig gällande även när det blir frågan om tillämpning av den föreslagna bestämmelsen om återanställningsrätt. Bestämmelsen kan inte rimligtvis sättas ur spel bara genom att arbetsgivaren med anledning av ett framställt yrkande om återanställning påstår, att den tidigare uppsägningen av arbetstagaren i fråga inte föranleddes av arbetsbrist. För ett sådant påstående har arbetsgivaren bevisbördan. I allmänhet torde han inte kunna styrka sitt påstående på något annat sätt än genom en bevisning om att det förelåg annat objektivt godtagbart skäl för uppsägningen än arbetsbrist. På detta sätt kan bestämmelsen om rätt till återanställning indirekt komma att leda till att den av arbetsdomstolen i domen 1932 nr 100 uppställda rättsgrundsatsen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt inte längre kan upprätthållas. Det får ankomma på domstolarna – närmast arbetsdomstolen – att avgöra om de redan nu och utan uttryckliga bestämmelser i ämnet anser sig kunna bryta mot tidigare praxis och ersätta principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt med den motsatta principen att uppsägning inte får ske annat än på saklig grund. Det är inte förenat med

några olägenheter om domstolarna på denna punkt skulle föregripa det pågående utredningsarbetet om anställningstryggheten. Den fria uppsägningsrätten är en kvarleva från äldre tider, och den speglar inte de anspråk på socialt ansvar som man åtminstone numera har rätt att ställa på arbetsgivaren. Den måste därför i alla händelser avskaffas inom en nära framtid.

4.2.3 Undantag från lagens tillämpningsområde

Inom flera branscher förekommer säsongarbete. Som exempel på arbetstagare som sysselsätts i sådant arbete kan nämnas flottningsarbetare, virkesmätare, vissa skogsarbetare m. fl. Anställningsavtalen för säsongarbetare kan vara konstruerade på olika sätt. Ibland torde arbetsgivaren förfara så, att han permitterar arbetstagaren vid säsongens slut och återintar honom i arbete vid nästa säsongens början (s. k. säsongpermittering). I sådant fall har anställningsavtalet i och för sig gällt även under den tid som förflutit mellan en säsongens slut och nästa säsongens början. I andra fall kan läget vara det, att anställningsavtalet upphör i och med att säsongen avslutas och att ett nytt anställningsavtal anses vara ingånget i och med att arbetstagaren återintar i arbetet vid nästa säsongens början. Gemensamt för de olika anställningsformer som kan förekomma vid säsongarbete torde vara, att arbetstagaren har klart för sig då han tar arbetet att han inte kan påräkna sysselsättning när säsongen upphör. Situationen påminner i hög grad om den som föreligger när en arbetare anställs för viss bestämd tid eller för visst arbete. På grund härav och med hänsyn till att förhållandena vid säsongarbete torde växla inom olika branscher talar övervägande skäl för att arbetstagare som sysselsätts i säsongbetonat arbete undantas från tillämpningsområdet för den provisoriska lagstiftning som är aktuell nu.

Från semesterlagens tillämpningsområde undantas arbetstagare, som är medlem av arbetsgivarens familj, och arbetstagare som uteslutande avlönas genom andel i vinst. För båda dessa arbetstagar-kategorier föreligger så speciella förhållanden att de båda kategorierna generellt bör undantas från den nu aktuella lagens tillämpningsområde.

Föregående år beslutades ny lag om arbetstid m. m. i husligt arbete. Lagen gäller för arbete som arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll. Uppsägningstiden vid tillsvidareanställning är 14 dagar om inte annat avtalats. I förarbetena framhålls (prop. 1970: 150 s. 56) att en omprövning av uppsägningstiden kan bli aktuell när utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. har slutfört sitt arbete. Eftersom arbete i hushåll har särskild karaktär, har det inte ansetts påkallat att nu inom ramen för den provisoriska lagstiftningen om uppsägningstid ompröva frågan om uppsägningstid för arbetstagare som arbetar i arbets-

givarens hushåll. Lagen bör alltså inte gälla för sådana arbetstagare.

Tjänstemän som tillhör *företagsledningen* i egentlig mening företräder direkt arbetsgivaren och har i själva verket en utpräglad arbetsgivarfunktion. Därav följer att de måste stå i ett särskilt förtroendeförhållande till arbetsgivaren. Brister detta förtroende måste arbetsgivaren ha möjlighet att snabbt entlediga tjänstemannen i fråga. I och för sig hindrar detta visserligen inte att uppsägningstiden görs förhållandevis lång. Enligt allmänna arbetsrättsliga grundsatser är arbetsgivaren nämligen oförhindrad att med omedelbar verkan avstänga en arbetstagare från tjänsteutövning – trots att arbetstagaren har rätt till uppsägningstid – men detta befriar inte arbetsgivaren från hans skyldighet att utge lön till arbetstagaren under uppsägningstiden. Oavsett detta får tjänsteman inom företagsledningen anses inta en så speciell ställning – anställningsvillkoren bestäms f. ö. ofta i anställningskontrakt för den individuella tjänstemannen och inte i kollektivavtal – att övervägande skäl talar för att sådana tjänstemän icke bör omfattas av lagen.

Lagen (1914: 45) om kommission, handelsagentur och handelsresande – som tillkommit i nordiskt samarbete – innehåller i 86 § en föreskrift om uppsägningstid på minst tre månader för *handelsresande* som är anställd i huvudmannens tjänst. Ett förslag till ändringar i kommissionslagen har nyligen lagts fram av kommissionslagstiftningssakkunniga (SOU 1970: 69). Förslaget som har tillkommit i nordiskt samarbete berör även 86 § kommissionslagen. Under dessa förhållanden är det lämpligast att sådana arbetstagare som avses i kommissionslagen, dvs. vissa handelsresande och platsförsäljare, tills vidare lämnas utanför den nu aktuella lagen.

Anställningsförhållandena för *sjömän* regleras av bestämmelser i sjömanslagen. Lagen innehåller bl. a. bestämmelser om antälningsavtalets upphörande och om uppsägningstid. Sjömanslagen är f. n. föremål för översyn av 1964 års sjömanslagskommitté som väntas avge betänkande inom kort. Förhållandena inom sjöfarten är i olika hänseenden särpräglade. Bl. a. är ålderssammansättningen på sjöfolksförbundets medlemskår en helt annan än den man vanligen finner inom industrin och handelns organisationer. En stor del av den svenska handelsflottan består av fartyg som aldrig anlöper svensk hamn och stora arbetstagargrupper utgörs av personer som inte är bosatta i Sverige. För omkring två tredjedelar av de ombordanställda avser anställningen fartyget. Den återstående tredjedelen liksom praktiskt taget allt fartygsbefäl är däremot anställda vid rederiet, s. k. rederianställning. Anställningsförhållandena uppvisar sålunda en splittrad bild. Under dessa omständigheter synes de arbetstagare för vilka sjömanslagen gäller böra lämnas utanför den nu aktuella provisoriska lagstiftningen. Frågan får tas upp till förnyad prövning när sjömanslagskommitténs betänkande föreligger.

Frågan om trygghet i anställningen är måhända ibland inte lika vä-

sentlig för deltidсанställda arbetstagare som för heltidsanställda. I flertalet fall torde emellertid en deltidсанställning ha sådan betydelse för arbetstagaren, att han av sociala och arbetsmarknadspolitiska skäl bör åtnjuta samma trygghet i anställningen som andra arbetstagare. Eftersom det möter svårigheter att finna en klar skiljelinje mellan de deltidсанställningar som bör omfattas av lagen och de som eventuellt skall kunna lämnas utanför, förordas *inte något undantag* från lagens tillämpningsområde beträffande deltidсанställda arbetstagare.

4.2.4 Påföljds- och rättegångsbestämmelser m. m.

Av den föreslagna lagens karaktär följer att den bör vara tvingande. Det synes inte finnas något praktiskt behov av att införa en möjlighet att genom kollektivavtal frångå lagens minimiregler. Däremot bör självfallet inget hinder föreligga att avtal träffas om bättre skydd än det lagen ger.

Skulle arbetsgivare bryta mot föreskrift i lagen, bör han bli skyldig att ersätta uppkommen skada. I allmänhet blir det fråga om att utge ersättning för mistad lön. I överensstämmelse med vad som gäller inom annan arbetsrättslig lagstiftning bör även ideell skada kunna ersättas. Det bör vidare vara möjligt att jämka skadeståndet.

I kollektivavtalens förhandlingsordningar uppställs regelmässigt preskriptionsregler enligt vilka tvister som inte har påtalats inom föreskrivna tid inte kan underkastas rättslig prövning om motparten gör preskriptionsinvändning. Bestämmelser av det slaget finns även i lagstiftningen (se 25 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt samt 22 § semesterlagen). Även på det nu aktuella området finns det behov av att avskära parter från möjligheten att tvista om saker som ligger långt tillbaka i tiden. Här föreslås därför en regel enligt vilken den som vill fordra skadestånd skall väcka talan inom två år efter det att skadan inträffade. Om det försummas bör talerätten vara försutten.

Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. har i uppgift att utreda även möjligheterna att vidga arbetsdomstolens behörighet i arbetsrättsliga tvister. Detta är en komplicerad fråga, och det är varken möjligt eller lämpligt att i detta sammanhang frångå den ordning som f. n. gäller för prövning av arbetsrättsliga tvister. Det föreslås därför, att arbetsdomstolen blir behörig domstol i mål beträffande arbetstagare vilkas anställningsavtal regleras av kollektivavtal. Är det fråga om en oorganiserad arbetstagare, bör tvisten prövas av allmän domstol. Denna kompetensfördelning mellan arbetsdomstolen och allmän domstol får omprövas av utredningen i samband med utredningens prövning av övriga kompetensfördelningsfrågor. Hinder bör inte föreligga att parterna i stället enas om att hänskjuta tvist om lagens tillämpning till avgörande av skiljemän.

4.3 Lagen om vissa åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare på den öppna marknaden

4.3.1 Lagstiftningens tillämpningsområde

Strävan att lösa de äldres sysselsättningsproblem genom att de i största utsträckning bereds lämpliga arbeten på den öppna marknaden kan i och för sig anses tala för att det förordade systemet med insyn och anvisningar görs generellt, dvs. omfattar alla arbetsgivare. Härigenom skulle arbetsmarknadsmyndigheterna systematiskt få kännedom om strukturen på arbetskraften vid olika arbetsplatser.

Det konkreta behovet av att i den åsyftade formen vinna förbättringar i fråga om den äldre arbetskraftens sysselsättningsmöjligheter i företagen är emellertid skiftande. Omfattningen av arbetslösheten och av samhällseliga sysselsättningskapande åtgärder varierar mellan olika regioner. Samtidigt ter sig möjligheterna att öka tillfällena till nyanställning av äldre arbetskraft olika från fall till fall. Det har samband med bl. a. näringsstrukturen i olika regioner och kanske framför allt med förhållandena i varje enskilt företag och den tillgängliga arbetskraftens förutsättningar. Behovet och möjligheterna att placera äldre arbetskraft ändras också från tid till annan, på kort sikt till följd av bl. a. konjunkturvariationer och på längre sikt på grund av den fortgående strukturomvandlingen, förändringarna i arbetskraftens ålderssammansättning, m. fl. omständigheter.

Ett system som är generellt i den meningen att samhället skall hålla kontakt med praktiskt taget alla arbetsgivare synes varken lämpligt eller nödvändigt. Ett sådant system kräver dessutom stora resurser. Syftet att skapa ökad sysselsättning åt de äldre bör man kunna nå med ett mera begränsat system som ger utrymme för selektiva insatser, dvs. ett system som gör att ingripanden kommer till stånd i den omfattning som behövs med hänsyn till regionala och andra förhållanden på arbetsmarknaden och som är möjlig med hänsyn till tillgängliga resurser.

På grund av dessa överväganden föreslås att lagen konstrueras så att arbetsmarknadsmyndigheterna själva kan reglera i vilken utsträckning lagen skall tillämpas. Inom arbetsmarknadsverket är det framför allt länsarbetsnämnderna som har den närmare kännedomen om regionala och lokala förhållanden på arbetsmarknaden. Det bör därför vara dessa nämnder som bemyndigas att förordna om skyldighet för viss arbetsgivare att lämna uppgifter om personalförhållandena i hans verksamhet.

Bemyndigandet kan emellertid behöva förses med vissa begränsningar.

Den första frågan är huruvida undantag bör göras för vissa sektorer. För möjligheterna att placera en friställd arbetstagare på

den öppna marknaden är bl. a. hans utbildning, yrkeserfarenhet och personliga önskemål av betydelse. Det är därför viktigt att placeringsmöjligheterna inte begränsas genom att länsarbetsnämnd ställs utan möjlighet att diskutera personalrekryteringen med arbetsgivare inom olika verksamhetsområden. Det bör följaktligen inte komma i fråga att generellt ta undan arbetsgivare med viss verksamhet från det föreslagna systemet.

I fråga om undantag för arbetsgivare med visst antal anställda bör beaktas att produktionsgången kan behöva ändras eller arbetsuppgifterna på arbetsstället fördelas på annat sätt, om sysselsättningsmöjligheterna för de äldre skall kunna förbättras. Mycket små företag har ofta begränsade möjligheter att göra sådana ändringar. Ändringar av det slaget kan i varje fall innebära stora ekonomiska belastningar för dem. De små företagen rekryterar vidare arbetskraft i liten omfattning. Ett anspråk på dessa företag att vidta åtgärder så att de kan öka nyrekryteringen av äldre kan därför inte väntas ge nämnda sysselsättningseffekter. De insatser länsarbetsnämnden i varje konkret fall behöver göra står inte i direkt proportion till företagsstorleken. Insatserna kan därför bli oproportionerligt stora i förhållande till effekterna av dem. Inte heller kan man bortse från att tjänsteförhållandet i mycket små företag ofta är präglad av ett personligt förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare som gör att speciella åtgärder från samhällets sida i fråga om personalrekryteringen inte ter sig ändamålsenliga. Småföretag bör därför uteslutas från lagens tillämpningsområde. Gränsen synes lämpligen böra sättas så att lagen inte omfattar arbetsgivare som har färre än fem anställda.

En annan avgränsningsfråga är för vilka åldersgrupper åtgärder behöver vidtas. Uppgifterna om de äldres arbetslöshet, särskilt uppgifterna om arbetslöshetstidens längd, tyder på att svårigheterna blir märkbara redan när arbetstagarna kommer upp i 50-årsåldern och att svårigheterna ökas markant i åldersgrupperna 55 år och däröver. Särskilda insatser behöver alltså göras framför allt för personer i dessa åldrar. Vid vilken ålder svårigheterna i de konkreta fallen sätter in beror emellertid på flera omständigheter. Arbetstagarens utbildning och yrkeserfarenhet spelar in, likaså näringsstrukturen i regionen, konjunkturläget, m. fl. omständigheter. De samhälleliga sysselsättningsskapande åtgärderna omfattar i inte ringa utsträckning även personer i åldersgrupperna närmast under 50 år. Åtgärder kan därför vara påkallade för att säkerställa sysselsättning även åt arbetstagare som inte har nått 50-årsåldern. Hänsyn måste vidare tas till att länsarbetsnämndernas resurser varierar. Slutsatsen blir att man i lagen inte bör närmare ange för vilka åldersgrupper länsarbetsnämnden skall äga vidta åtgärder. Det bör vara tillräckligt att lagen förklaras avse åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare. Vid lagtillämpningen torde viss ledning kunna

hämtas av det förhållandet att den föreslagna lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare är avsedd att gälla fr. o. m. 45-årsåldern och att det fulla uppsägningsskyddet med sex månaders uppsägningstid skall gälla fr. o. m. 55-årsåldern.

4.3.2 Förfarandet hos länsarbetsnämnd

Som underlag för länsarbetsnämnds bedömning av sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetstagare bör nämnden kunna skaffa sig uppgifter från arbetsgivare angående den aktuella personalsammansättningen och andra omständigheter som har betydelse för att bedöma placementsmöjligheterna. Det förordas därför att länsarbetsnämnd får rätt att förelägga arbetsgivare att på tider som nämnden bestämmer redovisa vilka anställda han har. Arbetsgivaren bör vara skyldig att ange de anställdas namn, ålder, kön, nationalitet och funktion inom verksamheten och hur de fördelas på olika arbetsplatser. Det är också angeläget att nämnden fortlöpande hålls underrättad om uppsägning av arbetstagare som omfattas av den föreslagna lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare. Nämnden föreslås få befogenhet att infordra uppgifter i enlighet härmed.

Det skall ankomma på länsarbetsnämnden att bedöma i vilka fall förordnande om uppgiftsskyldighet skall meddelas. Som allmän riktning bör därvid i enlighet med det förut sagda gälla att förordnande om uppgiftsskyldighet bör meddelas i den utsträckning som de regionala arbetsmarknadsförhållandena för den äldre arbetskraften kräver det. Det innebär att det i län med hög arbetslöshet eller där omfattande sysselsättningsskapande åtgärder har vidtagits kan finnas skäl att ge åtskilliga arbetsgivare förelägganden. I län där sysselsättningsläget för äldre arbetskraft är väsentligt bättre, aktualiseras förelägganden i mindre utsträckning. I vissa fall kan länsarbetsnämnden emellertid behöva förordna om uppgiftsskyldighet redan som allmän beredskapsåtgärd inför väntade förändringar på arbetsmarknaden i länet. Antalet förordnanden kan alltså komma att variera åtskilligt från region till annan.

När det gäller vilka arbetsgivare som bör lämna uppgifter är det angeläget att länsarbetsnämnden särskilt beaktar den förtrogenhet med företagen och andra arbetsställen som de anställdas organisationer har. Det står givetvis utan särskild författningsbestämmelse därom organisationerna fritt att lämna förslag på arbetsgivare som enligt deras mening bör omfattas av förordnande. Man får förutsätta att sådana förslag i regel kommer att följas i den utsträckning som nämndens resurser medger det. I vissa fall kan organisationerna å andra sidan bedöma att förutsättningar saknas för viss arbetsgivare att förbättra sysselsättningsmöj-

ligheterna för äldre arbetstagare. Man bör för att undvika onödig belastning på både nämnderna och arbetsgivarna i görlig mån undvika att förordna om skyldighet att lämna uppgifter till länsarbetsnämnd, om det framstår som utsiktslöst att arbetsgivaren på kortare eller längre sikt kan vidta sådana åtgärder som är ägnade att förbättra de äldres sysselsättningsmöjligheter. En sådan onödig omgång kan undvikas, om, förutom arbetsgivaren, också de anställdas organisationer får tillfälle yttra sig över förslag till förordnande om insyn. En bestämmelse av detta innehåll föreslås.

Uppgifter från arbetsgivare har grundläggande betydelse för länsarbetsnämndens möjligheter att bedöma förutsättningarna för särskilda åtgärder. Länsarbetsnämnden bör därför kunna förena förordnande om uppgiftsskyldighet med vite. Vitesföreläggande torde knappast behöva utnyttjas i normalfallen.

Förordnanden om uppgiftsskyldighet bör meddelas i den utsträckning förhållandena för de äldre på arbetsmarknaden kräver det. Insyn kan aktualiseras bl. a. om arbetsgivare driver en allmänt olämplig personalpolitik, som kan komma till uttryck t. ex. genom särskilt hög personalomsättning. Det kan förutsättas att de anställdas organisationer kommer att bevaka att nämnden blir underrättad om dylika fall. Å andra sidan bör ett förordnande om insyn i det konkreta fallet inte tolkas som att nämnden misstänker brister i arbetsgivarens personalpolitik. Det bör betonas att det är förhållandena på arbetsmarknaden för de äldre som bör vara utslagsgivande för omfattningen av insynsförordnandena. Det innebär att nämnden i sina strävanden att finna lämpliga anställningar för den tillgängliga äldre arbetskraften kan behöva vända sig även till sådana arbetsgivare som redan har gjort insatser för att bereda även äldre arbetskraft sysselsättningsmöjligheter i sin verksamhet.

Genom uppgifterna från arbetsgivaren och de anställdas organisationer får länsarbetsnämnden ett första underlag för att bedöma, om det finns förutsättningar för arbetsgivaren att anställa flera äldre arbetstagare. Om nämnden på grundval härav finner anledning anta att arbetsgivaren sysselsätter färre äldre arbetstagare än vad som är rimligt med hänsyn till ålderssammansättningen på tillgänglig arbetskraft, bör nämnden kunna vidta ytterligare åtgärder i syfte att den äldre arbetskraften skall få sysselsättningstillfällen. En naturlig åtgärd är att en diskussion i rekryteringsfrågorna kommer till stånd mellan de parter som dessa frågor angår, nämligen nämnden, arbetsgivaren och de anställdas organisationer. Nämnden föreslås därför få möjlighet att framställa begäran om överläggningar med arbetsgivaren och de berörda arbetstagarorganisationerna beträffande arbetsgivarens möjligheter att sysselsätta fler äldre arbetstagare.

Överläggningarna bör syfta till att utreda vilka förutsättningar arbetsgivaren har att sysselsätta äldre arbetstagare i sin verksamhet. Även

behovet av åtgärder för att redan anställda äldre skall kunna behålla sina anställningar bör undersökas vid överläggningarna. De arbetsmarknadspolitiska medel som står till förfogande i det konkreta fallet bör redovisas. Ingående överläggningar härom är nödvändiga, eftersom man måste räkna med att arbetsgivare, trots den information som bl. a. arbetsmarknadsverket kontinuerligt lämnar, många gånger inte är tillräckligt förtrogna med exempelvis i vilka fall bidrag kan lämnas eller vilka utbildningsmöjligheter som arbetsmarknadsverket kan erbjuda. Särskilt bör undersökas i vilken utsträckning det är möjligt att vidta sådana åtgärder beträffande arbetsplatsernas utformning och fördelningen av arbetsuppgifterna i verksamheten att sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetskraft förbättras. Förbättringarna bör ta sikte på såväl de redan anställdas förhållanden som möjligheterna till rekrytering av äldre arbetskraft. Härigenom ansluter man bl. a. till försöksverksamheten med s. k. anpassningslag. Arbetsgivaren kan i det sammanhanget väntas redovisa bl. a. vilka produktionstekniska eller företagsekonomiska faktorer som påverkar hans personalpolitik och möjligheter att göra sådana ändringar.

Möjligheterna till förbättrad anpassning av arbetsplatserna till den äldre arbetskraftens förutsättningar är en av de frågor i vilka det är särskilt viktigt att få del av synpunkter från de anställdas representanter. De anställdas medverkan vid överläggningarna har vidare betydelse för bl. a. möjligheterna för nyanställda äldre att snabbt bli förtrogna med arbetsförhållandena och insatta i arbetsprocesserna.

Formerna för överläggningarna bör inte regleras närmare. Målet för överläggningarna bör vara att i första hand nå fram till gemensamt accepterade lösningar som kan genomföras i samförstånd mellan främst arbetsgivaren och de anställda.

På grundval av vad som förekommer vid överläggningarna bör länsarbetsnämnden bilda sig en uppfattning i frågan huruvida arbetsgivaren kan vidta åtgärder för att förbättra den äldre arbetskraftens sysselsättningsförhållanden. Överläggningarna kan ge vid handen att det av olika skäl inte finns utrymme för konkreta åtgärder beträffande förhållandena på arbetsplatsen eller ökad rekrytering av äldre arbetstagare. Om nämnden däremot finner att arbetsgivaren rimligtvis bör kunna förbättra anställningsförhållandena så att möjligheterna blir större att sysselsätta äldre arbetskraft, bör nämnden som nämnts söka i första hand komma fram till en lösning i samförstånd med arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer.

Kan en samförstånds lösning inte nås, bör nämnden kunna ge anvisningar om lämpliga åtgärder från arbetsgivarens sida. I fråga om åtgärdernas karaktär kan rent allmänt påpekas att önskemålet att bereda friställd äldre arbetskraft sysselsättning givetvis inte får gå ut över de redan anställdas trygghet i anställningen. Anvisningarna bör

därför kunna avse dels vilka åtgärder som behövs för att redan anställda äldre skall kunna behålla sina anställningar, dels vad som bör iaktas vid nyrekrytering av arbetskraft. Eftersom behovet att bereda tillgänglig äldre arbetskraft sysselsättning varierar efter skilda omständigheter och från tid till annan och då olika arbetsgivares förutsättningar att bereda nya sysselsättningstillfällen åt äldre kan vara skiftande, bör länsarbetsnämnd få fria händer att utforma anvisningarnas närmare innehåll med beaktande av omständigheterna i varje särskilt fall. En annan sak är att en anvisning bör vara så preciserad, att det klart framgår vilka länsarbetsnämndens önskemål är. Dessa kan komma till uttryck bl. a. genom att mål beträffande arbetsstyrkans ålderssammansättning anges och en tidsgräns nämns när målet bör vara uppnått. Föreskrifter om arbetsstyrkans åldersmässiga sammansättning kan redan nu meddelas inom byggnadstillståndslagstiftningens ram. Med detta som förebild föreslås att länsarbetsnämnd skall kunna rekommendera arbetsgivaren att i samband med nyanställningar öka andelen äldre arbetstagare i arbetsstyrkan enligt vad nämnden säger.

4.3.3 Förfarandet hos AMS

Om arbetsgivare vägrar att medverka vid begärda överläggningar eller att följa länsarbetsnämndens anvisningar, bör nämnden genom anmälan hänskjuta frågan till AMS för närmare utredning och avgörande.

AMS skall alltså kunna avgöra ärenden, som länsarbetsnämnd har anhängiggjort. AMS kan emellertid vid kontakter med arbetsgivare i andra frågor eller på annat sätt få uppmärksamheten riktad på arbetsgivare som bör ha förutsättningar att öka rekryteringen av äldre arbetstagare. AMS föreslås därför få befogenhet att besluta om direkta överläggningar mellan AMS och arbetsgivare om sysselsättning av äldre arbetstagare. Det får anses självklart att AMS i erforderlig utsträckning inhämtar de regionala organens och de fackliga organisationernas synpunkter på frågan om sådana överläggningar bör komma till stånd eller ej.

I ärende som länsarbetsnämnd har hänskjutit till AMS får AMS givetvis den utredning som har förelegat i nämnden. Emellertid skall hänskjutande ske också i fall då arbetsgivare har undandragit sig att medverka i överläggningar med nämnden. Man måste därför räkna med att utredningen ibland är knapphändig. I andra fall gäller det att klarlägga anledningen till att länsarbetsnämnds anvisningar inte har följts. Det synes därför nödvändigt att AMS får särskilda befogenheter att föranstalta om utredning i ärendet.

I första hand bör AMS ha möjlighet att kalla arbetsgivare till överläggningar i frågan om sysselsättning av äldre arbetstagare. Som nämnts kommer sammanträden i en del fall att ske med

arbetsgivare som har visat tredska. Det kan knappast anses betänkligt, om AMS får möjlighet att bl. a. i sådana fall använda tvångsmedel för att få till stånd överläggning. AMS föreslås därför kunna vid vite kalla arbetsgivare till överläggning.

Så som förfarandet hos länsarbetsnämnd har skisserats beror det väsentligen på arbetsgivarens medverkan i vad mån nämnden får närmare insyn i personalstrukturen och personalpolitiken vid företaget och om andra förhållanden av betydelse för bedömningen av möjligheterna att sysselsätta äldre arbetskraft. I detta sammanhang kan erinras om att arbetsgivare enligt företagsnämndsavtalen i princip är skyldig att lämna de anställdas representanter i företagsnämnden omfattande och förhållandevis detaljerade informationer i frågor som gäller personalpolitiken och personalförhållandena. AMS bör utrustas med befogenheter att av arbetsgivaren få informationer av väsentligen samma karaktär och omfattning som han i princip är skyldig att lämna i företagsnämnden. AMS föreslås få befogenhet att vid vite ålägga arbetsgivare att företa de skriftliga handlingar som kan antas ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens personalpolitik.

För att utredningen hos AMS skall bli fullständig bör de synpunkter som företrädare för arbetstagersidan kan ha tillföras utredningen. Det bör ske genom att de anställdas organisationer bereds tillfälle att delta i överläggningssammanträdena. En uttrycklig föreskrift härom bör tas in i lagen.

Arbetsgivaren är självfallet oförhindrad att vid överläggningarna låta sig biträdas av sin organisation. Föreskrifter härom behövs inte. Vidare kan AMS utan uttryckligt stöd i lagbestämmelse bereda arbetsgivarens organisation tillfälle att yttra sig. Det kan tas för givet att yttrande kommer att inhämtas i de fall då det kan antas tillföra ärendet synpunkter av betydelse.

Liksom vid länsarbetsnämnds handläggning kan utredningen hos AMS tänkas ge vid handen att arbetsgivaren har vidtagit vad som är rimligt för att möjliggöra för äldre att sysselsättas i arbetsgivarens verksamhet och att så många äldre arbetstagare sysselsätts som med hänsyn till omständigheterna kan begäras. Är detta inte fallet, bör AMS liksom länsarbetsnämnden i första hand söka komma fram till en samförstånds lösning om vilka åtgärder som skall vidtas från arbetsgivarens sida eller, om en sådan lösning inte nås, ge anvisningar om åtgärder för att anpassa arbetet till den äldre arbetskraftens förutsättningar och/eller om ökad andel äldre arbetstagare i arbetsstyrkan.

Om arbetsgivare uppenbart nonchalerar anvisningar från AMS, behövs emellertid i sista hand kraftigare medel för att få till stånd rättelse. Ett medel som har avigsidor men kan vara verksamt som yttersta korrektiv är en direkt kontroll från arbetsförmedlingens sida över arbetsgivarens rekrytering av arbets-

kraft. Det kan crinras om att enligt den byggnadsreglering som grundades på lagen om tillståndstvång för byggnadsarbeten kunde tillstånd förenas med föreskrift om att byggherren eller entreprenören skulle ta kontakt med viss arbetsförmedling, innan arbetare sysselsattes i byggnadsarbetet. Arbetskraft till arbetet kunde antingen anvisas av förmedlingen eller redovisas av företagaren på särskild förteckning som skulle granskas av förmedlingen innan däri upptagna arbetare fick sysselsättas. Efter mönster härav föreslås att AMS får rätt att i nyså åsyftade fall förordna att arbetsgivare inte får anställa andra arbetstagare än sådana som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller eljest godtagit för anställning hos arbetsgivaren. Det har framgått av vad som redan sagts att möjligheten till sådant förordnande bör begagnas med yttersta varsamhet. Man måste i varje särskilt fall beakta de risker för negativa verkningar för arbetstagare som kan följa av att arbetsgivare tvingas anställa andra än dem han i första hand vill ha. I fall där det är uppenbart att ingenting annat hjälper måste emellertid det korrektiv som ligger i ett förordnande om arbetsförmedlingstvång kunna tillgripas.

Innan arbetsförmedlingstvång åläggs arbetsgivaren skall AMS självfallet alltid bereda både arbetsgivaren och de anställdas organisationer tillfälle att yttra sig.

4.3.4 Påföljder m. m.

Förslaget bygger på att ett samråd skall komma till stånd mellan arbetsgivare, arbetstagare och samhällets organ i frågan om sysselsättning av äldre arbetskraft på den öppna arbetsmarknaden. I enlighet härmed är systemet utformat så att åtgärder av mera ingripande karaktär kan vidtas först stegvis och sedan det har visat sig möta svårigheter att på annat sätt tillgodose den äldre arbetskraftens intressen. Som redan har framgått kan emellertid vissa tvångsmedel och sanktioner inte undvaras.

Den yttersta åtgärd som kan komma i fråga enligt det föregående är att AMS förordnar om arbetsförmedlingstvång. Förordnandet måste förses med sanktioner mot överträdelsor. Sanktionen bör utformas så att den inte påverkar den i strid mot förordnandet anställda arbetskraftens trygghet i anställningen. Vite är därför inte lämpligt. Det föreslås därför att överträdelse av förordnandet skall kunna föranleda s t r a f f - a n s v a r. Straffsatsen kan lämpligen bestämmas till böter eller fängelse i högst ett år. Åtal bör få väckas endast efter medgivande av AMS.

De uppgifter som arbetsgivare och andra kan komma att lämna i ärenden enligt den föreslagna lagstiftningen kan komma att gälla förhållanden som av olika anledningar inte bör komma till utomståendes kännedom. För att ett öppet meningsutbyte skall komma till stånd mellan

arbetsmarknadsmyndighet, arbetsgivare och företrädare för fackorganisation i de konkreta frågor som har samband med nyanställning av äldre arbetskraft, är det nödvändigt att handlingar som rör enskilt företags affärs- eller driftförhållanden eller arbetstagares och arbetssökandes personliga förhållanden kan bli föremål för sekretesskydd. I lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar (sekretesslagen) finns f. n. bestämmelser som ger skydd för sådana uppgifter om enskilt företags affärs- eller driftförhållanden som lämnas i handlingar som gäller statlig utredning m. m. med avseende på näringslivet (21 §). Vidare finns bestämmelser om skydd för handlingar i ärenden rörande offentlig arbetsförmedling (25 §). Varken de berörda bestämmelserna eller annan bestämmelse i sekretesslagen synes bli tillämpliga på handlingar i ärenden enligt den föreslagna lagstiftningen. Det behövs därför en särskild bestämmelse i sekretesslagen om inskränkningar i rätten att utbekomma handling i sådant ärende, i den mån handlingen innehåller uppgift om enskilt företags affärs- eller driftförhållanden eller enskilds personliga förhållanden. Sekretessbestämmelsen bör kompletteras med motsvarande tystnadspliktsbestämmelser i den nu aktuella lagen.

4.3.5 Resursfrågor

I årets statsverksproposition (bil. 13 s. 51) har beräknats medel för förstärkning av länsarbetsnämndernas kanslier och förmedlingsorganisationen med 25 tjänster för kontakter med företagare i syfte att undersöka vilka förändringar som kan vidtas för att bl. a. fler äldre skall kunna anställas eller behålla sina anställningar. Vinner detta förslag bifall, finns vissa resurser för det här förordade systemet. Skulle ytterligare resurser behöva ställas till förfogande för att täcka de behov som systemet kan ge upphov till, bör Kungl. Maj:t vara oförhindrad att lämna medgivande till erforderliga anslagsöverskridanden. På längre sikt kan systemet medföra behov av anslagsförstärkningar.

5. Remissyttrandena

5.1 Allmänt

Bedömningen i promemorian att 'sysselsättningsproblemen för de äldre arbetstagarna är bekymmersamma delas i allmänhet av remissinstanserna. Enligt AMS finns det flera orsaker till att svårigheterna för de äldre att behålla eller få anställningar ökat under senare år. Strukturrationaliseringarna har lett till att de äldre har fått större problem än de yngre att komma in i produktionen. Detta har varit fallet även när efterfrågan på arbetskraft har varit all-

mänt hög. De äldre har helt naturligt svårare för omställning i arbetslivet, och här till kommer att man på den öppna arbetsmarknaden i viss utsträckning har haft en negativ attityd till nyanställning av även medelålders arbetskraft. Antalet äldre arbetslösa har därför relativt sett ökat väsentligt mera än antalet yngre arbetslösa och arbetslöshetstiderna för de äldre har väsentligt förlängts. De arbetsmarknadspolitiska åtgärder som hittills vidtagits har enligt AMS visat sig otillräckliga.

Enligt LO är strukturförändringarna i näringslivet, jämsides med den tekniska och organisatoriska utvecklingen inom företagen, väsentliga orsaker till de allt mer uttalade svårigheterna för den äldre arbetskraften. Det är enligt LO inte tillfredsställande att den äldre arbetskraften i ökande utsträckning måste sysselsättas genom samhällets försorg. Priset för den snabba strukturomvandlingen skall inte ensidigt betalas av den äldre arbetskraften. Arbetsgivarna måste ta på sig ett ökat ansvar för att förbättra de äldres sysselsättningsmöjligheter på den öppna marknaden. Mot bakgrund av det allvariga läget för de äldre är det nödvändigt med snabba insatser. Det är riktigt att med förtur behandla frågan om de äldres anställningstrygghet och nödvändigt att bryta ut den ur det större pågående utredningsarbetet. TCO påpekar att arbetslösheten bland medlemmarna i tjänstemännens arbetslöshetskassor har stigit påtagligt de senaste åren. Risken för långtidsarbetslöshet är störst för de äldre och gäller tjänstemän både i privat och i offentlig tjänst.

Svenska kommunförbundet anser det angeläget att åtgärder vidtas för att hindra utstampning av äldre ur arbetslivet och ansluter sig i allt väsentligt till de motiv för förslagen som angivits i promemorian. Förbundet vill dock framhålla att de föreslagna bestämmelserna inte får leda till att arbetskraften uppdelas så att inom den privata sektorn sysselsätts väsentligen unga och starka arbetstagare medan äldre och handikappade huvudsakligen sysselsätts inom den offentliga sektorn. Liknande synpunkter anförs av *Svenska landstingsförbundet*.

Enligt *statens handikappråd* föreligger de svårigheter, som utgör motiven för lagförslagen, för ytterligare stora grupper arbetstagare, nämligen de som utan att vara äldre lider av fysiska eller psykiska handikapp. Rådet ställer sig därför tveksamt inför lagförslag som åsyftar att förbättra villkoren för endast en av dessa grupper. Rådet understryker slutligen att förslagen endast utgör ett provisorium.

Enligt *SAF* visar tillgänglig statistik inte procentuellt högre arbetslöshetssiffror för äldre arbetstagare än för yngre. De äldre arbetslösa finns i stor omfattning i de delar av landet som har påverkats särskilt negativt av strukturomvandlingen. Den höga takten i strukturförändringarna beror bl.a. på utvecklingen av internationella konkurrensförhållanden och den svenska ekonomiska politiken. Enligt SAF:s mening är den officiella näringspolitiken och fackföreningarnas lönepolitik, som

syftar till ökad ekonomisk tillväxt genom snabb strukturomvandling, de primära orsakerna till de aktuella sysselsättningsvärigheterna. Det bör därför i första hand ankomma på samhället att råda bot på dessa svårigheter. Det är oriktigt att hävda att arbetsgivarsidan har brustit i ansvar vad gäller den äldre arbetskraftens sysselsättningsproblem. Åtskilliga insatser i syfte att främja de äldres sysselsättning och ekonomiska trygghet har gjorts av arbetsmarknadens organisationer, t. ex. medverkan i information och aktivitetsåtgärder, överenskommelser om AGB och AGE och varsel till arbetsmarknadsverket, den förebyggande företagshälsovården och insatser på vuxenutbildningens område. SAF framhåller vidare att man måste undvika att man får en vanemässig benägenhet att indela de på arbetsmarknaden aktiva i olika åldersgrupper. En sådan indelning skulle enligt SAF vara ägnad att skärpa generationsmotsättningarna och leda till en olycklig kategoriindelning på arbetsmarknaden. Frågan om de äldres sysselsättningsproblem bör lösas på frivillighetens väg genom aktivt samarbete mellan företagen, de anställda, arbetsmarknadens organisationer och myndigheterna. Det gemensamma arbete som nu pågår för att förbättra de äldres ställning bör intensifieras. SAF föreslår att överläggningar tas upp mellan myndigheter och arbetsmarknadsparterna i syfte att komma fram till åtgärder som ökar de äldres sysselsättningsmöjligheter. Förslagen innebär dessutom ingrepp på områden som tidigare förbehållits den fria förhandlingsrätten och detta sker utan närmare belysning av förslagets verkningar. SAF finner detta betänkligt. *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare* samt *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen* instämmer i SAF:s yttrande.

5.2 Förslaget till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare

Förslaget har i sina huvuddrag tillstyrkts av bl. a. *AMS* (majoriteten), *SAV*, *statens omplaceringsnämnd*, *Svenska kommunförbundet*, *Svenska landstingsförbundet*, *LO* och *TCO*.

Sålunda anser *LO* att det första steg mot ökad trygghet i anställningen som tas genom lagen bör bli riktgivande för kommande reformer. *AMS* understryker att lagen för arbetsmarknadsverkets del innebär att arbetsförmedlingen får bättre tillfälle att planera nya sysselsättningsmöjligheter för den friställda äldre arbetskraften och att i samråd med den överväga lämpliga arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Liknande synpunkter anförs av *statens omplaceringsnämnd* och *KSA-utredningen*.

TCO å sin sida framhåller dock att man i första hand bör förbättra personalplaneringen inom företagen och därigenom skapa en situation där ansvaret för de äldre med lång anställningstid blir så stort att uppsägning i princip inte skall behöva ske.

Negativa till förslaget är bl. a. *SAF*, *BFO*, *Föreningen skogsbrukets*

arbetsgivare, Skogs- och lantarbetsgivareföreningen och KFO.

Enligt *utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* innebär uppsägning ett ståndpunktstagande om avbrytande av anställningsförhållande och försvårar därför till sin natur ofta övervägande om alternativa lösningar. Ett alternativ som i lika hög grad som förlängda uppsägningstider kan garantera arbetstagaren rådrum, löneskydd, m. m. är regler om varsel. Möjligheterna att inom ett varselssystem komma fram till för arbetstagaren bättre lösningar är större än om arbetsgivaren har tagit ställning genom uppsägning. Därtill kommer att varselregler inte i samma mån som uppsägningsregler skulle hindra utredningen i dess fortsatta överväganden. Enligt *SACO* torde det inte föreligga svårigheter att snabbt träffa överenskommelser om uppsägningstidernas längd för äldre arbetstagare.

SAF framhåller att den föreslagna lagen på väsentliga punkter rubbar förutsättningarna för det system som genom lagstiftning och kollektivavtal har byggts upp för att främja anställningstryggheten m. m. Föreningen har flera gånger föreslagit *LO* förlängning av den personliga uppsägningstiden men förslagen har i det stora hela tillbakavisats. Frågan har emellertid nyligen åter aktualiserats. *SAF* anser att man bör avvakta parternas överenskommelse och tillägger att om lagstiftning trots det anförda anses böra komma till stånd skulle syftet att skydda de äldre bättre nås och en kommande definitiv lösning i mindre mån föregripas genom ett system med förlängda varseltider och skadeståndsskyldighet i händelse varsel inte iakttas. Till varselreglerna kan knytas ett förfarande för samråd som kan påkallas av arbetsmarknadsmyndigheterna eller arbetstagarens organisation. Även *KFO* föredrar i första hand regler om varsel.

Enligt *SPF* bör de äldres sysselsättningsproblem i första hand lösas genom avtal och samråd mellan arbetsmarknadens parter. *SPF* understryker i samband härmed betydelsen av en systematisk långsiktig personalplanering inom företagen så att möjligheter till omplaceringar inom dessa skapas.

Promemorians förslag i fråga om *åldersgränserna* för de arbetstagare som skall omfattas av anställningsskyddet lämnas utan erinran av flertalet remissinstanser. Bl. a. *LO* förordar dock att åldersgränserna sänks, medan *SAF* och *KFO* föreslår högre gränser. Flera instanser är av den meningen att en högsta åldersgräns bör fastställas med hänsyn till arbetstagarnas inträde i pensionsåldern.

LO framhåller att skyddet bör sättas in i god tid. Erfarenheterna talar för att arbetslöshetens omfattning och arbetslöshetstidernas längd inte skiljer sig på ett avgörande sätt för personer i åldersgruppen 50–54 år jämfört med den i 55-årsåldern eller högre. I branscher med stor andel kvinnlig arbetskraft inträder sysselsättningssvårigheter vid ännu lägre ålder. Det är också viktigt att begränsa arbetsgivarnas möjligheter att styra

över sin arbetskraftsefterfrågan till arbetstagare med kortare uppsägningstider. Med hänsyn till det sagda förordar LO att sex månaders uppsägningstid skall föreligga vid 50 års ålder. LO delar promemorians synpunkter på avtrappningsregler för att undvika tröskeeffekter och vill i enlighet därmed att åldersgränsen för fyra månaders uppsägningstid sänks till 45 år och för två månaders uppsägningstid till 40 år. Förslag om sänkning av åldersgränserna i enlighet härmed framförs också av *Svenska fabriksarbetareförbundet*, *Svenska transportarbetareförbundet* och *Svenska metallindustriarbetareförbundet* samt *Svenska byggnadsarbetareförbundet*. Sistnämnda förbund understryker också de besvärande sysselsättningsproblem, som är förenade med tilltagande ålder för arbetstagare med fysiskt ansträngande arbete, t. ex. byggnadsarbetare. Förbundet anser också att den lagstiftning som skall ersätta provisoriet bör eftersträva en smidigare avtrappning av uppsägningstidernas längd.

KSA-utredningen upplyser att det förslag om kontant arbetsmarknadsstöd som utredningen ämnar lägga fram den närmaste tiden kommer att innehålla bl. a. bestämmelser om förlängd ersättningstid för arbetslösa som har fyllt 55 år. Det förslaget står väl samman med promemorieförslagen om åldersgräns för den längsta uppsägningstiden. För yngre personer saknas motsvarigheter i utredningens förslag i fråga om ersättningstidens längd. Utredningen säger att en viss ökning av risken för arbetslöshet och längre arbetslöshetstider inträder redan vid omkring 40 år. Det kan därför finnas skäl till en lägre åldersgräns än 45 år.

Enligt *SACO* inträffar en kraftig tröskeeffekt vid 45 års ålder. Skyddet kan inträda vid 40 års ålder och då med minst en månads uppsägningstid. I övrigt godtas de föreslagna tiderna. Det förordas att kollektivavtal träffas därom.

SAF och *KFO* anser att i en lagstiftning bör åldersintervallerna vara 50, 55 och 60 år. *SAF* säger vidare att föreningen inte kan ansluta sig till promemoricuttalandet att det statistiska materialet tyder på att svårigheter att få ny anställning uppkommer redan i 45-årsåldern. En differentiering av uppsägningstiderna efter ålder kan medföra komplikationer genom att den avviker från den på flera områden accepterade principen om differentiering efter anställningstidens längd.

Frågan om behovet av övre åldersgränser behandlas av bl. a. *arbetsdomstolens ordförande* som anser att det inte fullt tydligt framgår vad som är avsett beträffande de allra äldsta arbetstagarna. Det är enligt arbetsdomstolens ordförande i och för sig fullt tänkbart att regler om lagstadgad uppsägningstid och rätt till lön under permitteringstid skall gälla även den som är verksam efter pensionsåldern. Däremot är det svårare att undvara någorlunda klara och lätthanterliga regler om en övre åldersgräns vid tillämpningen av reglerna om rätt till återanställning och de principer om skydd mot obehörig uppsägning som må anses ligga i dessa. Även vid tillämpning av reglerna om beräkning av lön under

uppsägningstid och permittering uppkommer frågan om verkan av att arbetstagare inträder i pensionsåldern. Enligt *SAV*, *utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* och *SAF* bör den föreslagna lagen inte gälla den som blir berättigad till ålderspension enligt lagen om allmän försäkring.

Svenska kommunförbundet vill att det klarläggs om ersättningar på grund av lagen skall tillkomma den som på grund av hög levnadsålder eller varaktig arbetsoförmåga lämnar sin anställning och får pension enligt lagen om allmän försäkring. Förbundet utgår från att den föreslagna lagen inte skall äga tillämpning i de fallen, eftersom arbetstagaren normalt får förutsättas inte längre stå till arbetsmarknadens förfogande i och med pensioneringen. Förbundet påpekar dessutom att arbetstagare med pensionsrätt enligt statliga eller kommunala pensionsbestämmelser är skyldig att lämna sin anställning då han uppnår i pensionsbestämmelserna angiven pensionsålder eller vid dessförinnan inträffad varaktig arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall. *SAV* anmärker att verket utgår från att anställningsskyddet inte skall gälla när anställning inom statligt reglerad verksamhet upphör på annat sätt än genom uppsägning, t. ex. genom avsättning, avgång i samband med pensionering, försättning i disponibilitet eller skiljande från tjänst eller vikariat av den som har varit anställd mindre än tre månader i följd.

Promemorians förslag att det för skyddet bör krävas viss kvalifikationstid har inte i och för sig föranlett erinringar från remissinstanserna, men flera av dem har framfört synpunkter på bl.a. kvalifikationstidens längd och dess beräkning.

Arbetsdomstolens ordförande och *SAV* förklarar att de förutsätter att den tid som skall få medräknas i kvalifikationstiden skall vara sammanhängande. *LO* säger att regler om minsta anställningstid kan vara nödvändiga för att förslaget inte skall göra arbetsgivare ännu mer negativa mot att anställa äldre arbetstagare. Emellertid bör även arbetstagare som för någon tid har avbrutit anställningsförhållandet kunna få skyddet. Som förutsättning för skyddet bör därför enligt *LO:s* mening gälla att det är fråga om anställning som har varat minst 18 månader under den senaste treårsperioden. Även *Svenska byggnadsarbetareförbundet* och *Svenska fabriksarbetareförbundet* förordar en på det sättet bestämd kvalifikationstid. *Svenska metallindustriarbetareförbundet* och *Svenska transportarbetareförbundet* föreslår en kvalifikationstid på två år. Förslag om sänkning av kvalifikationstiden har också framförts vid det socialdemokratiska partiets rådslag.

Enligt *SAF* är däremot en kvalifikationstid på tre år alltför kort. *SAF* förordar att tiden skall vara fem år.

Enligt *arbetsdomstolens ordförande* är det för lagens tillämpning inte likgiltigt om kvalifikationstiden formellt knyts till varaktigheten av den aktuella anställningen eller till den tid varunder arbetstagaren har varit

anställd hos samme arbetsgivare. En anknytning till anställningsavtalets varaktighet kan för vissa fall nödvändiggöra särskilda regler för att med normalfallet likvärdiga fall inte skall falla utanför lagen. Men även i andra fall än vid övergång till annan anställning inom samma koncern eller vid överlåtelse av företag kan anknytning till anställningens varaktighet leda till inte avsedda konsekvenser. Omflyttning av en tjänsteman från en arbetsuppgift till en annan inom samma verksamhet torde i regel innebära att ett nytt anställningsavtal föreligger. Utformningen av lagtexten bör inte resa hinder mot att tjänstemannen får tillgodoräkna sig även den tidigare anställningen som kvalifikationstid. I viss mån samma problem möter vid tillämpning av bestämmelserna om återanställningsrätten. En enhetlig reglering av gränsdragningsfrågorna bör ske.

SAV utgår från att tjänsteman, som t. ex. genom befordran övergår från en tjänst hos en myndighet till en annan tjänst hos samma myndighet, får tillgodoräkna sig anställningstiden i den förra tjänsten, om tjänstemannen sägs upp från den nya anställningen. SAV föreslår också att uttrycket »tid under vilken arbete utförts åt» utbyts mot »anställningstid hos» för att undvika tveksamhet i frågan huruvida endast faktiska arbetsdagar skall medräknas.

Statens omplaceringsnämnd anser att det i detta sammanhang i fråga om statlig verksamhet är olämpligt att skilja mellan anställningsbegrepp och arbetsgivarbegrepp. Vid beräkning av förmåner till statsanställda tillgodoräknas arbetstagaren i princip all statlig anställningstid, varvid staten betraktas som en enda arbetsgivare. Möjligheterna att främja arbetskraftens rörlighet bör inte begränsas. Med koncern bör därför jämföras statsförvaltningen.

Enligt SACO får det förutsättas att eftersom statsverket inte skall betraktas som en koncern, offentlig verksamhet i kommunal regi inte heller skall anses tillhöra en koncern. Konsekvenserna härav är enligt SACO:s mening orimliga. Skolområdet är i anställnings- och avlöningshänseende i praktiken att anse som ett och samma företag. Koncernbegreppet måste därför omfatta den statliga skolverksamheten, den kommunala skolverksamheten och övergångar mellan dessa områden. SACO förutsätter också att skifte av huvudman inom det offentliga skolområdet skall betraktas som företagsöverlåtelse i lagförslagets mening.

Anställningsskyddet skall enligt promemorian ges endast åt arbetstagare med anställningsavtal som gäller tills vidare. SACO vill att lagen skall omfatta alla arbetstagare vilkas anställningstid i realiteten har varat i tre år, bl. a. timlärare, extra lärare samt icke behöriga extra ordinarie lärare som förordnas tills vidare för viss tid, högst för ett läsår eller budgetår i sänder. Ett särskilt problem gäller enligt SACO icke behöriga lärare. Deras förordnanden gäller till dess behörig lärare kan anställas. Söker behörig lärare tjänst, skall han förordnas och förordnad icke behörig lärare måste träda tillbaka. För denne

gäller inte någon föreskrift om uppsägningstid. Om en icke behörig lärare skall ges upp till sex månaders uppsägningstid behövs bestämmelser om att behörig icke ordinarie lärare får tillträda den sökta och erhållna tjänsten utan hinder av att uppsägningstid börjar löpa för den avträdande icke behöriga läraren.

SAV framhåller att det möjligen på längre sikt bör övervägas att ge även vissa arbetstagare som är anställda på viss tid ett förstärkt anställningsskydd. Och *utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* säger att det på sikt bör övervägas att generellt utsträcka det lagstadgade skyddet till alla anställningar som i realiteten har varat i tre år.

Arbetsdomstolens ordförande anför att någon tvekan möjligen kan uppstå om lagens bestämmelser om uppsägningstid skall vara tillämpliga i de fall då arbetstagare har anställts som vikarie för annan vid t. ex. långvarig sjukdom eller militärtjänstgöring. Om tiden hos samme arbetsgivare uppgår till tre år, förefaller det enligt arbetsdomstolens ordförande i och för sig rimligt att lagen blir tillämplig. Även *SAV* berör frågan om lagens tillämplighet på vikariat. Enligt *SAV:s* mening bör den som innehar tjänst vid viss myndighet och får vikariat tills vidare på högre tjänst vid myndigheten kunna sägas upp från vikariatet utan att förlängd uppsägningstid enligt lagen skall behöva iakttas, eftersom arbetstagaren återgår till sin ursprungliga tjänst och det i vikariatets natur ligger att anställningen är tillfällig. Däremot bör enligt *SAV:s* mening skyddet ges åt den som sägs upp från långtidsvikariat hos annan arbetsgivare än den där han har sin tjänst, om vikariatet har varat i minst tre år. Möjligen bör Kungl. Maj:t ges befogenhet att föreskriva i vad mån bestämmelserna i lagen bör gälla när tjänsteman skiljs från vikariat eller göromålsförordnande på statligt reglerad tjänst.

Förslaget om längre uppsägningstider för äldre arbetstagare skapar vissa problem på undervisningsområdet, säger *SACO*, i första hand beträffande tills vidare förordnade extra ordinarie lärare. Inom skolområdet finns turordningsregler som bygger på att anställningstiden på orten skall ha avgörande betydelse. Det bör i det fortsatta arbetet tillses att en förlängd uppsägningstid för äldre inte bryter sönder denna ordning. *SACO* kan inte acceptera exempelvis att en 45 års extra ordinarie adjunkt med tre års anställningstid på orten i en uppsägningssituation skall slå ut en 44-årig kollega som har 15 års anställningstid på samma ort. Detta kan nämligen indirekt bli följderna av lagstiftningen.

Ibland kan det råda delade meningar om en anställning är stadigvarande eller tidsbegränsad, säger *utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* Uppsägningsreglerna bör därför konstrueras så att de skall kunna tillämpas oberoende av tvister om anställningsförhållandets natur. I huvudsak liknande synpunkter framförs av *Svenska byggnadsarbetareförbundet*.

När det gäller möjligheterna att avskeda en arbetstagare med omedelbar verkan på grund av personliga omständigheter lämnas förslaget utan crinran av flertalet remissinstanser.

Enligt *SAF* bör dock lagen i sin helhet konstrueras så att den endast avser situationer då uppsägning eller permittering sker på grund av driftinskränkningar eller driftnedläggningar. För de fall, då uppsägning sker på grund av anställds enskilda förhållande bör förfarandet enligt huvudavtalen gälla.

Uppsägningsgrunden att arbetstagaren i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter avviker enligt *utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* från de mera begränsade avskedandegrunder som ibland stadgas i lag eller kollektivavtal. Det framgår enligt *utredningen* inte om lagen skall vara dispositiv vad gäller inskränkningar av arbetsgivarens avskedanderätt. Även *Svenska kommunförbundet* ifrågasätter om bestämmelserna om rätt till omedelbart avskedande hör hemma i den föreslagna lagen med hänsyn till dess syfte och dess provisoriska karaktär. Förbundet framhåller vidare att kravet på beslut inom en vecka ofta nog kan komma att kollidera med de principiella rättssäkerhetsreglerna i de kommunala kollektivavtalen att arbetstagaren skall få tillfälle att yttra sig innan beslut i saken fattas.

Enligt *arbetsdomstolens ordförande* bör förslaget inte få tolkas så att arbetsgivaren, för att undgå skyldighet att iaktta den i lagen bestämda uppsägningstiden, ovillkorligen måste säga upp arbetstagaren med omedelbar verkan. Han anser vidare att det inte är lämpligt att arbetsgivaren skall säga upp inom en vecka från det arbetsgivaren fick kännedom om avtalsbrottet. Det bör i stället vara tillräckligt att arbetsgivaren inom den tiden påtalar avtalsbrottet hos arbetstagaren och dennes organisation. *SAV* påpekar att uppsägningstidens längd för vissa arbetstagare är oberoende av om uppsägningen föranleds av att arbetstagaren i väsentlig mån åsidosatt sina skyldigheter eller ej. Sådana regler finns för lönegradsplacerade tjänstemän inom *SAV*'s kollektivavtalsområde. Uppsägning väljs ofta framför avsättning i disciplinär ordning när tjänsteman med tillsvidareanställning skall skiljas från tjänsten på grund av sådana personliga omständigheter som avses i den föreslagna lagen. Det bör i stället anges att rätt till uppsägningstid inte föreligger, om arbetstagaren i avsevärd mån åsidosätter sina skyldigheter enligt anställningsavtalet och anställningen på grund härav sägs upp. *SAV* framhåller vidare att det bör överlåtas åt rättspraxis att avgöra när rätten att verkställa uppsägning utan iakttagande av uppsägningstid skall anses vara försutten. Om en tidsfrist skall ställas upp, bör den vara längre än en vecka för att erforderlig utredning skall kunna göras och förhastade uppsägningar skall kunna undvikas. *SAF* åberopar i huvudsak motsvarande skäl för en förlängd tidsfrist i dessa fall som *SAV* och tillägger att uppsägningsrätten kan vara förbehållen den högsta företagsledningen.

Även *SACO* anser att tidsfristen bör förlängas. *Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* förordar att tidsfristen utgår.

Eftersom olika rättsverkningar uppkommer beroende av om uppsägning sker på grund av personliga omständigheter eller på annan grund behövs enligt *SAV* bestämmelser om uppsägningsförfarandet. Arbetstagaren bör vid uppsägningstillfället få besked om uppsägningen grundas på arbetsbrist eller på att han i väsentlig mån har åsidosatt sina skyldigheter. Lämpligen bör uppsägningen göras i skriftlig handling, i vilken anges när uppsägningen skall träda i kraft. Liknande synpunkter anför *utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.*

I fråga om lön under uppsägningstid eller permitteringstid framhåller *LO* att bestämmelserna om lön under uppsägningstid måste ses som en förutsättning för att syftet med skyddet verkligen skall nås. Reglerna om rätt till lön under permitteringar är enligt *LO* nödvändiga för att inte lagen skall sättas ur spel. Enligt *KSA-utredningen* är arbetslöshetsförsäkringen främst ett skydd mot att förvärvsinkomst helt bortfaller genom brist på arbete. Med hänsyn till framtida samordning med arbetslöshetsförsäkringen finner utredningen det vara av särskilt värde att promemoriaförslaget upptar regeln att arbetstagare skall ha lön under uppsägningstiden, även om arbetsgivaren ej kan erbjuda honom arbete.

Den föreslagna tiden om 14 dagar för permittering utan lön är för kort enligt *utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* Den kan i vissa situationer framkalla uppsägningar som eljest skulle ha kunnat undvikas. Permitteringstiden bör kunna utsträckas till 30 dagar. Utredningen påpekar också att undantag inte har gjorts för tid då utbildningsbidrag utgår, för permitteringar som har föranletts av konflikt, semesterstängningar eller sådant myndighetsbeslut som arbetsgivaren inte har bort räkna med. I huvudsak liknande synpunkter på frågan om permitteringstidens längd framförs av *SAF*, som också framhåller att reglerna om rätt till uppsägningslön, i de fall arbete inte kan erbjudas, kan leda till stötande konsekvenser i händelse av force majeure genom att arbetstagare behandlas olika beroende på ålder. Både beträffande arbetare och tjänstemän torde en klar force majeure-situation enligt gällande rätt leda till uppmjukning av eljest tillämpade regler.

SAV förutsätter att utan särskilt stadgande därom arbetstagare som deltar i strejk eller är föremål för lockout inte har rätt till löneförhöjningar.

Beträffande beräkningen av lönen under uppsägningstiden resp. permitteringstiden uttalar *KSA-utredningen* att det är av särskilt värde för samordningen med den framtida arbetslöshetsförsäkringen att preciserade regler ges om minsta lönebelopp under uppsägningstid eller permitteringstid. *SACO* anser att begreppet lön bör preciseras så att med lön avses inte bara lön i teknisk bemärkelse utan också

avlöningsförmåner som belöper på uppsägningstiden. LO förutsätter att det vid sidan av lönen erlaggs sedvanliga sociala kostnader. Semesterlönen är en miniminivå. Det är önskvärt att lönen så långt möjligt överensstämmer med den aktuella lönen vid uppsägningstillfället. Den frågan förutsätts bli löst vid förhandlingar.

Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. erinrar om att de centrala avtalsparterna har knutit an till väntetidsersättningen vid beräkningen av permittenslönen. Om arbete inte kan beredas, bör lönen enligt SAF utgå enligt avtalens bestämmelser, dvs. med exempelvis tidlön eller väntetidsersättning och inte obligatoriskt knytas till semesterlönen.

Arbetsdomstolens ordförande knyter an till uttalandet i promemorian att de särskilda löneberäkningsreglerna endast avser det fall att arbetsgivaren inte kan erbjuda arbetstagaren arbete men att det med hänsyn till grunderna för lagstiftningen får antagas att arbetsgivaren vid tillämpning av lagen inte kan komma att medges att placera arbetstagaren i arbete som ger lägre inkomst än vad som följer av löneberäkningsreglerna, i varje fall inte utan att tillskjuta mellanskillnaden. Arbetsdomstolens ordförande påpekar att uttalandet torde vara begränsat till den lagstadgade uppsägningstiden. I det sammanhanget bygger uttalandet på en rimlig tolkning av den föreslagna lagtexten. *Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* anmärker att reglerna om garanti för bibehållen förtjänst vid omplacering innebär ett ståndpunktstagande i en viktig principfråga när det gäller löneberäkningen. I frågan pågår förhandlingar mellan de centrala avtalsparterna.

SAF godtar för sin del inte ifrågavarande uttalande i promemorian. Föreningen påpekar att om omplacering sker under uppsägningstid, skulle den omplacerade kunna erhålla högre förtjänst än andra som utför samma arbete. Om arbete kan beredas under uppsägningstiden, bör lön utgå enligt grunderna för resp. avtal. Bibehållen förtjänst även vid omplacering till annat arbete är en rättighet som för närvarande inte finns för andra arbetstagare. SAF anser att pågående centrala förhandlingar i frågan bör avvaktas.

Arbetsdomstolens ordförande fäster uppmärksamheten på att vid semesterlöneberäkning ett tidigare kvalifikationsår får väljas vid privilegierad frånvaro under hela det ordinarie kvalifikationsåret. Ett fall, som inte synes omedelbart få sin lösning i nu förevarande förslag är, att arbetstagaren inte har varit anställd hos arbetsgivaren under hela kvalifikationsåret, något som kan inträffa huvudsakligen vid återanställning. I dylika fall bör rimligen jämkning ske på samma sätt som vid privilegierad frånvaro under kvalifikationsåret. Arbetsdomstolens ordförande påpekar vidare att det inte synes klart hur långtidspermittering skall behandlas i semesterhänseende och därmed inte heller hur långtidspermittering med lön enligt den föreslagna lagen under kvalifikationsåret skall

behandlas. Det behövs ett klargörande uttalande på denna punkt.

I fråga om de föreslagna avräkningsreglerna påpekar *LO* att det inte anges hur man skall förfara när arbetstagaren under uppsägningstiden eller permitteringstiden uppbär sjukpenning. Huvudregeln bör enligt *LO*:s mening vara att sjukskrivningstid betraktas som överhoppbar i detta sammanhang.

Enligt *arbetsdomstolens ordförande* bör avräkningen rimligen inte omfatta sådana inkomster som arbetstagaren hade kunnat påräkna även om han hade erbjudits arbete i full utsträckning av den arbetsgivare som har sagt upp eller permitterat honom. Han påpekar vidare att arbetstagare i vissa fall torde kunna bereda sig en normal inkomst fullt jämförbar med arbetsinkomst, t. ex. genom verksamhet som uppdragstagare eller självständig företagare. Sådan inkomst synes inte böra få uppbäras jämsides med uppsägnings- eller permitteringslön från den förra arbetsgivaren. Sistnämnda synpunkter delas av *SAV*. *SAF* anser att avräkning bör få ske i samma omfattning som nu är fallet enligt allmänna rättsregler. Vidare anser *SAF* att avräkningen bör omfatta avgångsbidrag och permitteringslön och understryker vidare att med lön måste jämföras förtidspension, näringshjälp och utbildningsbidrag. *Statens omplaceringsnämnd* anser att om det uppstår oenighet i frågan om arbetstagare bör ta visst ledigt arbete under uppsägningstid eller permitteringstid, skall anställningsmyndigheten hänskjuta frågan till statens personalnämnd för avgörande. *SAF* hävdar att det inte är rimligt att arbetsgivaren skall ha bevisbördan för att arbetstagaren uppenbarligen borde ha kunnat förvärva inkomsten i annan anställning. Av avgörande betydelse för avräkningsfrågan måste vara om arbetsgivaren eller arbetsförmedlingen kan ge anvisning på annat lämpligt arbete. Reglerna i arbetslöshetsförsäkringen om skyldighet att anta anvisat arbete bör tillämpas.

När det gäller de föreslagna bestämmelserna om rätt till återanställning framhåller *TCO* att de kommer att kunna få stor betydelse i de fall personalplaneringen inom ett företag är dåligt utbyggd. Bestämmelserna är emellertid för snävt formulerade. Företrädesrätt till ny anställning bör ges till tidigare anställd även om det gäller något annorlunda verksamhet eller om en ny arbetsuppgift kräver viss vidareutbildning på arbetsgivarens bekostnad. *SACO* anser att återanställningsrätt bör föreligga oberoende av den närmare orsaken till arbetsbristen och att detta förhållande behöver klargöras.

Enligt *utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* har företrädesrätten vissa nackdelar bl. a. genom att den konserverar kategoritänkande och minskar rörligheten på arbetsmarknaden. Förslaget om återanställningsrätt bryter också mot nuvarande praxis som låter dugligheten vara i första hand avgörande för rätt till återanställning. *SAF* påpekar att huvudavtalets regel om företrädesrätt under 4 månader är svår att tillämpa jämsides med förslaget 6-månadersregel och anser

att huvudavtalets regel bör tillämpas även i detta sammanhang. När det gäller det rent praktiska förfarandet föreslår SAF att arbetstagaren skall lämna arbetsgivaren sin adress, eftersom det ofta inte är praktiskt möjligt för arbetsgivaren att söka reda på arbetstagaren.

Utformningen av återanställningsrätten lämnar enligt *arbetsdomstolens ordförande* utrymme för flera frågor. Av uttrycket »samme arbetsgivare i samma eller likartad verksamhet» framgår inte klart omfattningen av de anspråk som skall kunna ställas på återanställning hos arbetsgivaren. Sålunda kan frågas huruvida arbetstagare skall kunna göra anspråk på återanställning hos samme arbetsgivare på annan ort och samme offentlige arbetsgivare vid annan förvaltning eller liknande. Vidare bör övervägas vad som skall krävas av arbetsgivare vid efterforskning av arbetstagare som kan komma i fråga för återanställning, formerna för erbjudande om sådan anställning, skyldighet för arbetsgivaren att ge arbetstagaren tid att överväga erbjudande att återgå i anställning hos honom och möjligheterna för arbetstagaren att göra sig fri från annan anställning som han kan ha fått i mellantiden, uppmjukning av återanställningskravet om arbetstagaren skulle ha fått annan likvärdig anställning samt arbetsgivarens skyldighet att undersöka arbetstagarens kvalifikationer beträffande de arbetsuppgifter som kan komma i fråga. Arbetsdomstolens ordförande pekar vidare på frågan om arbetsgivaren skall åläggas undersökningsplikt oberoende av initiativ från arbetstagarens sida och om arbetsgivaren skall vara skyldig att bereda arbetstagaren tillfälle till provtjänstgöring. Det ifrågasätts slutligen om inte något slag av formaliserad medverkan genom arbetsförmedlingsorganen bör övervägas vid tillämpningen av nu ifrågavarande regler.

SAV anser att förtursrätten endast bör avse anställning med arbetsuppgifter av samma eller likartat slag som arbetstagaren hade tidigare och utgår från att företrädesrätt till statlig anställning endast gäller anställning hos den myndighet där arbetstagaren senast var anställd. Enligt SAV bör vidare i paragrafen tas in en erinran om föreskrifterna i regeringsformen § 28 om förtjänst och skicklighet som grund för tjänstetillsättning. SAV anmärker att principerna i nämnda paragraf också tillämpas vid tillsättning av vissa icke-statliga tjänster. Påpekande i nämnda avscenden görs även av *SACO. Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* anser att det bör klarläggas när tillräckligt kunnande skall anses föreligga. Vidare bör preciseras gränserna för olika arbetstagar-kategoriernas företrädesrätt. *LO* hävdar att uttrycket tillräckligt kunnande måste ges en vid tolkning. Den lokala fackliga organisationen bör få deltaga i bedömningen av frågan om tillräckligt kunnande föreligger.

Uttalandet i promemorian att bestämmelserna om rätt till återanställning indirekt kan leda till att rättsgrundsatsen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt inte längre kan upprätthållas kommenteras av *arbets-*

domstolens ordförande, som framhåller att det är en komplicerad fråga huruvida denna rättsgrundsats fortfarande gäller och vad i så fall innebörden av den fria uppsägningsrätten skall anses vara. Regler om skyldighet för arbetsgivare att visa saklig grund för beslut om uppsägning är numera vanliga i kollektivavtalsförhållanden och det skulle kunna påstås, att ett krav av samma innebörd får anses gälla även i anställningsförhållanden som inte regleras av kollektivavtal. Å andra sidan talar mot tanken att principen om fri uppsägningsrätt skulle anses övergiven i nu gällande rätt ett flertal omständigheter, såsom t. ex. de inskränkningar som har stadgats i det i huvudavtalet fastställda uppsägningskyddet och utformningen av skadestandsreglerna i detta avtal. Om emellertid en mera allmän rättsutveckling bort från grundsatsen om fri uppsägningsrätt inte kan antagas ha skett, något som promemorian utgår från, synes det enligt arbetsdomstolens ordförande vara tveksamt huruvida den aktuella lagstiftningen kan tillmätas väsentlig betydelse för innehållet i gällande rätt utanför lagens eget tillämpningsområde. Det förefaller svårt att tänka sig att en lagstiftning som anges vara av begränsad omfattning och av provisorisk karaktär och som dessutom skall gälla enbart för en del av arbetsmarknaden, skall i rättspraxis kunna tillmätas en så vidsträckt betydelse som antyds i promemorian. Beträffande de arbetstagargrupper som omfattas av lagförslaget torde med större skäl kunna antagas att lagen i realiteten kommer att innebära även skydd mot uppsägning utan behöriga skäl. Innebörden av de föreslagna reglerna bör emellertid klargöras genom tydliga uttalanden i förarbetena. Därför bör det tydligt redovisas huruvida avsikten med reglerna om återanställningsrätt är den antydda.

Promemorians förslag om undantag från lagens tillämpning för vissa arbetstagargrupper lämnas utan erinran av flertalet remissinstanser. Vissa kritiska synpunkter har dock anförts.

Enligt *arbetsdomstolens ordförande* kan undantaget för säsongarbetare förefalla tveksamt. För en säsongarbetare som sägs upp i början av en säsong kan det te sig mindre skäligen att han inte får skydd enligt lagen. Å andra sidan torde en stor del av säsongarbetarna undantas genom att de inte är anställda tills vidare. Det kan enligt arbetsdomstolens ordförande godtas att svårigheterna att nu lösa frågorna för säsongarbetarna föranleder att det får anstå därmed.

Några remissinstanser yrkar på att undantaget för säsongarbetare slopas. *LO* pekar på att lagen har begränsats till att gälla arbetstagare med tillsvidareavtal. Förändringarna på arbetsmarknaden har lett till att tidigare traditionellt säsongarbete har utvecklats till helårsarbete. Arbetsmarknadens parter bör sträva efter att klarlägga i vilka fall tillsvidareanställning skall anses föreligga. Det finns därför inte tillräcklig anledning att utesluta säsongarbete från lagens tillämpningsområde. Samma synpunkter anför *Svenska byggnadsarbetareförbundet*.

Undantaget för arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning måste enligt *TCO* ges en mycket restriktiv innebörd. Det bör avse främst verkställande direktörer i stora företag och arbetstagare på företagsledande nivå i statliga eller kommunala organ. Tjänstemän i förtroendeställning i mindre företag bör ha skyddet eftersom de i promemorian åberopade skälen för undantagande inte har betydelse i de fallen. Enligt *SACO* finns inte skäl för generella undantag för kategorin tjänstemän i företagsledande ställning. I förhållandet till arbetsgivaren föreligger nämligen ingen principiell skillnad mellan olika grupper arbetstagare vid ett företag eller en institution.

Förslaget att arbetstagare som omfattas av lagen om kommission, handelsagentur och handelsresande skall undantas kritiscras av två remissinstanser, nämligen utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. samt *TCO. Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* säger att kommissionslagstiftningssakkunnigas förslag inte har lagts fram mot bakgrund av det nu aktuella promemoriaförslaget. Utredningen anser inte heller att den omständigheten att de sakkunnigas förslag har lagts fram i nordiskt samarbete är tillräckligt bärande skäl för att betaga handelsresandes skyddet. I den norska lagen om arbeidervern har undantag inte gjorts för handelsresande. *TCO* framför liknande synpunkter och hävdar att en anställd handelsresandes situation inte såvitt nu är i fråga skiljer sig från den försäljares som arbetar på arbetsgivarens kontor.

Sveriges redareförening tillstyrker, med hänsyn till reglerna i gällande sjömanslag, att den föreslagna lagen inte skall omfatta sjömän. Innehållet i sjömanslagskommitténs nyligen framlagda betänkande bör enligt föreningen inte föranleda annat ståndpunktstagande.

Vissa remissinstanser är däremot kritiska mot det föreslagna undantaget för sjömän. *TCO* anser de i promemorian anförda skälen för undantag inte vara bärande och påpekar att de fackliga organen träffar avtal för de ombordanställda och att dessa omfattas av svensk lagstiftning i andra hänscenden. *Svenska sjöfolksförbundet*, vars synpunkter delas av *LO*, påpekar att promemoriaförslaget innebär att arbetstagare som arbetar ombord men inte är anställd av redaren får skydd enligt lagen, i motsats till den av redaren anställda arbetstagaren med eventuellt samma arbetsuppgifter. Förbundet framhåller vidare att sjömanslagens konstruktion av anställningsförhållandet såsom innebärande tjänst på ett bestämt fartyg bygger på äldre tiders förhållanden med dåliga kommunikationer mellan redare och befälhavare. På senare år har redarianställningen fått ökad betydelse. Sjömanslagskommitténs förslag grundas på det på arbetsmarknaden till lands gängse betraktelsesättet att arbetsgivare och anställd står i omedelbart avtalsförhållande till varandra och att anvisningen av arbetsplatsen endast är ett led i an-

ställningsvillkorens fullgörande. Sjomän bör därför omfattas av den föreslagna lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare.

I anslutning till förslaget i promemorian att deltidсанställningar skall omfattas av uppsägningskyddet anför *SAF* att det såväl i lagstiftning som i kollektivavtal finns undantag för mera begränsade deltidсанställningar, vanligen sådana som avser mindre än två dagar eller 17–18 timmar i veckan. Liknande undantag bör göras i detta sammanhang. Även *KFO* föreslår att deltidсанställda med kort veckoarbets-tid undantas.

Promemorieförslaget att lagen bör ha tvingande karaktär berörs särskilt av *LO*, *SAF* och arbetsdomstolens ordförande. *LO* framhåller att det är en fördel att lagen anger minimiregler och att de fackliga organisationerna har frihet att sluta avtal om bättre förmåner än vad lagen anger. *SAF* påpekar att de flesta lagar rörande arbetsmarknadens förhållanden är dispositiva i den meningen att andra regler kan införas och tillämpas genom kollektivavtal. Det saknas anledning att frångå det systemet för den händelse den aktuella lagstiftningen skulle genomföras. Ett ytterligare skäl till dispositivitet är svårigheterna att förutse hur lagen kommer att verka inom skilda avtalsområden, särskilt med hänsyn till speciella branschförhållanden.

Enligt *arbetsdomstolens ordförande* bör det i lagtexten klargöras att förbudet mot avtal om inskränkning av förmåner enligt lagen endast omfattar i förväg träffade avtal. Han tillägger att det inte synes fullt klart att arbetstagare genom avtal i efterhand skall kunna avstå från t. ex. anspråk på full lön under uppsägningstid.

Förslagen till skadeståndsregler föranleder *arbetsdomstolens ordförande* att påpeka att reglerna om skadestånd kan föranleda vissa tillämpningssvårigheter. I synnerhet skadeståndsmätningen vid brott mot bestämmelserna om återanställningsskyldighet torde vara problematisk. I viss mån liknande synpunkter anføres av *SAV* och *utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.*

När det gäller förslagen om preskriptionsregler framhåller *arbetsdomstolens ordförande* att det inte är klart om det avses preskription av anspråket som sådant eller av rätten att föra talan om detsamma. *Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* kritiserar att preskriptionstiden inte får inskränkas genom avtal. I vart fall bör talerätten inskränkas på sätt som skett i 25 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt. *SAF* delar sistnämnda uppfattning. *SAV* anser preskriptionstiden på två år vara för lång.

5.3 Förslaget till lag om vissa åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare på den öppna marknaden

Även detta lagförslag har godtagits av flertalet remissinstanser, däribland *AMS* (majoriteten), *SAV*, *statens omplaceringsnämnd*, *Svenska kommunförbundet*, *Svenska landstingsförbundet*, *LO*, *Svenska byggnadsarbetareförbundet*, *TCO* och *SACO*.

Kritiska mot förslaget är däremot bl. a. *SAF*, *BFO*, *KFO*, *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare* och *Skogs- och lantarbetsgivareföreningen*.

Enligt *TCO* kan det i ett dynamiskt näringsliv inte skapas sådan anställningstrygghet att inte vissa arbetstagare ändå drabbas av arbetslöshet. Många arbetsgivare har visserligen ett gott socialt ansvar mot äldre arbetskraft men samtidigt finns det alltför många arbetsgivare både på den enskilda och den offentliga sidan som inte anser sig ha något ansvar av det slaget. Det är därför ofta mycket svårt för äldre arbetskraft att få ny anställning. Om arbetsgivarens förpliktelser gentemot de anställda ökas lagstiftningsvägen, riskerar man att arbetsgivarmotståndet mot att anställa äldre förstärks. *TCO* anser därför att det är oundgängligen nödvändigt med åtgärder av det slag som föreslås. Förslaget är väl avvägt. Också *LO* betonar att de båda föreslagna lagarna måste ses som komplement till varandra och pekar på att lagen om anställningsskydd tar sikte på att ge större trygghet åt individen medan lagen om vissa åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare på den öppna marknaden inriktar sig på åtgärder från företagets sida. *Svenska byggnadsarbetareförbundet* menar att förslaget är väl ägnat att stärka den äldre arbetskraftens situation på arbetsmarknaden. Enligt *SACO* kan de föreslagna åtgärderna accepteras mot bakgrund av den äldre arbetskraftens utsatta ställning och svårigheterna att med andra åtgärder komma till rätta med problemen.

Den föreslagna lagen kan enligt *SAF* inte rimligen ensam ge nämnda sysselsättningseffekter. Motivet att den behövs för att möta risken att lagen om anställningsskydd skall medföra ökat motstånd mot att anställa äldre arbetskraft visar det vanskliga i att genom en hårt bindande reglering påverka arbetsmarknadssituationen i viss riktning för en särskild grupp. Förslaget om tvångsarbetsförmedling inger starka principiella betänkligheter. Det är grundläggande för strävandena att förbättra arbetsplatsens förhållanden att samverka där bygger på frivilliga åtaganden. De tvingande inslagen innebär ett frångående av den frivilliga samverkanslinjen. Det påpekas också att de vagt angivna men synnerligen långtgående befogenheter som föreslås tillagda arbetsmarknadsmyndigheterna innebär risker för mindre väl övervägda avgöranden. Arbetsgivarna har inte möjlighet att på förhand bedöma lagens innebörd och verkningar. En lagtext med så vag utformning kan *SAF* inte acceptera. I yttrandet instämmer *Föreningen skogsbrukets arbetsgivare* samt

Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, vilka i lagstiftningen ser ett allvarligt hinder för långsiktigt hållbara lösningar för företagens arbetskraftspolitik. Även *KFO* finner det mycket tveksamt om den föreslagna lagen i någon väsentlig mån kan återföra äldre till produktionen. Skälet är att de arbetslösa äldre i stor utsträckning finns i regioner med få företag som kan rekrytera.

När det gäller lagens tillämpningsområde lämnas förslaget utan erinringar av flertalet remissinstanser.

SAV håller för troligt att i de frågor som regleras av lagen samarbete kommer att äga rum mellan länsarbetsnämnd och övriga myndigheter, bl. a. statens omplaceringsnämnd, så att åtgärder enligt lagen inte skall behöva vidtas mot statliga myndigheter. *Statens omplaceringsnämnd* anser att föreskrifter behövs om att arbetsmarknadsmyndigheterna skall samråda med statens personalnämnd, som den 1 juli 1971 övertar omplaceringsnämndens uppgifter, innan åtgärder vidtas som avser anställningar inom den statliga sektorn av arbetsmarknaden. Nämnden anser också att tillfälle bör beredas personal från den statliga sektorn att i första hand ifrågakomma till statliga arbetsplaceringar.

Förslaget att från tillämpningsområdet skall undantas företag med mindre än fem anställda har föranlett uttalanden från ett par remissinstanser. Sålunda anser bl. a. *Svenska byggnadsarbetareförbundet* att uppgiftsskyldigheten bör utsträckas till att omfatta samtliga arbetsgivare. *SAF* däremot anser att gränsen bör sättas vid arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare.

Även förslagen beträffande innehållet i de uppgifter som länsarbetsnämnden föreslås kunna infordra godtas av flertalet remissinstanser. Sålunda anser *AMS* att uppgifterna kan utgöra en värdefull informationskälla som ger ett bättre underlag för arbetsmarknadsmyndigheternas arbete med att lösa sysselsättningsfrågorna både för företagen och de anställda arbetstagarna. *LO* föreslår att uppgifterna om ålder och kön utbyts mot uppgifter om personnummer. Vidare framhåller *LO* att arbetsförmedlingen måste ha tillgång till uppgifter om löneförhållanden för att en arbetssökande skall kunna skapa sig en allsidig uppfattning om en tilltäckt arbetsplats. Om arbetsmarknadsmyndigheterna skall kunna göra en uttömmande bedömning av företagens personalpolitik när det gäller den äldre arbetskraften, måste de få uppgifter om varje arbetstagares lön. Även *Svenska byggnadsarbetareförbundet* föreslår att uppgiftsskyldigheten skall omfatta löneförhållandena.

Kritiska synpunkter på uppgiftsskyldighetens omfattning anförs bl. a. av *utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* Utredningen anser att det finns risk för att det uppstår ett byråkratiskt system som innebär betydande praktiska olägenheter för länsarbetsnämnderna och en betungande uppgiftsplikt för företagen i förhållande till åtgärdernas

effekt. Nämndernas förordnanden bör därför ges andra former. Enligt utredningen bör periodisk uppgiftsskyldighet inte tillgripas annat än i undantagsfall. Sammanfattande beskrivningar av arbetskraftens struktur etc. kan enligt utredningen ofta vara att föredra framför detaljuppgifter. *SAF* framhåller att uppgiftsplikten kan bli mycket betungande och anser att förslagen om uppgiftsskyldighetens omfattning inte kan motiveras med intresset att bereda äldre arbetstagare sysselsättning. De strider dessutom mot önskemålet att värna om den personliga integriteten. Motiv till att exempelvis arbetstagarnas nationalitet skall anges anføres inte. I likhet med utredningen anser *SAF* att vissa översiktliga uppgifter bättre kan tillgodose ändamålet med uppgiftsskyldighet.

Några remissinstanser behandlar närmare synpunkterna i promemorian om i vilka fall förordnande om uppgiftsskyldighet bör meddelas. *AMS* anser att det är av största betydelse att det så starkt markeras angelägenheten av en nära samverkan mellan arbetsmarknadsverket, företagen och de anställdas organisationer för att lösa sysselsättningsfrågorna både för företagen och de enskilda arbetstagarna. Även *LO* anser att lagen måste bygga på ett väl utvecklat samarbete mellan arbetsmarknadsmyndigheter och arbetstagarnas fackliga organisationer. Det finns därför skäl att möjliggöra för den fackliga organisationen att vara med så tidigt som möjligt. Enligt *LO*'s mening bör därför utsägas i lagtexten att länsarbetsnämnd äger på eget initiativ eller efter hemställan från arbetstagarorganisation ålägga arbetsgivare att lämna de aktuella uppgifterna. Även *Svenska byggnadsarbetareförbundet* anser att länsarbetsnämnd bör inhämta uppgifter om viss arbetsgivare efter hemställan av arbetstagarorganisation.

Vid rådslagen inom det socialdemokratiska partiet har en bred opinion ansetts att facklig organisation bör få del av samma information som arbetsmarknadsmyndigheterna. Det har också ansetts önskvärt att de fackligt förtroendevaldas ställning på arbetsplatserna stärks.

SAF kritiserar uttalandet i promemorian att uppgiftsskyldighet bör meddelas i den utsträckning som de regionala arbetsmarknadsförhållandena för den äldre arbetskraften kräver det. Man framhåller att hänsyn i första hand måste tas till vederbörande företags situation när det gäller arbetstagarnas åldersfördelning. Om förslaget syftar till att företagen skall tvingas ha en ålderssammansättning som motsvarar arbetstagarnas ålder i en viss region, kan företagets möjligheter att fortsätta driften i en viss region med åldrande befolkning försvagas. Svårigheterna att stimulera företag till etablering i regioner med åldrande arbetstagarstruktur skulle accentueras, om möjligheterna att rekrytera yngre begränsades. *SAF* anför vidare att uttalandet i promemorian att det skall stå de fackliga organisationerna fritt att lämna förslag på arbetsgivare som bör omfattas av åtgärder och att det kan förutsättas att förslagen i regel kommer att följas, inte kan vara ägnat att befrämja relationerna

på arbetsmarknaden. SAF anser att det antingen bör först ankomma på parterna att genom sina etablerade förhandlingskontakter på lokal och central nivå söka undanröja rådande problem eller att problemen i första hand bör fångas upp av samrådsorgan såsom anpassningslag eller företagsnämnder. Först därefter kan det enligt SAF komma i fråga för de fackliga organisationerna att föra saken vidare till länsarbetsnämnden. Liknande synpunkter anläggs av *utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* SAF framhåller slutligen att det uttryckligen bör anges att även arbetsgivarens organisation skall beredas tillfälle att yttra sig innan förordnande om insyn meddelas.

Promemorieförslaget i fråga om *ö v e r l ä g g n i n g a r* hos länsarbetsnämnd och AMS samt överläggningarnas syfte, innehåll och resultat lämnas utan erinringar av flertalet remissinstanser. AMS framhåller emellertid att överläggningarna kommer att ge länsarbetsnämnderna större möjligheter att informera företagen om tillgängliga arbetskraftsresurser, de arbetsmarknadspolitiska medel som finns för att undanröja svårigheterna att anställa eller behålla den äldre arbetskraften i företaget och om de företräden som äldre arbetskraft kan ha. LO anser att lagförslaget bör utformas så att överläggningar skall vara obligatoriska, om det finns anledning till antagande att arbetsgivare sysselsätter färre äldre arbetstagare än vad som är rimligt med hänsyn till åldersfördelningen på tillgänglig arbetskraft.

Enligt *utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* bör det preciseras vilka arbetstagarorganisationer som skall få delta i överläggningarna. Utredningen anser att endast organisationer vilkas medlemmar berörs av nämndens åtgärder och som står i kollektivavtalsförhållande med arbetsgivaren bör komma i fråga. Med hänsyn till möjligheterna att få till stånd förhandlingsuppställningar bör motsvarande rättigheter att delta i överläggningarna tillkomma arbetsgivarens organisation. SAF yrkar att det uttryckligen anges att vederbörande arbetsgivarorganisation äger rätt att delta i överläggningar.

Synpunkterna i promemorian på arbetsmarknadsmyndigheternas *a n v i s n i n g a r* i de fall då samförståndslösning inte kan uppnås har i allmänhet inte föranlett erinringar från remissinstanserna. *Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.* framhåller dock att det bör ytterligare preciseras vilka anvisningar som skall kunna komma i fråga, framför allt om det gäller åtgärder som griper in i själva företagsledningen. Enligt utredningen uppkommer frågan om det bör kunna föreskrivas exempelvis minskning av övertidsuttaget för att bereda flera arbetstagare sysselsättning under ordinarie arbetstid och huruvida företagsutbildning eller omplaceringar inom företaget skall kunna anvisas. SAF, som också anser ytterligare preciseringar nödvändiga, anför att det bör anges om exempelvis även anskaffning av nya maskiner eller kanske t. o. m. ombyggnader av hela avdelningar skall komma i fråga. SAF an-

märker vidare att någon gräns uppåt för de åligganden som anvisningarna kan innebära inte anges och att det inte heller finns någon garanti för att kostnaderna för åtgärderna står i proportion till det resultat som kan uppnås. SAF ifrågasätter också om länsarbetsnämnd kan skaffa sig så ingående insikter i de ekonomiska och produktionstekniska förhållandena vid företag att ensidiga beslut är försvarbara. Arbetsmarknadsmyndigheterna kan komma att ta på sig ett stort ekonomiskt ansvar. Enligt SAF bör vid ombyggnader eller vidtagande av särskilda anordningar på arbetsplatserna som följd av en eventuellt lagstiftning ekonomiskt stöd utgå i likhet med vad nu är fallet vid anpassning av arbetsplats för handikappade.

Förslaget att arbetsmarknadsmyndigheterna i anvisningar skall kunna föreskriva kvotering av äldre arbetskraft berörs av bl. a. *Svenska kommunförbundet* som säger att förslaget bör gälla även kommunerna under förutsättning att det inte av dem krävs att de skall sysselsätta en större andel äldre arbetskraft än övriga arbetsgivare.

Även promemorians förslag om vissa tvångsåtgärder har godtagits av flertalet remissinstanser. TCO anför att i flertalet fall torde en avsedd effekt kunna uppnås redan då arbetsgivaren uppmärksammas på en skev åldersfördelning bland de anställda och erbjuds hjälp att undersöka förutsättningarna att sysselsätta äldre arbetstagare i verksamheten. Om arbetsgivaren visar bristande samarbetsvilja erbjuder lagen fullt tillräckliga påtrycknings- och tvångsåtgärder. Det finns enligt TCO anledning att anta att de mera långtgående tvångsåtgärderna ytterst sällan kommer till användning. SACO understryker för sin del vikten av att tvångsmedlen används med stor varsamhet.

AMS förklarar att man är medveten om att arbetsförmedlingstvång kan innebära vissa negativa konsekvenser för alla berörda instanser. AMS utgår från att ett smidigt handläggande av frågor om den äldre arbetskraften skall starkt begränsa behovet av tvångsåtgärder. LO anser att bestämmelser om tvångsåtgärder är nödvändiga men förutsätter att de aldrig blir aktuella beträffande arbetsgivare som känner ansvar för den äldre arbetskraften.

Enligt SAF måste det allmänna intresset av ett effektivt fungerande näringsliv komma att allvarligt åsidosättas, om inte företagen har möjlighet att välja de medarbetare för olika arbetsuppgifter som bäst kan fullgöra den aktuella sysslan. Genom de föreslagna tvångsåtgärderna skulle den grundläggande principen att envar får fritt välja sina medarbetare åsidosättas. Oavsett företagsstorleken skapar det problem att placera in en person som arbetsgivaren själv inte önskar anställa. Olägenheterna kan dock vara större för den arbetstagare som på det föreslagna sättet anvisas viss arbetsplats. Förslaget om arbetsförmedlingstvång strider dessutom mot bestämmelserna i arbetsmarknadskungörelsen enligt vilka vid arbetsförmedling skall eftersträvas att varje arbetsgivare får bästa möjliga arbetskraft och varje arbetssökande det arbete som är

lämpligt för honom. Förslaget innebär dessutom ett vittgående avsteg från den relativt fria arbetsmarknad som har funnits.

I fråga om de föreslagna straffbestämmelserna hävdar SAF och SPF att fängelse är en alltför sträng påföljd för överträdelse av förordnande om arbetsförmedlingstvång.

Vissa synpunkter på sekretesskyddet m.m. tas upp av SAF och utredningen rörande ökad anställningstrygghet m.m. SAF påpekar i fråga om AMS:s befogenheter att erhålla upplysningar rörande personalpolitiken, att dessa upplysningar kan vara betydelsefulla och konfidentiella. Det är enligt SAF oklart om uppgifterna också blir tillgängliga för motpartens organisationer. Uppgiftsskyldigheten kan medföra att företag vid redovisning av den långsiktiga personalplaneringen samtidigt måste avslöja för konkurrenter hemlighållna utbyggnadsplaner. Uppgiftsskyldighet bör därför på samma sätt som enligt avtalen om företagsnämnder föreligga endast om den inte kan lända till skada för företaget. I viss mån liknande synpunkter anför utredningen rörande ökad anställningstrygghet m.m. Utredningen anser också att det behöver närmare utvecklas hur föreläggandena att förete skriftliga handlingar skall utformas. Det bör klarläggas vilka problem som är förknippade med föreläggandena, exempelvis huruvida det skall ankomma på AMS att precisera de handlingar som avses. Beträffande bestämmelsen om straff för brott mot tystnadsplikt anmärker utredningen att undantag i bestämmelserna bör göras för fall då gärningen är ämbetsbrott. Härigenom nås att berörda ämbetsmän kan dömas för ämbetsbrott vid brott mot tystnadsplikten. SAF hävdar att AMS:s befogenhet att vid vite förelägga arbetsgivare att förete handlingar angående personalpolitiken går långt utöver syftet att främja anställning av äldre arbetskraft. Bestämmelserna kan inte accepteras. I likhet med utredningen anser SAF att närmare preciseringar behövs.

Frågan om besvärsrätt för organisationer har inte lösts, säger utredningen rörande ökad anställningstrygghet m.m. Frågan bör enligt utredningen lösas enligt de principer som har kommit till uttryck i lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt. Arbetsdomstolen bör dock inte vara besvärsmyndighet. SAF anser att det behöver sägas att beslut enligt lagen inte skall lända till cfterrättelse förrän de har vunnit laga kraft. Vidare bör arbetsgivare ha möjlighet att kunna överklaga beslut av AMS i fråga om uppgiftsskyldighet med hänsyn till att skyldigheten kan vara betungande.

6. Departementschefen

6.1 Allmänna överväganden

I vårt land brukar arbetslösheten kunna hållas på en låg nivå. Vissa grupper möter emellertid särskilda svårigheter på den öppna arbets-

marknaden vilka hittills inte kunnat bemästras. Detta gäller främst de äldre arbetstagarna. Särskilda ansträngningar har gjorts för att skapa arbetstillfällen och öka försörjningstryggheten för denna kategori. Men trots de insatser som gjorts har läget för den äldre arbetskraften efter hand blivit alltmer bekymmersamt. Växande grupper av äldre arbetstagare är ställda utanför den öppna arbetsmarknaden. Bland de långtidsarbetslösa dominerar de äldre. Ett ökande antal måste beredas sysselsättning genom samhällets försorg. Den fortgående och snabba strukturomvandlingen medför betydande omställningsproblem, särskilt för de äldre. När de ställs utan arbete har de stora svårigheter att hävda sig i konkurrensen med den yngre arbetskraften, som ofta är bättre utbildad och har större prestationsförmåga. Många arbetsgivare har dessutom en överdriven uppfattning om ålderns negativa betydelse för prestationsförmågan och glömmar lätt de värden som ligger i mångårig vana och erfarenhet. De äldre arbetstagarna är vidare i större utsträckning än de yngre bundna till en ort eller en region, vilket minskar deras möjlighet att ta tillvara de arbetstillfällen som yppas.

Detta är bakgrunden till de förslag som lagts fram i den nu behandlade departementspromemorian om den äldre arbetskraftens anställningstrygghet. Uppfattningen att den äldre arbetskraftens sysselsättningsläge i dag utgör ett allvarligt problem delas av flertalet remissinstanser. De stora arbetstagarorganisationerna ger i sina remissuttalanden uttryck åt en oro över utvecklingen för sina äldre medlemmar.

Flertalet remissinstanser framhåller strukturförändringarna inom näringslivet som en väsentlig faktor när det gäller de äldres svårigheter på den öppna arbetsmarknaden. Det är också min bedömning. Samtidigt torde man få räkna med att strukturförändringarna, som i och för sig är betydelsefulla för bevarandet av vår internationella konkurrenskraft och därmed för vår ekonomiska tillväxt, kommer att fortgå i oförminskad utsträckning. Jämsides härmed sker, som LO framhållit, en teknisk och organisatorisk utveckling inom företagen som bidrar till den äldre arbetskraftens svårigheter.

Samhället har sökt motverka strukturförändringarnas negativa verkningar för de anställda genom betydande insatser. Sysselsättningsskapande åtgärder vidtas i form av t. ex. beredskapsarbeten eller arkivarbeten. Möjligheterna för den friställda arbetskraften att få nya anställningar på den öppna marknaden underlättas genom omskolning och genom bidrag i skilda former till arbetsgivare för anställning av svårplacerad arbetskraft. Genom regionalpolitisk stödverksamhet främjas etablering inom regioner, som i särskilt stor omfattning har berörts av strukturförändringarna, i syfte att öka sysselsättningstillfällena för bl. a. de lokalt bundna äldre arbetstagarna. Arbetsmarknadsverket bedriver kontinuerligt ett omfattande arbete för att informera om den äldre arbetskraften och dess värde. Informationsverksamheten sker enligt särskilda

aktivitetsprogram. Den leds centralt och riktas framför allt till arbetsgivare, fackliga och andra organisationer och offentliga organ. Därtill kommer att man inom det sedvanliga arbetsförmedlingsarbetet ägnar speciell uppmärksamhet åt möjligheterna att bereda den äldre arbetskraften sysselsättning på den öppna marknaden.

Vi har nyligen upplevt en högkonjunktur med en ovanligt stark efterfrågan på arbetskraft. Det oaktat har antalet till arbetsförmedlingarna anmälda äldre arbetslösa snarast legat på en högre nivå än de närmast föregående åren. Samtidigt har antalet äldre som beretts arbete eller utbildning inom arbetsmarknadspolitikens ram varit högt eller t. o. m. stigit. Jag måste därför konstatera att den friställda äldre arbetskraften inte ens under särskilt gynnsamma konjunkturbetingelser har kunnat få arbeten på den öppna arbetsmarknaden i en utsträckning som är förenlig med våra ambitioner.

Om den hittillsvarande utvecklingen får fortgå, kommer den äldre arbetskraften som framhålls i promemorian att i ökande utsträckning få sysselsättas genom samhällets försorg. Detta är i längden inte tillfredsställande. Samhällets resurser är begränsade. Men framför allt löper man risken att det på arbetsmarknaden kommer till stånd en kategoriuppdelning i en yngre, efterfrågad grupp och en grupp handikappade eller äldre för vilken det inte finns plats på den öppna arbetsmarknaden. De senaste årens utveckling ger anledning att tro att en sådan kategoriuppdelning håller på att ske. Enligt min mening måste samhället snarast möjligt inskrida för att hindra denna utveckling. Medel måste skapas för att förbättra äldre arbetstagares sysselsättningsmöjligheter på den öppna arbetsmarknaden. I promemorian läggs förslag fram som har detta syfte, nämligen en lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare och en lag om vissa åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden.

Det förra förslaget innebär att flertalet äldre arbetstagare tillförsäkras lagstadgad uppsägningstid. För arbetstagare som fyllt 55 år föreslås en uppsägningstid på sex månader, för arbetstagare i åldern 50–54 år en uppsägningstid på fyra månader och för arbetstagare i åldern 45–49 år en uppsägningstid på två månader. Med sådana lagfästa uppsägningstider får äldre arbetstagare ökad trygghet i bestående anställningar och de får också bättre rådrum att söka nya anställningar om de friställs. Det andra förslaget innebär att ett samarbete i organiserade former etableras mellan arbetsmarknadsmyndigheterna, arbetsgivarna och arbetstagarorganisationerna i frågor om förbättring av sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetskraft.

Promemorieförslagen har fått ett i stort sett gynnsamt mottagande av det övervägande antalet remissinstanser. De fackliga organisationerna liksom även AMS (majoriteten) och KSA-utredningen är sålunda positivt inställda till grunddragen i förslagen. Även statens avtalsverk,

Svenska kommunförbundet och Svenska landstingsförbundet godtar i huvudsak förslagen. Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. framför däremot åtskilliga kritiska synpunkter. Flertalet berörda privata arbetsgivarorganisationer, bland dem SAF, har också riktat stark kritik mot förslagen. SAF har därvid givit uttryck åt den principiella uppfattningen att frågan om de äldres syselsättning bör lösas på frivillig väg genom aktivt samarbete mellan företagen, de anställda, arbetsmarknadsorganisationerna och myndigheterna.

Om äldre arbetskraft skall kunna få trygghet för bestående anställning och möjlighet att göra en produktiv insats på den öppna marknaden, måste enligt min mening den negativa inställning mot äldre arbetskraft som finns hos vissa arbetsgivare brytas. Jag vill i det sammanhanget framhålla att den omfattande informationsverksamhet, som arbetsmarknadsmyndigheterna bedriver när det gäller de äldre arbetstagarnas syselsättningsproblem, inte synes ha lett till några påtagliga förbättringar av deras läge på arbetsmarknaden. Produktionen och fördelningen av arbetsuppgifterna måste enligt min mening anpassas efter den äldre arbetskraftens möjligheter. En sådan anpassning kräver en samverkan mellan arbetsmarknadsmyndigheterna, de fackliga organisationerna och företagen. Att goda resultat kan nås genom ett sådant samarbete har den hittillsvarande försöksverksamheten med de s. k. anpassningslagen gett vid handen. Frågan blir då närmast om det kan anses vara tillräckligt att denna samverkan grundas enbart på överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter och arbetsmarknadsmyndigheterna eller om den, som föreslås i promemorian, bör vila på en lagstiftning.

Som framhållits i det föregående är de äldres syselsättningsproblem i dag ägnade att inge oro, och deras svårigheter på arbetsmarknaden kan väntas öka. Det är ytterst samhället som är ansvarigt för att problemet får en tillfredsställande lösning. För att en sådan lösning skall kunna nås måste samhällsorganen kunna handla med den auktoritet som en lagstiftning ger. Endast därigenom får man en garanti för att erforderliga förbättringar av de äldres utsatta läge verkligen genomförs i det praktiska livet. Åtgärder som vilar enbart på partsöverenskommelser har vidare sina givna begränsningar. Sådana överenskommelser kan endast täcka en del av arbetsmarknaden, eftersom man knappast kan räkna med att alla arbetsmarknadsorganisationer träffar överenskommelse. Oorganiserade arbetsgivare kommer dessutom att ställas utanför. Vidare kan erfarenheterna från partsöverenskommelser av denna typ inte betecknas som odelat gynnsamma. Jag syftar på överenskommelsen om varsel till arbetsmarknadsmyndigheterna vid driftinskränkningar och driftnedläggningar. Undersökningar visar att varsel visserligen i allmänhet iakttas men att varseltiderna i betydande utsträckning underskrids. Möjligheterna att i de konkreta fallen åstadkomma verkliga förbättringar för de äldre blir dessutom inom ramen för en generell

överenskommelse alltid beroende av att arbetsgivaren har en i det stora hela positiv grundinställning till frågan. Med hänsyn till vad jag nu nämnt förordar jag att problemen angrips genom lagstiftning.

Frågan om förbättrat skydd i bestående anställningar utreds f. n. av den för drygt ett år sedan tillsatta utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. Utredningen har att överväga behovet av lagstadgad trygghet i anställningen, bl. a. vilka uppsägningstider som behövs, vilka skäl för uppsägningar som bör godtas och i vad mån det vid sidan av i lag bestämda uppsägningstider behöver införas rätt till särskild avgångsersättning. I direktiven betonas särskilt den äldre arbetskraftens svårigheter, men utredningsuppdraget gäller i princip alla arbetstagare. Utredningen beräknas inte kunna slutföra sitt arbete förrän under år 1972. Eftersom utredningen har att behandla åtskilliga komplicerade frågor måste man räkna med att lagstiftning på grundval av utredningens blivande betänkande inte kommer att kunna träda i kraft förrän tidigast om ett par år.

Promemorieförslaget till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare innebär att man i viss mån föregriper utredningens arbete. Som framhålls i promemorian, och som också understrukits i LO:s remissyttrande, är detta emellertid nödvändigt med hänsyn till behovet av att snabbt kunna underlätta de äldres utsatta läge. Jag biträder därför uppfattningen att man bör överväga lagstiftning utan att avvakta utredningens förslag.

Under remissbehandlingen har framhållits, att flera viktiga frågor rörande anställningstryggheten har lämnats olösta i promemorian. Av naturliga skäl måste emellertid lagstiftning om anställningsskydd i nuvarande läge få en provisorisk karaktär. Det är enligt min mening inte möjligt att i detta sammanhang lösa alla de komplicerade problem som har samband med trygghet i anställningen. Jag delar sålunda den i promemorian gjorda bedömningen att frågan om uppsägningsgrunderna är alltför invecklad för att lösas genom provisorisk lagstiftning. Jag anser inte heller att det nu är möjligt att gå in på frågan om lagstadgad rätt för arbetstagare till avgångsvederlag.

Med vad jag nu sagt avser jag inte att beteckna den föreslagna lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare som ett provisorium i den meningen att lagen skulle kunna upphävas eller ändras utan att ersättas av bestämmelser som ger de arbetstagarkategorier vilka omfattas av lagen åtminstone ett i huvudsak likvärdigt skydd. I så måtto bör statsmakternas ställningstagande vara definitivt. Det blivande utredningsförslaget kommer att läggas till grund för ytterligare förbättringar av anställningstryggheten. Det kan då bli aktuellt att ändra eller jämka den nu föreslagna lagen men några försämringar av tryggheten i anställningen i förhållande till vad som nu föreslås bör det inte kunna bli tal om.

I detta sammanhang vill jag också ta upp en synpunkt som har framförts av TCO under remissbehandlingen. TCO framhåller att lagstadgade uppsägningstider inte ger tillräckligt skydd för anställningen. Enligt TCO:s mening bör man skapa sådana regler att uppsägning av de äldsta arbetstagarna med lång anställningstid i princip inte skall komma i fråga, om inte utomordentligt starka skäl föreligger. Detta är ett uppslag som kan övervägas, men så radikalt nya regler kan inte genomföras utan ingående undersökningar. Det ankommer på utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. att inom ramen för sina direktiv närmare överväga det av TCO framlagda förslaget.

Under remissbehandlingen har på ett par håll föreslagits att man skall ersätta reglerna om uppsägningstid med bestämmelser om varsel. Varsel lämnas till skillnad mot uppsägning inte till arbetstagaren utan till hans organisation och i en del fall även till arbetsmarknadsmyndighet. Varsel kan följas av ett samrådsförfarande, varefter arbetsgivaren kan tillgripa uppsägning. Ett sådant system skulle utan tvivel kunna utformas så att tryggheten i anställningen förbättrades. Systemet passar emellertid bäst när det blir aktuellt att friställa ett större antal arbetstagare på grund av uppkommen arbetsbrist. Det förekommer f. n. också vid individuella uppsägningar men då endast när det är frågan om organiserade arbetstagare. Det har inte varit möjligt att i det nu genomförda avgränsade lagstiftningsarbetet finna en ordning som kan tillämpas även i fråga om oorganiserade arbetstagare. De i promemorian förordade bestämmelserna om rätt till lön under uppsägningstid och vid långtidspermittering samt om rätt till återanställning kan knappast få någon motsvarighet i ett system som bygger på varsel. Skulle man försöka föra in sådana regler i ett varselsystem får man en ordning som i praktiken är ungefär densamma som den i promemorian föreslagna. Jag anser därför att de i promemorian föreslagna bestämmelserna om anställningsskydd för vissa arbetstagare är att föredra. Jag vill inte utesluta att dessa bestämmelser kan behöva kompletteras med regler om varsel, en fråga som omfattas av direktiven för utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.

Som jag nyss redovisade anser det stora flertalet remissinstanser att förslaget till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare i sina huvuddrag kan läggas till grund för lagstiftning. På flera håll framförs dock förslag till ändringar eller kompletteringar av olika bestämmelser i promemorieförslaget. För egen del har jag blivit övertygad om att huvudpunkterna i förslaget – lagstadgad uppsägningstid med full lön, lön under längre tids permittering och viss rätt till återanställning – är ägnade att förbättra äldre arbetstagares anställningstrygghet och att mildra svårigheterna för dem vid nödvändiga företagsnedläggningar och driftinskränkningar. Remissbehandlingen har enligt min mening också visat att de tekniska svårigheter som möter vid en lagstiftning på detta

förhållandevis komplicerade rättsområde kan bemästras.

Enligt promemorian kan man som redan nämnts inte stanna vid att skapa förbättringar i den äldre arbetskraftens anställningstrygghet. Skydd av detta slag kan inte hindra att äldre arbetstagare även i framtiden friställs på grund av förändringar i näringslivet. Vidare måste man räkna med att det förstärkta skyddet i bestående anställningar kan göra det svårare för äldre arbetstagare att få nya anställningar på den öppna arbetsmarknaden. Det är därför nödvändigt att kombinera skyddet i bestående anställningar med åtgärder som är avsedda att förbättra möjligheterna till nyanställning för äldre arbetstagare. Därutöver framhålls i promemorian det önskvärda i att arbetsförhållandena i största möjliga utsträckning anpassas till de äldre arbetstagarnas förutsättningar. Mot denna bakgrund föreslås en ordning som bygger på att ett samarbete skall kunna etableras mellan arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsgivare och de fackliga organisationerna i syfte att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för de äldre arbetstagarna. Kontakter skall kunna tas mellan de tre parterna i den utsträckning som förhållandena för den äldre arbetskraften påkallar det. Dessa kontakter skall kunna byggas ut till regelrätta överläggningar om det visar sig behövas. Med överläggningarna som grund skall sedan arbetsmarknadsmyndigheterna kunna meddela arbetsgivaren anvisningar beträffande sysselsättandet av äldre arbetstagare. Följs inte anvisningarna skall arbetsmarknadsstyrelsen i sista hand ha vissa tvångsmedel till sitt förfogande.

Flertalet remissinstanser delar uppfattningen att åtgärder som kompletterar anställningsskyddet behöver vidtas och att lagstiftning bör övervägas i detta syfte. Jag vill nämna att de tre huvudorganisationerna på arbetstagsidan är av denna uppfattning, liksom företrädarna för arbetsgivarna på den offentliga sektorn. Kritik mot den föreslagna ordningen kommer i huvudsak från arbetsgivarsidan på den privata sektorn. Man ser där promemorieförslaget som ett frångående av den frivilliga samverkanslinje som tidigare dominerat arbetsmarknaden. I stället för tvingande åtgärder förordar dessa remissinstanser överläggningar mellan myndigheterna och arbetsmarknadens parter för att därigenom få till stånd åtgärder för förbättrade sysselsättningsmöjligheter för de äldre, t. ex. förbättrad personalplanering och anpassning av arbetsuppgifterna, varvid långsiktiga åtgärder anses särskilt betydelsefulla. I dessa yttranden förordas samtidigt en förstärkning av samhällets rörlighetsstimulerande medel. En vidareutveckling av den frivilliga samverkan mellan företag, fackliga organisationer och myndigheter i form av anpassningslag anses värdefull.

Den föreslagna lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare ger äldre arbetstagare påtagliga förbättringar i fråga om anställningstryggheten. Jag delar emellertid, liksom flertalet remissinstanser, den uppfattning som kommit till uttryck i promemorian, att lagen inte ensam ger

ett tillräckligt stöd för den äldre arbetskraften. Den medför visserligen att arbetsgivaren måste planera friställningar inom sin arbetsstyrka längre tid i förväg än f. n., men den hindrar inte att äldre arbetstagare alltså jämt kan komma att sägas upp i stor utsträckning därför att de inte anses svara mot de ökade produktivetskraven. Jag vill i det sammanhanget också understryka att det finns äldre arbetstagare som själva säger upp sina anställningar, därför att de inte längre orkar med arbetet. Jag vill därför för egen del instämma i vad som sägs i promemorian om det angelägna i att lagstiftningen om längre uppsägningstider kombineras med anordningar som tar sikte på att göra arbetsmiljön bättre anpassad till de äldres förutsättningar och därigenom bättre tillvarata deras arbetsinsatser.

Det är emellertid ofrånkomligt, vilket också genomgående har vitsordats under remissbehandlingen, att äldre arbetstagare även i fortsättningen kommer att mista sina anställningar till följd av driftinskränkningar eller företagsnedläggningar. Jag delar den uppfattning, som kommit till uttryck i departementspromemorian, att de föreslagna särbestämmelserna för äldre arbetskraft i form av förlängda uppsägningstider m. m. kan få den oförmånliga konsekvensen för de äldre att motståndet mot nyanställning av dem ökar.

På grundval av de omständigheter jag nu har anfört är det min bestämda mening att man måste överväga att lagstiftningsvägen öka möjligheterna för äldre arbetstagare att behålla sina anställningar och samtidigt tillse att de får större möjligheter att få nya anställningar på den öppna arbetsmarknaden.

Den i promemorian föreslagna ordningen har i allt väsentligt godtagits av flertalet remissinstanser som ett ändamålsenligt instrument att främja de äldres sysselsättningsmöjligheter på den öppna arbetsmarknaden. Mot förslaget har SAF riktat bl. a. den invändningen att de synnerligen långtgående befogenheter som arbetsmarknadsmyndigheterna får är för vagt angivna och att detta medför risker för bl. a. mindre väl övervägda ingripanden i företagets planering. Till detta vill jag säga följande. De åtgärder som kan komma att aktualiseras i förhållande till olika företag måste helt naturligt bli av mycket skiftande slag, beroende bl. a. på företagets storlek, struktur och belägenhet. Det är enligt min mening utomordentligt svårt att definiera förutsättningarna för de åtgärder av skilda slag som kan behöva aktualiseras i de konkreta fallen. Jag vill i detta sammanhang understryka att arbetsmarknadsmyndigheterna i främsta rummet skall söka tillvarata alla möjligheter att nå fram till lösningar i samförstånd med arbetsgivare och arbetstagare. Det är det effektivaste sättet att främja lagstiftningens syfte och det förutsätter i sin tur att myndigheterna utnyttjar sina befogenheter på ett smidigt sätt. Den representation som arbetsmarknadens parter har i AMS och länsarbetsnämnder bör vara en garanti mot godtycke vid tillämpningen av bestämmelserna. Med dessa utgångspunkter finner jag,

i likhet med flertalet remissinstanser, att man bör acceptera att arbetsmarknadsmyndigheternas befogenheter får en allmänt hållen utformning.

Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. framhåller att det föreslagna systemet ensamt inte kan ge några mera betydande sysselsättningseffekter, utan att dessa främst nås på annat sätt, t. ex. genom rörlighetsstimulerande åtgärder. Med anledning härav vill jag framhålla att den förordade ordningen i första hand innebär att arbetsmarknadsmyndigheterna får ett ytterligare medel till sitt förfogande när det gäller att sörja för den äldre arbetskraftens sysselsättning. Som framgår av vad jag förut har nämnt är detta medel bl. a. ägnat att påverka det motstånd mot att anställa äldre arbetskraft som finns på sina håll. Den nya lagstiftningen, använd jämsides med de hittillsvarande arbetsmarknadspolitiska medlen, bör enligt min uppfattning förbättra sysselsättningsmöjligheterna för de äldre arbetstagarna.

Jag vill slutligen framhålla att vad jag i det föregående sagt om de äldres svårigheter på arbetsmarknaden i stor utsträckning gäller även andra grupper i samhället, främst de handikappade. Den omständigheten att man nu – mot bakgrunden av den aktuella arbetsmarknadssituationen – omedelbart ger sig i kast med den äldre arbetskraftens problem får inte tas till intäkt för uppfattningen att de handikappades bekymmer skulle ha en lägre angelägenhetsgrad. De handikappades sysselsättningsproblem är emellertid delvis svårare att lösa. Jag räknar med att den pågående utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. ägnar dem erforderlig uppmärksamhet.

Mot bakgrund av de allmänna överväganden jag nu har gjort förordar jag att lagstiftning för förbättring av de äldres anställningsförhållanden kommer till stånd i huvudsaklig överensstämmelse med de förslag som lagts fram i departementspromemorian.

6.2 *Lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare*

6.2.1 Inledning

Uppsägningstidernas längd varierar i dag starkt på arbetsmarknaden. Flertalet tjänstemän har uppsägningstider som i regel varierar mellan en och sex månader beroende främst på anställningstidens längd men ibland också på ålder eller lön. Arbetarna har betydligt kortare uppsägningstider, på den privata arbetsmarknaden i allmänhet 14 dagar, i vissa fall sex dagar. Arbetare i offentlig tjänst har längre uppsägningstider, vanligen en månad.

Ett system med lagstadgade uppsägningstider av den typ som föreslås i promemorian medför utan tvivel ett ökat anställningsskydd för mycket betydande grupper av äldre arbetstagare. Arbetstagare som omfattas av förslaget kommer att få ökat rådrum att söka ny anställning utan att behöva råka ut för inkomstminskningar. En förbättring av anställnings-

tryggheten uppnås också genom att förslaget rimligen bör leda till ökad benägenhet hos arbetsgivarna att söka undvika friställningar av dessa kategorier anställda. Denna effekt av förslaget får särskild betydelse när arbetsgivaren överväger att lägga ned företaget eller inskränka driften. Kan en företagsnedläggning eller driftinskränkning inte undvikas, kommer den offentliga arbetsförmedlingen att genom de förlängda uppsägningstiderna få ökat rådrum att planera nya sysselsättningsmöjligheter för den friställda arbetskraften och att i samråd med arbetstagnarna överväga lämpliga arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Skulle arbetsgivaren försättas i konkurs, leder förslaget till att stora grupper arbetstagare får en starkare ställning i konkursen än vad som f. n. är fallet. Jag återkommer senare till denna speciella effekt av förslaget.

Promemorieförslaget är inte begränsat till regler om uppsägningstidens längd. Det innehåller också bestämmelser om rätt till lön under uppsägningstid när arbete inte kan erbjudas arbetstagaren, rätt till lön vid permittering som överstiger 14 dagar och rätt till återanställning när arbetsgivaren nyanställer arbetskraft inom sex månader efter det att den gamla anställningen upphörde.

De nu berörda delarna av promemorieförslaget har, som jag senare skall närmare utveckla, främst tillkommit som ett nödvändigt komplement till reglerna om uppsägningstid, utan vilket det skydd som dessa regler är avsedda att ge skulle kunna urholkas. Det är uppenbart, att förslaget i dessa delar dock har stor självständig betydelse för att öka anställningstryggheten för de äldre arbetstagnarna. Särskilt gäller detta förslaget om rätt till återanställning och om rätt till lön vid långtidspermittering. Det sistnämnda förslaget innefattar också – liksom förslaget om förlängda uppsägningstider – ett viktigt steg på vägen mot en utjämning av skillnaderna mellan tjänstemän och arbetare i fråga om tryggheten i anställningen.

I detta sammanhang vill jag än en gång understryka, att lagstiftningen utgör ett provisorium som framläggs för att förbättra den äldre arbetskraftens utsatta läge på arbetsmarknaden i avvidan på att utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. lägger fram ett definitivt förslag till lösning av hela problemkomplexet om trygghet i anställningen. Ambitionerna att lösa problemen får avpassas efter denna utgångspunkt. Vissa arbetstagnarkategoriernas anställningsförhållanden är av sådan natur att det möter stora svårigheter att få till stånd ökad trygghet i anställningen för deras del. Sådana arbetstagnarkategorier kan behöva lämnas utanför den nu aktuella provisoriska lagstiftningen. Andra i och för sig viktiga men av olika skäl svårlösta frågor som rör tryggheten i anställningen måste också lämnas olösta i detta sammanhang. Den nu förordade lagstiftningen utgör alltså inte någon slutgiltig lösning av frågan om trygghet i anställningen ens när det gäller äldre arbetstagnare som omfattas av lagen.

6.2.2 Förslagets huvudgrunder

Promemorieförslaget innebär ett särskilt anställningsskydd för äldre arbetstagare. Åldersgränsen har satts så att arbetstagare som fyllt 55 år får sex månaders uppsägningstid, arbetstagare som fyllt 50 år fyra månaders uppsägningstid och arbetstagare som fyllt 45 år två månaders uppsägningstid. Under remissbehandlingen har även andra åldersgränser förordats. SAF menar att det statistiska material som finns tillgängligt inte ger stöd för ett uttalande i promemorian att svårigheter att få ny anställning kan uppkomma redan i 45-årsåldern. SAF förordar åldersgränser på 50, 55 och 60 år och uttalar dessutom att betydande orättvisor kan uppkomma genom att levnadsåldern och inte anställningstidens längd är avgörande. LO framhåller å andra sidan att förhållandena för åldersgruppen 50-54 år inte skiljer sig på något avgörande sätt från dem som råder för åldersgruppen 55 år och högre. LO, Svenska byggnadsarbetareförbundet, Svenska fabriksarbetareförbundet, Svenska metallindustriarbetareförbundet och Svenska transportarbetareförbundet föreslår åldersgränser på 40, 45 och 50 år.

Det nu aktuella lagförslaget föranleds av att sysselsättningssvårigheter förekommer i fråga om äldre arbetstagare. Det är därmed ofrånkomligt att levnadsåldern och inte anställningstidens längd måste vara avgörande för lagens tillämplighet. Det tillgängliga statistiska materialet visar enligt min mening, att påtagliga sysselsättningssvårigheter föreligger särskilt beträffande arbetstagare som har fyllt 55 år. Detta bestryks bl. a. av de i avsnitt 2 lämnade uppgifterna om arbetslöshetstidens längd. Arbetstagare i denna åldersgrupp måste anses ha speciellt behov av det skydd som den föreslagna lagen är avsedd att ge. När det gäller arbetstagare som inte har fyllt 55 år är bilden inte lika klar. Det statistiska materialet kan visserligen sägas ge visst stöd åt antagandet att sysselsättningssvårigheter inträder redan i 50-årsåldern men det nu tillgängliga materialet tillåter inte några bestämda slutsatser om hur sysselsättningssituationen generellt sett ter sig för arbetstagare som är i 40-årsåldern.

Å andra sidan är det, som framhålls i promemorian, angeläget att skyddet sätts in i god tid innan besvärande sysselsättningssvårigheter kan antagas uppkomma. Det är vidare önskvärt att undvika stora tröskel-effekter. Åldersgränsen för lagens tillämplighet måste därför sättas så, att utrymme finns för en avtrappning av det slag som förordats i promemorian. Mot bakgrund av de anförda omständigheterna anser jag, att den nedre åldersgränsen inte kan sättas så högt som vid 50 år. Valet står enligt min mening mellan att sätta åldersgränsen till 45 år eller till 40 år. I valet mellan dessa två alternativ har jag stannat för en nedre åldersgräns på 45 år. Ställningstagandet får ses i belysning bl. a. av att det här är fråga om en provisorisk lagstiftning som skall ge er-

farenheter för fortsatt reformarbete. En nedre åldersgräns vid 45 år ger också enligt min mening lämpligt utrymme för en sådan avtrappning som jag nyss nämnde. Jag föreslår därför att den nedre åldersgränsen nu sätts vid 45 år.

Promemoriaförslaget innehåller inte någon regel om en övre åldersgräns för lagens tillämplighet. Flera remissinstanser har gjort gällande, att det föreslagna systemet med långa uppsägningstider inte är på sin plats när det gäller arbetstagare som har inträtt i pensionsåldern. Jag vill inte utan vidare instämma i den uppfattningen. Det framstår som tämligen naturligt att den som efter uppnådd pensionsålder kvarstår i sin anställning också skall behålla det skydd han enligt den föreslagna lagen åtnjöt omedelbart före inträdet i pensionsåldern. Den omständigheten att en ålderspensionär genom sin pension har en trygghet för sitt uppehälle synes inte böra leda till att rätt till ålderspension skall medföra att arbetstagaren skall riskera att bli friställd med kort varsel. På en speciell punkt synes emellertid saken ligga något annorlunda till. Jag syftar på reglerna om rätt till återanställning. Det torde vara riktigt att lagstiftningen bör bygga på att även ålderspensionärer skall åtnjuta trygghet för en bestående anställning, men det förefaller inte påkallat att lagstiftningen dessutom skall innebära, att ålderspensionärer har rätt till ny anställning. Jag förordar därför att ålderspensionärer undantas från reglerna om återanställningsrätt.

De i promemorian förordade uppsägningstiderna har i allmänhet inte föranlett någon erinran från remissinstanserna. SAF anser emellertid, att den längsta uppsägningstiden bör vara fyra månader. För egen del delar jag den i promemorian framförda uppfattningen att den längsta uppsägningstiden skall vara sex månader, vilket är en uppsägningstid som gäller för många tjänstemän vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Som förordats i promemorian bör denna uppsägningstid gälla för arbetstagare som har fyllt 55 år. Jag biträder vidare förslaget, att arbetstagare i åldern 50–54 år skall ha fyra månaders uppsägningstid och att arbetstagare i åldern 45–49 år skall ha två månaders uppsägningstid. Med anledning av ett uttalande från SACO under remissbehandlingen vill jag tillägga, att jag inte finner det påkallat att man f. n. gör en avtrappning ned till en månads uppsägningstid.

Jag vill i detta sammanhang ta upp ett uttalande av utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. om att den provisoriska lagstiftningen kan komma att binda utredningen i dess fortsatta arbete. När det gäller de nu förordade reglerna om åldersgränser och uppsägningstider är det självfallet att regelsystemet kan behöva jämkas och kompletteras när utredningen framlägger sitt förslag som inte skall röra bara äldre arbetstagare utan avse hela arbetsmarknaden. Utredningen har givetvis också att ta hänsyn till hur den nu föreslagna lagen utfaller i den praktiska tillämpningen. Det nu sagda gäller också andra delar av

lagstiftningen. Utredningens farhågor synes mig därför överdrivna. I ett avseende blir utredningen dock bunden, nämligen så till vida som det inte kan komma i fråga att minska det anställningsskydd som nu införs. Detta bedömer jag inte som något hinder i utredningens fortsatta arbete.

Promemorieförslaget innehåller bestämmelser om kvalifikationstid. Enligt dessa skall arbetstagarens anställning ha varat i tre år för att den lagstadgade uppsägningstiden skall gälla. SAF vill att kvalifikationstiden skall förlängas till fem år. På fackligt håll anser man däremot att tre år utgör en alltför lång kvalifikationstid. Samma uppfattning redovisas i socialdemokratiska partiets skrivelse, enligt vilken krav på sina håll har framförts om att helt slopa kvalifikationstiden.

Som framhålls i departementspromemorian är behovet av skydd för utpräglade korttidsanställningar mindre framträdande. Man måste också ta hänsyn till risken för att en del arbetsgivare skulle bli mindre benägna att anställa äldre arbetskraft ifall de lagstadgade uppsägningstiderna skulle komma att gälla omedelbart vid tillträddandet av anställningen. Jag delar därför den i promemorian framförda uppfattningen, att en viss tid måste förflyta innan en nyanställd arbetstagarer får rätt till skydd enligt den nu aktuella lagen. Det kan tilläggas att både avtalet om AGB-försäkring och huvudavtalens regler om avskedande på grund av enskild arbetstagarers förhållande innehåller bestämmelser om kvalifikationstid.

När det gäller rent ekonomiska förmåner som exempelvis avgångsbidrag bör måhända kvalifikationstiden vara tämligen lång. Den ekonomiska ersättningen ses då som ett slags intjänad lön. När det gäller rätten till förlängd uppsägningstid enligt den nu aktuella lagen är ett sådant synsätt dock inte träffande. Här gäller det inte i första hand att tillförsäkra arbetstagarna ekonomiska förmåner utan att bereda dem ökad trygghet i anställningen. En regel om kvalifikationstid har i ett sådant system inte någon annan funktion än att man genom regeln reducerar risken för att arbetsgivare undviker att nyanställa äldre arbetstagarer. Det är givet att kvalifikationstiden under sådana förhållanden måste bestämmas efter skönsmässiga grunder. Stor vikt måste därvid fästas vid de synpunkter som har framförts på fackligt håll.

LO, Svenska byggnadsarbetareförbundet och Svenska fabriksarbetareförbundet förordar en kvalifikationstid på 18 månader, under det att Svenska metallindustriarbetareförbundet och Svenska transportarbetareförbundet föreslår en kvalifikationstid på två år. Eftersom jag anser, att risken för minskad benägenhet hos arbetsgivarna att anställa äldre arbetskraft manar till en viss försiktighet, vill jag ansluta mig till det sistnämnda förslaget och förordar alltså en kvalifikationstid på två år.

Promemorieförslaget innebär, att kvalifikationstiden skall vara sammanhängande. En arbetstagarer som lämnar sin anställning för en korta-

re tid men därefter blir återanställd måste alltså enligt promemorieförslaget tjänstgöra under tre år i den nya anställningen för att komma i åtnjutande av skydd enligt den föreslagna lagen. Denna konstruktion har kritiserats av de nyss nämnda fackliga organisationerna. Har arbetstagare varit anställd i 18 alternativt 24 månader under den senaste treårsperioden bör enligt dessa organisationer kvalifikationskravet vara uppfyllt. Enligt min mening kan det förekomma fall där det skulle verka stötande om ett kortare avbrott i ett anställningsförhållande skulle medföra, att intjänad kvalifikationstid förverkades. Jag vill därför biträda den uppfattning som dessa fackliga organisationer har gett uttryck åt. Jag förordar, att regeln om kvalifikationstid utformas så, att arbetstagaren skall ha varit anställd hos arbetsgivaren minst 24 månader under de tre år som närmast föregått uppsägningen. Tilläggas kan att regler med denna konstruktion förekommer i fråga om bl. a. möjlighet för äldre arbetstagare att få omställningsbidrag enligt arbetsmarknads-kungörelsen.

Promemorieförslaget innebär, att arbetstagaren i princip skall ha in-nehaft den anställning uppsägningen gäller i tre år för att komma i åtnjutande av de föreskrivna uppsägningstiderna. Det görs emellertid ett par undantag från den principen. Undantagen innebär, att arbetstagaren får tillgodoräkna sig anställning i annat företag i samma kon-cern, anställning hos förutvarande ägare av det företag där han är an-ställd och anställning hos företag inom koncern som förutvarande äga-re har tillhört.

De förordade reglerna rörande övergång till annan anställning inom samma koncern eller vid företagsöverlåtelse har inte i och för sig för-anlett någon erinran under remissbehandlingen.

För egen del anser jag reglerna välgrundade och biträder därför förslaget i denna del.

I promemorian föreslås särskilda regler beträffande tids begränsade anställningar och anställningar som utslutande avser visst arbete. Enligt dessa regler gäller lagen i princip inte för sådana anställningar.

Under remissbehandlingen har dessa begränsningar av lagens tillämp-lighet kritiserats på ett par håll. Enligt dessa remissinstanser borde ar-betstagare som i realiteten varit anställda så länge att kravet på kvalifi-kationstid är uppfyllt omfattas av lagen. Å andra sidan bör anmärkas, att förslaget på denna punkt har godtagits av Svenska byggnadsarbetare-förbundet inom vars medlemskår sådana anställningsformer som här åsyftas är särskilt vanliga.

När en arbetstagare anställs för viss tid eller visst arbete, har i regel både han och arbetsgivaren klart för sig när ungefär anställningen kom-mer att upphöra. Det betyder bl. a. att arbetstagaren har anledning att se sig om efter nytt arbete helt oberoende av besked från ar-

betsgivaren om att anställningen skall upphöra. Därigenom skiljer sig denna anställningsform på ett i detta sammanhang betydelsefullt sätt från tillsvidareanställningar. Det förekommer ofta att en anställning av den nu aktuella typen upphör utan någon uppsägning, nämligen när tiden för anställningen går till ända eller när det arbete anställningen gäller har slutförts. I sådana fall kan uppenbarligen ökad trygghet i anställningen inte åstadkommas genom bestämmelser om lagstadgad uppsägningstid. I andra fall anses det att en uppsägning skall ske. En bestämmelse härom finns exempelvis i husbyggnadsavtalet. Många gånger skulle det emellertid vara svårt att ens i dessa fall tillämpa de i lagförslaget föreskrivna uppsägningstiderna. Det anses nämligen att arbetstagaren genom uppsägningen skall få besked om när anställningen skall upphöra (jfr AD 1956 nr 45) och ett sådant preciserat besked kan ofta vara svårt att ge ett halvår i förväg, t. ex. när det är fråga om större byggnadsarbeten. De nu anförda omständigheterna visar enligt min mening, att det inte är lämpligt att låta den föreslagna provisoriska lagen om uppsägningstider omfatta anställningar som har begränsats till viss tid eller visst arbete. Inom byggnadsområdet har man emellertid genom avtal parterna emellan kunnat lösa åtskilliga sociala frågor med beaktande av de speciella förutsättningar, som föreligger inom området, och jag finner det naturligt och önskvärt att man även i fråga om den äldre arbetskraftens anställningstrygghet eftersträvar att åstadkomma sådana lösningar. Det ankommer självfallet även på utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. att närmare överväga hur dessa arbetstagar-kategorier skall kunna beredas ökad trygghet i anställningen.

Enligt promemoriaförslaget måste begränsningen av anställningsavtalets giltighet ha föranletts av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stå i överensstämmelse med praxis i branschen. Denna särskilda bestämmelse, som har tillkommit för att arbetsgivare inte skall söka kringgå lagen genom att utan saklig anledning anställa arbetstagare på viss tid, har lämnats utan erinran under remissbehandlingen. Jag biträder promemoriaförslaget på denna punkt.

I offentlig verksamhet förekommer ofta vikariatsförordnanden som kan gälla bara några dagar men också sådana som sträcker sig över flera år. Även i privat verksamhet torde liknande arrangemang förekomma. Det kan t. ex. inträffa att en tjänsteman tillfälligt förordnas att fullgöra en annan tjänstemans arbetsuppgifter. I dessa situationer kan lägst otvivelaktigt vara sådant att arbetstagaren genom förordnandet måste anses ha fått en ny anställning låt vara av tillfällig natur. Om förordnandet inte är tidsbegränsat fordras då en uppsägning för att arbetstagaren skall kunna skiljas från den tillfälliga anställningen. Under remissbehandlingen har bl. a. statens avtalsverk fäst uppmärksamheten på dessa fall och förordnat, att en uppsägning från ett vikariat inte

skall omfattas av lagen, såvida arbetstagaren återgår till annan anställning hos samme arbetsgivare. Med den av mig föreslagna konstruktionen av reglerna om kvalifikationstid ställs frågan på sin spets på ett annat sätt än vad fallet blir vid en tillämpning av promemorieförslagets regler. Det kan inte gärna vara rimligt, att den som får ett tillfälligt förordnande tills vidare på en annan tjänst skall kunna återropa den lagstadgade uppsägningstiden, när det blir aktuellt att häva förordnandet. För att en sådan effekt skall kunna undvikas fordras särskilda bestämmelser. Jag föreslår därför en särskild undantagsbestämmelse av innebörd att, om arbetstagare uppsägs från tillfällig anställning, reglerna om lagstadgad uppsägningstid inte äger tillämpning såvida arbetstagaren efter uppsägningen får återgå till tidigare anställning hos samme arbetsgivare. Jag är medveten om att en sådan regel i vissa fall, nämligen vid långtidsvikariat, kan få mindre önskvärda effekter. I en provisorisk lagstiftning måste dock sådana ofullkomligheter godtagas.

Promemorieförslaget innehåller regler om vilken uppsägningstid som skall gälla, när arbetsgivaren vidtar uppsägning, men reglerar inte uppsägningstiden vid uppsägning från arbetstagarens sida. Under remissbehandlingen har med anledning härav framhållits, att det på arbetarområdet är kutym, att uppsägningstiderna gäller ömsesidigt för arbetsgivaren och arbetstagaren. Detta är i och för sig riktigt, men sådan ömsesidighet råder inte på tjänstemannaområdet, där uppsägningstiden ofta är längre, om uppsägningen görs av arbetsgivaren än om den görs av arbetstagaren. Mot bakgrund av att förslaget om lagstadgad uppsägningstid upp bärs av sociala och arbetsmarknadspolitiska skäl, som saknar direkt motsvarighet vid uppsägning från arbetstagarens sida, finner jag inte någon anledning att gå ifrån promemorieförslaget på denna punkt.

SAF har föreslagit att lagen skall begränsas till de fall då uppsägning – eller permittering – sker på grund av inskränkning eller nedläggning av driften. Enligt min åsikt skulle det vara opraktiskt att tillämpa olika uppsägningstider allteftersom uppsägningen sker på grund av arbetsbrist eller på grund av enskild arbetstagares förhållande i tjänsten. Såvitt jag känner till förekommer inte heller ett sådant system på arbetsmarknaden. Jag kan därför inte avsluta mig till SAF:s förslag.

I vissa fall kan arbetstagare som omfattas av lagen enligt promemorieförslaget sägas upp utan att den lagstadgade uppsägningstiden iakttas. Förutsättningen härför är enligt förslaget, att arbetstagaren i väsentlig mån har åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Remissinstanserna har i allmänhet godtagit förslaget. För egen del anser jag det vara klart, att de lagstadgade reglerna om uppsägningstid inte bör utgöra hinder för en arbetsgivare att häva anställningen vid grova avtalsbrott från arbetstagarens sida utan att iaktta den lagstadgade uppsägningstiden. I och för sig skulle

det vara önskvärt att närmare precisera i vilka situationer ett sådant hävande skall kunna ske. Som framhålls i promemorian är förhållandena emellertid så skiftande att en sådan preciserad reglering knappast kan genomföras utan ingående överväganden. Jag ansluter mig därför på denna punkt till promemorieförslaget.

Promemorieförslaget innehåller ett slags preskriptionsregel rörande möjligheten att avskeda med omedelbar verkan. Som grund för sådant avsked får nämligen inte åberopas enbart förhållande som arbetsgivaren har känt till mera än en vecka före uppsägningen. Åtskilliga remissinstanser har framhållit, att denna tidsfrist är alltför snävt tilltagen och kan leda till att arbetsgivaren avstår från närmare utredning av vad som har hänt och tillgriper avsked med omedelbar verkan för att inte riskera att gå miste om sin rätt att avskeda.

Jag anser att det finns ett behov av en regel som hindrar arbetsgivare att som grund för ett avsked med omedelbar verkan åberopa händelser som ligger långt tillbaka i tiden. Den kritik som har riktats mot den föreslagna tidsfristen finner jag emellertid vägande. Det är angeläget, att arbetsgivaren tillvaratar alla möjligheter att utreda vad som har inträffat och överlägga härom med den berörda arbetstagarorganisationen. Den av SAF föreslagna tidsfristen på en månad synes vara tillräcklig härför. Jag föreslår i enlighet med det sagda att tidsfristen bestäms till en månad.

I promemorieförslaget föreskrivs, att arbetstagare som har rätt till lagstadgad uppsägningstid skall ha l ö n u n d e r u p p s ä g n i n g s t i d e n, även om arbetsgivaren ej kan erbjuda honom arbete. Detta förslag har allmänt godtagits under remissbehandlingen. SAF förordar dock ett undantag från regeln för den händelse arbetsgivaren till följd av klar force majeure har varit förhindrad att bereda arbetstagaren sysselsättning.

Den föreslagna regeln om rätt till lön ansluter nära till arbetsdomstolens praxis enligt vilken avtalsbestämmelser om uppsägningstid har den principiella innebörden att arbetstagaren har rätt till lön under uppsägningstiden även om arbete då inte kan erbjudas. Förslaget att lagfästa denna praxis synes mig välgrundat. Viss tvekan kan måhända föreligga i frågan om undantag bör göras för force majeure. För tjänstemännens del torde dock den ordningen i regel tillämpas att lön utbetalas, även om tjänstemannen till följd av force majeure inte kan sysselsättas under uppsägningstiden. Det finns ingen anledning att på denna speciella punkt låta lagstiftningen konservera skillnader mellan tjänstemän och arbetare. Härtill kommer att arbetsgivaren har vissa möjligheter att försäkra sig mot skada på grund av driftsavbrott. Jag är därför inte beredd att göra något undantag för det fallet att arbetsgivaren till följd av force majeure varit förhindrad att sysselsätta arbetstagaren under uppsägningstiden.

Promemorieförslaget innehåller även regler om rätt till lön vid

permittering. Reglerna innebär att arbetstagaren, om han varit permitterad mer än 14 dagar i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår, har rätt till lön för överskjutande permitteringstid. Förslaget har i huvudsak godtagits under remissbehandlingen. SAF och utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. anser emellertid att den föreslagna 14-dagarstiden bör utsträckas till 30 dagar.

I likhet med remissinstanserna anser jag det nödvändigt med en regel som förhindrar arbetsgivare att kringgå reglerna om lön vid uppsägning genom att i stället för uppsägning tillgripa långtidspermittering. Promemoriaförslaget skall ses mot bakgrund av att arbetsgivare enligt gällande rätt inte bör tillgripa permittering, om en uppkommen arbetsbrist kan väntas bli långvarig. Enligt arbetsdomstolens praxis får en arbetsgivare inte heller tillgripa permittering i stället för uppsägning om avsikten är att arbetstagaren inte vidare skall användas i arbetsgivarens tjänst. Promemoriaförslaget kan sägas innebära en vidareutveckling och precisering av dessa grundsatser. Man kan givetvis ha olika uppfattning i frågan om den föreslagna 14-dagarsfristen bör utsträckas eller eventuellt förkortas. För egen del finner jag emellertid förslaget vara väl avvägt. Med anledning av ett uttalande under remissbehandlingen vill jag framhålla, att jag inte finner anledning att göra något undantag från regeln om rätt till lön vid permittering i fall då permitteringen föranleds av omständigheter utom arbetsgivarens kontroll, såsom permittering på grund av konflikt eller myndighetsbeslut som arbetsgivaren inte hade bort räkna med. Detta ståndpunktstagande överensstämmer med vad jag nyss anförde i en liknande fråga vid behandlingen av regeln om rätt till lön under uppsägningstid.

Reglerna om rätt till lön vid uppsägning och permittering kompletteras i promemoriaförslaget med bestämmelser om lörens storlek. Dessa löneberäkningsregler innebär att lönen i princip skall beräknas som om arbetstagaren i stället hade haft semester och varit berättigad till semesterlön. Denna teknik har lämnats utan erinran av flertalet remissinstanser men på ett par håll ifrågasätts, om man inte i stället bör anknyta till kollektivavtalens regler om tidlön eller om väntetidsersättning.

Det framstår som uppenbart – och har inte heller bestritts av någon remissinstans – att lagen måste innehålla regler som fastställer en viss miniminivå på den lön som skall utgå vid uppsägning och långtidspermittering. Det gäller då att finna ett system, som kan tillämpas över hela arbetsmarknaden oberoende av om lönen till arbetstagaren i fråga bestäms i kollektivavtal eller i annat avtal. Det låter sig då inte göra att anknyta till kollektivavtalsbestämmelser om tidlön eller om väntetidsersättning. Däremot kan man tillämpa det i semesterlagen angivna regelsystemet för beräkning av semesterlön, vilket gäller för hela arbetsmarknaden. Och detta system – tillämpat i det nu aktuella samman-

hanget – ger på det hela taget arbetstagaren tillräckliga garantier för en acceptabel miniminivå på uppsägnings- resp. permitteringslön. Jag vill därför ansluta mig till promemorieförslagets principiella uppbyggnad av löneberäkningsreglerna:

Arbetstagare som är avlönad med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet kommer enligt promemorieförslaget att under uppsägningstid – och vid långtidspermittering – få den lön som belöper sig på den tiden, även om arbetsgivaren inte kan sysselsätta honom. Detta har inte föranlett någon erinran under remissbehandlingen och jag godtar förslaget.

För andra arbetstagare, dvs. i praktiken främst de som avlönas med tim- eller ackordslön, är enligt promemorian läget mer komplicerat: I vissa fall kan årsinkomsten påverkas av att arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdom, havandeskap eller barns-börd, militärtjänstgöring eller tjänstgöring i civilförsvaret.

Sådan frånvaro – s. k. privilegierad frånvaro – jämföras i fråga om sådana arbetstagare under vissa förutsättningar och med vissa begränsningar med arbetad dag när det är fråga om tillämpning av semesterlagen (se 7 § andra stycket b) – e) semesterlagen). För dessa arbetstagare gäller enligt semesterlagen följande vid beräkning av semesterlönens storlek, en beräkning som skall ske på grundval av arbetstagarens sammanlagda arbetsinkomst i anställningen under kvalifikationsåret, dvs. närmast föregående kalenderår. I arbetsinkomsten inräknas inte semesterlön, sjuklön och övertidstillägg. För varje dag som utgör privilegierad frånvaro skall å andra sidan arbetsinkomsten ökas med ett belopp motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst i anställningen under kvalifikationsåret. På den lönesumma som sålunda räknas fram utgör semesterlönen för hela semestertiden nio procent. För varje dag som semestern överstiger 24 dagar för år räknat ökas semesterlönen med fyra tiondels procent av arbetsinkomsten. Promemorieförslaget innebär, att dessa regler i semesterlagen tillämpas även i det nu aktuella sammanhanget. Nioprocentsregeln, som är avpassad efter fyra-veckorsemestern, har dock ersatts med en regel enligt vilken lönen beräknas så att den för varje dag utgående lönen under tid då arbete inte kan erbjudas skall uppgå till fyra tiondels procent av inkomsten under kvalifikationsåret. Med kvalifikationsår avses i promemorieförslaget det kalenderår som närmast föregått uppsägningen resp. permitteringen. För uppsägningar under år 1971 blir alltså år 1970 kvalifikationsår.

De föreslagna löneberäkningsreglerna för tim- och ackordsavlönade förutsätter, att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren under hela kvalifikationsåret. Med den av mig förordade bestämmelsen om en kvalifikationstid på sammanlagt 24 månader inom en 36-månadersperiod behöver inte så vara fallet. Jag kan belysa detta med följande exempel. En person sägs upp i december 1971. Han har varit anställd

hos arbetsgivaren under hela år 1971, två månader under år 1970 och hela år 1969. Kravet på kvalifikationstid är därmed uppfyllt. Lönen under uppsägningstiden skulle – om ingen ändring gjordes i promemorieförslaget – beräknas så, att den för varje dag under uppsägningstiden utgående lönen motsvarar fyra tiondels procent av 1970 års inkomst hos arbetsgivaren. Detta leder uppenbarligen till att lönen under uppsägningstiden blir alldeles för låg. Problemet bör enligt min mening lösas genom en regel som innebär, att arbetsinkomsten under kvalifikationsåret skall för varje arbetsdag under tid då arbetstagaren inte var anställd hos arbetsgivaren ökas med ett belopp motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret. Den nu föreslagna regeln är i huvudsak överensstämmande med bestämmelsen i 12 § tredje stycket semesterlagen om jämkning av inkomstunderlaget vid privilegierad frånvaro under kvalifikationsåret. Tillämpad på det nyss anförda exemplet innebär regeln följande. Först räknar man ut den genomsnittliga dagsinkomsten under de två månader arbetstagaren var anställd hos arbetsgivaren år 1970. Antalet arbetsdagar under de återstående tio månaderna multipliceras därefter med den uträknade genomsnittliga dagsinkomsten. Produkten adderas med den arbetsinkomst arbetstagaren uppburit hos arbetsgivaren under år 1970. Slutsumman utgör det inkomstunderlag på vilket den förut angivna procentberäkningen skall göras.

Utöver vad jag nu har förordat synes inte några jämkningar av eller tillägg till de i promemorian föreslagna löneberäkningsreglerna i fråga om tim- och ackordsavlönade vara erforderliga. Jag ansluter mig därför till promemoriaförslaget på denna punkt med det tillägg för vilket jag nyss har redogjort.

Promemoriaförslagets löneberäkningsregler har kompletterats med en avräkningsregel. Enligt denna får arbetsgivaren från den lagstadgade uppsägnings- resp. permitteringslönen avräkna inkomst som arbetstagaren under den tid lönen avser har förvärvat eller uppenbart borde ha kunnat förvärva i annan anställning.

Det skulle enligt min mening i och för sig med fog kunna hävdas, att en arbetsgivare bör vara skyldig att fullgöra sin del av anställningsavtalet, även om han inte är i stånd att tillgodogöra sig någon motprestation från arbetstagaren i form av utfört arbete. Avstår arbetsgivaren från att kräva arbetsprestationer skulle han med andra ord inte ha att göra med hur arbetstagaren utnyttjar den ledigblivna tiden. Jag vill emellertid inte bestrida, att det trots allt kan förefalla stötande, om en arbetstagare uppbär lön från två håll. En avräkningsregel för att hindra sådan överkompensation bör därför införas. Eftersom det från allmän synpunkt är angeläget, att arbetsföra personer står till arbetsmarknadens förfogande bör avräkning ske även för inkomst som arbetstagaren uppenbart borde ha kunnat förvärva på annat håll. Mot bakgrund av det

förut anförda om arbetsgivarens principiella skyldighet att fullgöra sin del av anställningsavtalet finner jag inte anledning att, som förordats från arbetsgivarhåll, utvidga avräkningsmöjligheterna utöver vad som följer av att arbetstagaren »uppenbart» borde ha kunnat skaffa sig inkomst på annat håll.

Avräkningsregeln i promemorieförslaget avser endast lön i annan anställning. Som framhållits under remissbehandlingen bör även inkomst från uppdrag eller förvärvsverksamhet som egen företagare kunna avräknas. Från arbetsgivarhåll har hävdats att avräkning också bör kunna ske för avgångsbidrag, utbildningsbidrag, näringshjälp och förtidspension. För egen del anser jag att det inte finns tillräckliga motiv för att låta en arbetstagar vid sidan av lön uppbära sådana sociala och arbetsmarknadspolitiska förmåner som är avsedda att utgöra ersättning för bortfallen lön. Jag förordar därför, att avräkning får ske för utbildningsbidrag enligt arbetsmarknadskungörelsen och för ålderspension enligt lagen om allmän försäkring, i de fall då pensioneringen följt på uppsägningen. När det gäller förtidspension föreligger det visserligen inte några formella hinder mot att bevilja sådan under uppsägnings- eller permitteringstid. Jag räknar emellertid med att det kommer att bli ovanligt att full förtidspension beviljas efter uppsägning eller permittering på sådant sätt att pension utgår för tid under vilken arbetstagaren har rätt till uppsägnings- eller permitteringslön. Enligt min mening behövs det därför inte någon särskild regel om avräkning av förtidspension. Vad härefter angår näringshjälp enligt arbetsmarknadskungörelsen är sådan avsedd att utgöra bidrag till den som vill starta egen verksamhet. Näringshjälpen är alltså inte en ersättning för bortfallen lön och bör därmed inte heller få avräknas på den lagstadgade lönen. Avgångsbidrag enligt AGB-försäkringen eller AGE-systemet är, som jag tidigare har antytt, en ekonomisk förmån som arbetstagaren har tjänat in genom flera års arbete. Den har annan funktion än lön. Jag vill inte frångå den i promemorian intagna ståndpunkten att AGB-ersättning och liknande förmåner inte får avräknas.

De i promemorian gjorda uttalandena om förslagets betydelse i den situationen att arbetsgivaren försätts i konkurs har inte föranlett några invändningar under remissbehandlingen. Jag vill för min del ansluta mig till dessa uttalanden. En arbetstagar som omfattas av den nu föreslagna lagen kommer alltså att i arbetsgivarens konkurs få förmånsrätt för lön under den lagstadgade uppsägningstiden. Därmed följer av lagen om statlig lönegaranti vid konkurs att statsgarantin gäller för lön under den lagstadgade uppsägningstiden. Det enligt nämnda lag gällande maximibeloppet för statsgarantin – för varje arbetstagar högst tre gånger det vid tiden för konkursbeslutet gällande basbeloppet enligt lagen om allmän försäkring – bör såsom förordats i promemorian höjas till fyra basbelopp.

Promemorian innehåller också förslag om rätt till återanställning. Förslaget innebär följande. Om arbetstagare som har rätt till lagstadgad uppsägningstid blir skild från anställningen på grund av arbetsbrist äger han under sex månader därefter företrädesrätt till ny anställning hos samme arbetsgivare i samma eller likartad verksamhet under förutsättning att han har tillräckligt kunnande för det nya arbetet. Om flera arbetstagare har sådan rätt, har enligt förslaget den som varit anställd längst tid hos arbetsgivaren företräde.

Ingen remissinstans har motsatt sig att i lagen upptas regler om rätt till återanställning. De föreslagna bestämmelserna om rätt till lön vid permittering kan enligt min åsikt antagas leda till att arbetsgivarna söker undvika permitteringar och i stället tillgriper uppsägning vid uppkommen arbetsbrist. Bestämmelsen om rätt till återanställning kommer att kraftigt motverka de för arbetstagarna oförmånliga verkningar som ett sådant förfaringsätt skulle medföra. Jag anser därför att regler om rätt till återanställning inte kan undvaras. Eftersom den föreslagna lagen om anställningsskydd är avsedd att bereda äldre arbetstagare ett särskilt skydd är det ofrånkomligt att äldre arbetstagare som omfattas av lagen måste ges företrädesrätt till återanställning framför yngre arbetstagare för vilka lagen inte gäller, även om dessa senare arbetstagare kan åberopa längre anställningstid.

Förslaget om rätt till återanställning under sex månader efter det att anställningen upphörde innebär att en arbetstagare med sex månaders lagstadgad uppsägningstid får företrädesrätt till nyanställning som sker inom ett år efter det att han fått del av uppsägningen. SAF har yrkat att den förordade sexmånaderstiden, inom vilken rätt till återanställning föreligger, skall begränsas till fyra månader. I skrivelsen från socialdemokratiska partiet framförs å andra sidan yrkanden om förlängning av den föreslagna tiden. Här gäller det att göra en avvägning mellan å ena sidan äldre arbetstagares intresse av att kunna få komma tillbaka till sin gamla arbetsplats och å andra sidan det allmänna intresset av att undvika långtgående kategoriklyvningar mellan äldre och yngre arbetsökande. Den i promemorian förordade sexmånaderstiden bör enligt min mening inte förkortas. Det kan däremot finnas skäl som talar för en förlängning av tiden. Vid den nu aktuella provisoriska lösningen förordar jag att promemoriaförslaget följs. Erfarenheten får visa om en förlängning av tiden bör göras vid en mer definitiv reglering av dessa frågor.

Under remissbehandlingen har framför allt arbetsdomstolens ordförande kritiserat förslaget om rätt till återanställning med den utgångspunkten att förslaget är opreciserat och lämnar alltför många frågor olösta. För egen del vill jag framhålla, att rätt till återanställning givetvis kan komma att göras gällande på skilda sätt under många olika förhållanden. I de flesta fall torde det inte erbjuda några svårigheter

för arbetsgivaren att framföra erbjudande om återanställning till arbetstagaren särskilt som det måste ha tett sig som naturligt för arbetsgivaren att ta reda på arbetstagarens adress i samband med att den tidigare anställningen upphörde. Av allmänna avtalsrättsliga grundsatser följer, att arbetstagare som vill ha återanställning, måste acceptera erbjudande här- om utan oskäligt uppehåll. Det ligger i sakens natur, att arbetstagaren i princip måste vara beredd att tillträda anställningen i enlighet med vad arbetsgivaren anger i sitt erbjudande om återanställning. Det senast sagda gäller dock med reservation för att arbetsgivaren inte kan begära, att den nya anställningen skall tillträdas inom så kort tid att det i själva verket inte finns någon realitet i återanställningsrätten. Denna fråga får bedömas olika alltefter vilken befattning det är fråga om. Att i lag närmare precisera tidsgränserna torde knappast vara lämpligt med hänsyn till risken för att tidsgränserna blir stela och svåra att tillämpa i mera speciella situationer.

Skulle den adress arbetstagaren på arbetsgivarens begäran har lämnat vid den tidigare anställningens upphörande visa sig vara inaktuell, framstår det som en naturlig åtgärd att arbetsgivaren underrättar vederbörande fackliga organisation vid företaget om saken. Har arbetsgivaren gjort det, bör det normalt inte bli fråga om att utdöma skadestånd för åsidosättande av regeln om rätt till återanställning.

Enligt min mening bör spørgsmålet om i vilken ordning rätt till återanställning skall utövas och därmed sammanhängande frågor inte regleras närmare i lag, eftersom något sådant kan leda till icke önskvärd stelhet i den praktiska tillämpningen. Jag vill understryka, att den påföljd som i praktiken kan komma i fråga vid åsidosättande av återanställningsrätten är skadestånd. Den skadestandsregel som jag kommer att föreslå i det följande är så utformad att domstolarna får möjligheter att jämka skadestånd efter vad som finnes skäligt. Har arbetsgivare vidtagit de åtgärder som med hänsyn till omständigheterna framstår som rimliga för att arbetstagaren skall kunna tillgodogöra sig sin rätt till återanställning, bör det alltså inte bli fråga om någon påföljd för arbetsgivaren.

Med anledning av vad bl. a. statens avtalsverk har uttalat under remissbehandlingen vill jag framhålla, att de i 28 § regeringsformen in- tagna bestämmelserna om förtjänst och skicklighet såsom enda beförd- ringsgrunder vid tillsättning av statliga tjänster givetvis måste gälla framför de i denna lag upptagna bestämmelserna om rätt till återanställ- ning. Detsamma bör vara fallet beträffande tjänster, på vilka kommu- naltjänstemannalagen är tillämplig och där avlöningsförmånerna fast- ställs under medverkan av Kungl. Maj:t eller myndighet som Kungl. Maj:t bestämmer. En regel av denna innebörd har tagits med i den före- slagna lagen.

Promemorieförslaget innehåller en särskild bestämmelse om att den,

som har blivit återanställd, omedelbart får rätt till lagstadgad uppsägningstid. Den tidigare anställningstiden räknas med andra ord som kvalifikationsgrundande. I sak har denna bestämmelse godtagits av remissinstanserna. Även om regeln med den utformning av kvalifikationsbestämmelserna som jag har förordat får mindre betydelse, anser jag dock att det finns praktiskt behov av regeln. Som arbetsdomstolens ordförande har framhållit, bör regeln inte gälla ifall den nya anställningen avser viss tid eller visst arbete. Som jag förut har påpekat måste dessa anställningsformer i princip lämnas utanför den nu aktuella provisoriska lagstiftningen. I detta sammanhang vill jag också erinra om att, som jag tidigare har framhållit, rätt till återanställning inte bör tillkomma den som har ålderspension enligt lagen om allmän försäkring.

I promemorian görs vissa uttalanden rörande förslagets återverkningar på den i arbetsdomstolens dom 1932 nr 100 antagna principen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Uttalandena innebär att bestämmelserna om rätt till återanställning kan komma att leda till att rättsgrundsatsen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt inte längre kan upprätthållas men att den frågan får överlämnas till rättstillämpningen. Jag vill med anledning härav framhålla, att det här är fråga om en oskriven rättsgrundsats som har bekräftats i arbetsdomstolens praxis och endast i mindre utsträckning på vissa speciella områden begränsats genom lag. Oskrivna rättsgrundsatser kan förändras genom den allmänna rättsutvecklingen. Arbetsdomstolens ordförande har pekat på omständigheter som har inträffat efter arbetsdomstolens dom 1932 nr 100 och som kan ha påverkat rättsutvecklingen. Genom tillkomsten av den nu föreslagna lagen, särskilt då bestämmelsen om rätt till återanställning, tillkommer ytterligare en omständighet som i hög grad bör vara ägnad att påverka rättsutvecklingen i riktning bort från grundsatsen om fri uppsägningsrätt. Denna bedömning rubbas inte av att lagen har en i viss mån provisorisk karaktär, eftersom det inte är fråga om ett provisorium i den meningen att det kan bli aktuellt att i framtiden minska den anställningstrygghet som den nya lagen ger. Arbetsdomstolens ordförande synes också utgå från att den föreslagna lagen i realiteten kommer att innebära inte bara viss rätt till återanställning utan också skydd mot uppsägning utan behöriga skäl, åtminstone för de arbetstagargrupper som omfattas av lagen.

6.2.3 Undantag från lagens tillämpningsområde

Enligt promemoriaförslaget undantas från lagens tillämpningsområde bl. a. arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj, arbetstagare som avlönas uteslutande genom vinst och arbetstagare som omfattas av lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete. Jag biträder dessa förslag, som inte har mött någon erinran under remissbehandlingen.

I promemoriaförslaget undantas vidare säsongarbetare, arbetstagare i

företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som omfattas av sjömanslagen samt handelsresande och platsförsäljare.

Undantaget för säsongarbetare har kritiserats på flera håll under remissbehandlingen. Med den utformning jag föreslagit beträffande regeln om kvalifikationstid finns det inga tekniska svårigheter att låta lagen gälla även för säsongarbetare. Det synes också naturligt att en säsongarbetare som blir uppsagd i början av säsongen skall komma i åtnjutande av det skydd den föreslagna lagen är avsedd att ge. Jag anser därför, att undantag inte bör göras för säsongarbete. Detta ståndpunkts-tagande föranleder emellertid ett tillägg till den förut behandlade regeln om rätt till lön vid långtidspermittering. Det kan inte gärna vara rimligt, att den som har tagit anställning i ett säsongbetonat arbete skall kunna göra anspråk på lön under permittering som avser den tid av året som ligger utanför säsongen. Jag förordar därför, att i lagen anges att bestämmelserna om rätt till lön vid permittering inte gäller om permitteringen föranleds av att arbetet är säsongbetonat eller eljest till sin natur inte sammanhängande. Det sista tillägget avser arbetstagare i intermittent, dvs. med viss regelbundenhet återkommande, arbete. Sådant arbete förekommer bl. a. i stuveri- och restaurangfacket. I detta sammanhang vill jag även ta upp frågan om något motsvarande undantag bör göras i fråga om rätten till lön under uppsägningstid. Ett sådant undantag skulle t. ex. kunna få den utformningen att rätt till lön inte skulle föreligga för uppsägningstid som inte ligger inom säsongen. Vid bedömningen härav måste emellertid beaktas att utvecklingen inom näringslivet är den att traditionellt säsongarbete alltmer utvecklas i riktning mot helårsanställning. För det stora flertalet säsongarbetare torde anställningen ha i huvudsak samma betydelse som en helårsanställning har för andra arbetstagare. Säsongarbetaren räknar vanligen med att få komma tillbaka i arbetet när nästa säsong börjar. Och även arbetsgivaren är inställd på det. En uppsägning har från denna synpunkt samma verkan för säsongarbetaren som för andra arbetare; han får ett besked om att han måste söka sig annan anställning. Hans behov av uppsägningsslön är i huvudsak detsamma som den helårsanställdes arbetstagarrens. Av dessa skäl intar jag den ståndpunkten att några särregler i fråga om uppsägningsslön till säsongarbetare inte bör införas. Den av mig tidigare föreslagna avräkningsregeln för dubbel lön får anses i tillräcklig grad säkerställa arbetsgivarnas berättigade intressen i sammanhanget. Jag vill slutligen erinra om att det förut behandlade undantaget för anställningar som avser viss tid kan bli tillämpligt på vissa arbetstagare som sysselsätts i säsongbetonat arbete.

SACO har under remissbehandlingen gjort gällande, att det inte finns någon anledning att undanta arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning från lagen. Jag delar emellertid den i promemorian framförda uppfattningen, att dessa

arbetstagare intar en så speciell ställning att den nu aktuella provisoriska lagstiftningen inte bör gälla för dem. Att som TCO synes förorda inte göra undantag för personer i ledningen för mindre företag men däremot för personer i ledningen för större företag torde vara en alltför komplicerad ordning för att genomföras åtminstone i en provisorisk lagstiftning.

Undantaget för sjömän har kritiserats på flera håll. Läget i fråga om dessa arbetstagare är det, att sjömanslagen förutsätter att anställningen avser fartyget eller viss resa. Omkring två tredjedelar av de ombordanställda har denna anställningsform. Återstoden liksom praktiskt taget allt fartygsbefäl är anställda hos rederiet, s. k. rederianställning. Sjömanslagskommittén har nyligen framlagt ett betänkande enligt vilket ombordanställda och fartygsbefäl skall ha rederianställning. Innan sjömanslagen har ändrats i enlighet med detta förslag, är det vanskligt att låta den nu aktuella lagen gälla för arbetstagare som omfattas av sjömanslagen. Härtill kommer att förhållandena inom sjöfarten i flera hänseenden är speciella och skiljer sig från förhållandena inom industrin och handeln. I detta sammanhang är av särskilt intresse att endast drygt 15 % av sjöfolksförbundets medlemskår har uppnått 45 års ålder, en åldersfördelning som markant skiljer sig från vad som är vanligt inom handelns och industrins organisationer. Jag har kommit till den slutsatsen att lagen inte f. n. bör göras tillämplig på arbetstagare som omfattas av sjömanslagen.

Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. och TCO har hävdat, att det inte finns någon anledning att undanta handelsresande och platsförsäljare från lagen. Som skäl för undantaget har i promemorian åberopats, att det finns regler om uppsägning i kommissionslagen, vilken har tillkommit i nordiskt samarbete, och att förslag till ändringar i kommissionslagen nyligen har lagts fram av kommissionslagstiftningssakkunniga. Detta är emellertid enligt min mening knappast tillräckligt vägande skäl för att göra undantaget. Det är inte heller förenat med några större tekniska svårigheter att låta lagen gälla för sådana handelsresande och platsförsäljare som är att anse som arbetstagare. Jag anser därför att undantag inte bör göras för dessa arbetstagar-kategorier. Som närmare redovisas i specialmotiveringen föranleder detta vissa ändringar i 86 § kommissionslagen.

I promemorian uttalas, att det inte har ansetts lämpligt att göra något undantag för deltidsanställningar. Under remissbehandlingen har framhållits, att undantag brukar göras både i lag och i kollektivavtal för mera begränsade deltidsanställningar. För egen del vill jag först framhålla, att det är en allmän strävan från statsmakternas sida att få till stånd en anpassning av arbetet efter arbetstagarens förutsättningar. Ett sätt att göra en sådan anpassning är att anställa arbetskraft

på deltid. Även om deltidсанställningen är begränsad, kan den ha stor betydelse för arbetstagaren. Detta gäller särskilt vissa kategorier arbetstagare, bl. a. de handikappade. Jag anser mig därför inte böra förorda något undantag i fråga om deltidсанställda.

6.2.4 Påföljds- och rättegångsbestämmelser m. m.

Enligt promemorieförslaget är lagens bestämmelser tvingande. Arbetsgivare som åsidosätter lagen blir skyldig att ersätta uppkommen skada, även ideell sådan. Skadestånd kan dock jämkas. Förslaget innehåller vidare en preskriptionsregel enligt vilken talan skall väckas senast två år efter skadans uppkomst. Talan skall prövas av arbetsdomstolen, om anställningsavtalet regleras av kollektivavtal och i annat fall av allmän domstol. I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen skall enligt förslaget 13 § lagen om arbetsdomstol tillämpas.

Under remissbehandlingen har SAF uttalat, att lagen bör vara dispositiv, så att huvudorganisationerna kan komma överens om andra regler. Jag har svårt att se att det kan finnas behov av en sådan rörelsefrihet. Lagen har karaktären av en social skyddslag för den äldre arbetskraften och det är inte meningen att det anställningsskydd som lagen ger dessa kategorier av arbetstagare skall kunna urholkas. Jag ansluter mig därför till promemorieförslaget på denna punkt. Jag vill emellertid understryka att det inte föreligger något hinder för parterna att träffa avtal om ytterligare förbättrat anställningsskydd. Som jag tidigare berört kan det dessutom vara önskvärt för de grupper av arbetstagare, som lämnats utanför den föreslagna lagen, att anställningstryggheten stärks avtalsvägen.

Ett par remissinstanser har påpekat, att preskriptionsreglerna bör kompletteras med en bestämmelse om att arbetsgivaren inom viss kortare tid – två eller fyra månader – skall underrättas om anspråk på skadestånd. Det har vidare framhållits, att de föreslagna preskriptionsreglerna är svåra att tillämpa vid krav som grundas på reglerna om rätt till återanställning.

En regel om att anspråk skall framföras till arbetsgivaren inom viss tid har den fördelen att man förbättrar möjligheterna att få fram vad som egentligen har inträffat. Regler av denna typ är också regelmässigt intagna i de på arbetsmarknaden förekommande förhandlingsordningarna. En regel av detta slag synes mig därför böra införas i preskriptionsbestämmelserna. Den tidsfrist inom vilken anspråk måste göras gällande hos arbetsgivaren bör efter mönster av huvudavtalets förhandlingsordning bestämmas till fyra månader. Det kan inte anses vara helt klart hur promemorieförslagets preskriptionsregler skall tillämpas vid krav som grundas på reglerna om rätt till återanställning. Det är nämligen tveksamt

när skadan i ett sådant fall har uppkommit. För att skapa klarhet i frågan föreslår jag en specialregel, enligt vilken preskriptionstiden i sådana fall börjar löpa när den anställning vartill arbetstagaren gör gällande företrädesrätt har tillträtts av annan.

I övrigt har promemorieförslagets påföljds- och rättegångsbestämmelser godtagits i sina grunddrag av remissinstanserna. För egen del finner jag dessa delar av förslaget ändamålsenliga och vill därför biträda dem. Till vissa särskilda frågor återkommer jag i specialmotiveringen.

6.3 Förslaget till lag om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden

6.3.1 Lagens tillämpningsområde

I promemorian diskuteras till en början om generella eller selektiva åtgärder bör komma i fråga. Som framhålls i promemorian har ett generellt system, som i princip omfattar alla arbetsgivare, framför allt den fördelen att arbetsmarknadsmyndigheterna systematiskt och fortlöpande får kännedom om strukturen på arbetskraften vid alla arbetsställen. Å andra sidan varierar behovet och förutsättningarna att bereda äldre förbättrade sysselsättningsmöjligheter starkt. För det här aktuella syftet är det därför inte motiverat att kontakter etableras med alla arbetsgivare. Syftet att bereda förbättrade sysselsättningsmöjligheter åt de äldre bör kunna tillgodoses inom ramen för ett selektivt system som möjliggör ingripanden i den utsträckning som den äldre arbetskraftens förhållanden påkallar det och är möjligt med hänsyn till bl.a. arbetsmarknadsmyndigheternas resurser. Det finns därför starka skäl för förslaget i promemorian att arbetsmarknadsmyndigheterna bör kunna reglera i vilken utsträckning befogenheterna enligt lagen skall utnyttjas. Förslaget har inte mött några erinringar under remissbehandlingen. Även jag ansluter mig till förslaget. Lagstiftningen bör alltså ge arbetsmarknadsmyndigheterna befogenhet att vidta åtgärder för att förbättra den äldre arbetskraftens sysselsättningsmöjligheter i den utsträckning som förhållandena i konkreta fall påkallar det.

I promemorian föreslås att arbetsmarknadsmyndigheternas möjligheter att vidta åtgärder för de äldre inte skall begränsas genom att arbetsgivare med viss verksamhet undantas. Även offentliga arbetsgivare skall alltså kunna bli föremål för ingripanden. Jag tillstyrker promemorieförslaget som i denna del har godtagits under remissbehandlingen.

I detta sammanhang vill jag nämna att Svenska kommunförbundet och Svenska landstingsförbundet har – utan att dock yrka på undantagande från lagens tillämpningsområde – betonat att lagen inte får tillämpas så att vissa arbetsgivare, t. ex. offentliga arbetsgivare, i särskilt stor utsträckning får ta hand om arbetskraft som har ett utsatt läge. Till detta vill jag först säga att de offentliga arbetsgivarna självklart

skall visa samma ansvar för den anställda äldre arbetskraften som andra arbetsgivare. När det gäller nyanställning är lagstiftningen inte inriktad på att vissa arbetsgivare skall ta hand om äldre arbetskraft utan dels på att bryta inställningen att äldre arbetskraft generellt är sämre arbetskraft, dels på att arbetsplatsen och arbetsuppgifterna vid behov skall anpassas till de äldre arbetstagarnas förutsättningar så att de skall kunna fullgöra arbetsprestationer som är jämförbara med de yngre arbetstagarnas. Mot denna bakgrund finns det enligt min mening ingen grund för de framställda farhågorna. Dessutom syftar lagen till lösningar i samråd mellan berörda myndigheter och parter. I den mån anvisningar som meddelas arbetsgivaren anses för betungande står det arbetsgivaren, vare sig enskild eller offentlig, fritt att påkalla ingripande från AMS. Ålägganden av tvingande natur kan bringas under Kungl. Maj:ts prövning.

En ytterligare fråga beträffande tillämpningsområdet som diskuteras i promemorian gäller huruvida arbetsgivare med få anställda bör undantas. Promemorians ståndpunkt som har lämnats utan erinran av flertalet remissinstanser innebär att arbetsgivare som sysselsätter mindre än fem arbetstagare skall undantas. Några arbetstagarorganisationer, däribland Svenska byggnadsarbetareförbundet, motsätter sig detta undantag. Sålunda betonar Svenska transportarbetareförbundet att en inte ringa del av arbetsmarknaden faller utanför tillämpningsområdet, om begränsningen accepteras. Å andra sidan anser SAF att en nedre gräns bör sättas vid arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 50 anställda.

Från principiell synpunkt kan visserligen hävdas att åtgärder bör kunna vidtas oberoende av om arbetsgivaren sysselsätter fler eller färre anställda. Emellertid torde det åtminstone i ett inledande skede redan av resursskäl vara nödvändigt att den nya ordningen tillämpas med en viss begränsning. Vidare talar framför allt effektivitetshänsyn för att begränsningen väljs med utgångspunkt i omfattningen av arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivare med ett fåtal anställda har ofta begränsade möjligheter att vidta sådana åtgärder som kan behövas för att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetskraft. Insatser från arbetsmarknadsmyndigheternas sida beträffande dessa småföretag torde i regel inte kunna ge några nämnvärda praktiska resultat. Jag förordar därför en gränsdragning som i likhet med promemorieförslaget innebär att arbetsgivare med endast några få anställda inte skall omfattas av lagen. Närmare belysning av gränsdragningsfrågan ger vissa uppgifter från statistiska centralbyråns centrala företagsregister i fråga om förhållandena vid utgången av år 1968. På grundval av dessa uppgifter kan beräknas att ca 68 procent av samtliga vid företag anställda personer sysselsätts vid företag med minst 50 anställda och ca 91 procent vid företag med minst fem anställda. Den i promemorian gjorda gränsdragningen får bl. a.

mot den bakgrunden anses innefatta en rimlig avvägning.

En annan fråga beträffande lagstiftningens räckvidd gäller för vilka åldersgrupper åtgärder skall kunna vidtas. Av de statistiska uppgifterna om arbetslöshetens omfattning och arbetslöshetstidernas längd kan utläsas att svårigheterna på arbetsmarknaden är särskilt kända för personer i de högsta åldersgrupperna, dvs. i åldern 55 år eller högre. Framför allt för dessa personer behöver insatser göras. Jag vill emellertid erinra om AMS:s uttalande att man har kunnat märka en negativ attityd till nyanställning av även medelålders arbetskraft. I promemorian framhålls också att svårigheterna för arbetskraften kan inträda vid varierande åldrar, beroende på t. ex. arbetstagarens utbildning och yrkeserfarenhet, näringsstrukturen i regionen m. m. och att de samhälleliga sysselsättningskapande åtgärderna i inte ringa omfattning gäller även personer i åldersgrupperna närmast under 50 år. Detta gör att åtgärder bör kunna vidtas för att säkerställa sysselsättning även för dem. Jag ansluter mig därför till slutsatsen i promemorian att det inte finns skäl att närmare ange vilka åldersgrupper som omfattas av arbetsmarknadsmyndigheternas befogenheter enligt lagstiftningen. Som har påpekats i promemorian kan ledning vid den praktiska tillämpningen hämtas av det förhållandet att mitt förut framlagda förslag till förbättrat anställningsskydd gäller arbetstagare som har nått 45 års ålder. För yngre personer torde i varje fall i dagens läge åtgärder i regel inte behöva aktualiseras.

6.3.2 Förfarandet hos länsarbetsnämnd och AMS

Enligt departementspromemorian skall syftet med den föreslagna lagstiftningen tillgodoses genom ett förfarande som i sina huvuddrag föreslås bli utformat på följande sätt. Utgångspunkten för arbetsmarknadsmyndigheternas bedömningar av förutsättningarna att förbättra de äldres sysselsättningsmöjligheter skall vara att dessa myndigheter får möjlighet att infordra vissa grundläggande uppgifter om arbetskraftsstrukturen på olika arbetsplatser. Uppgifterna inhämtas av länsarbetsnämnderna efter kontakter med arbetsgivaren och vederbörande arbetstagarorganisationer.

I den utsträckning arbetsmarknadsförhållandena påkallar det kan länsarbetsnämnd ta upp överläggningar med arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna om sysselsättningsförhållandena för äldre arbetskraft. Överläggningarna förutsätts syfta i första hand till att klarlägga förhållandena och förutsättningarna att öka möjligheterna för äldre att sysselsättas i verksamheten. Visar det sig att några sådana förutsättningar inte finns, får länsarbetsnämnden lägga ner ärendet. Om däremot förutsättningarna kan antagas föreligga, skall fortsatta överläggningar hållas i syfte att nå fram till samförståndslösningar beträffande åtgärder

som kan leda till ökade sysselsättningstillfällen för äldre. Men om samförstånd inte kan nås, skall överläggningarna också kunna resultera i ensidiga anvisningar från nämndens sida. Anvisningarna skall kunna innehålla bl. a. rekommendationer om att företaget skall anställa viss andel äldre arbetskraft vid nyrekrytering.

Om arbetsgivare undandrar sig att samarbeta med länsarbetsnämnden, skall nämnden enligt promemorieförslaget anmäla förhållandet hos AMS, som i sin tur kan ta upp överläggningar med arbetsgivaren och berörda fackliga organisationer. Vidare föreslås att AMS skall få vissa utredningsbefogenheter, bl. a. möjlighet att utfärda editionsföreläggande i fråga om handlingar som belyser personalpolitiken. Som ett yttersta medel för de fall då arbetsgivaren inte på annat sätt kan förmås att vidta åtgärder föreslås att AMS skall kunna föreskriva att arbetskraft endast får anställas hos arbetsgivaren genom den offentliga arbetsförmedlingen eller med dess godkännande. Åsidosättande av föreskrift här om föreslås bli straffsanktionerat.

I promemorians förslag ligger tonvikten på att överläggningar i syfte att förbättra de äldres sysselsättningsmöjligheter skall ske i samverkan mellan myndigheter, organisationer och arbetsgivare som berörs av frågan. Tvångsmedlen är avsedda endast som en yttersta utväg för de fall då det visar sig omöjligt att få till stånd ett samarbete med vederbörande arbetsgivare.

Förslaget har accepterats av en majoritet remissinstanser. Även jag finner att den föreslagna ordningen bör kunna ge ett gott underlag för arbetsmarknadsmyndigheternas strävanden att bereda den äldre arbetskraften ökade sysselsättningsmöjligheter på den öppna arbetsmarknaden. En nödvändig förutsättning för att nå effekt i dessa strävanden är, såsom också framhållits i promemorian, att insatserna görs i nära samarbete med de anställda och deras fackliga organisationer. Det är viktigt att de anställdas förtroenhet med arbetets villkor och arbetsplatsernas förhållanden redan från början tas till vara, inte minst vid överväganden om lämpliga åtgärder. De anställda har också goda förutsättningar att följa hur föreslagna åtgärder omsätts i praktiken och vilket resultat de ger. Jag vill i detta sammanhang nämna att de synpunkter på promemorieförslagen som Sveriges socialdemokratiska arbetareparti har inhämtat från ett stort antal lokala partiorganisationer visar att ett betydande intresse föreligger från de anställdas sida för ett ökat inflytande för deras del över personalpolitiken vid företagen. Det har därvid också föreslagits att de fackliga organisationerna skall få del av den information som lämnas arbetsmarknadsmyndigheterna bl. a. för att organisationerna skall kunna effektivt bevaka att rekommenderade åtgärder kommer till stånd. På många håll har man dessutom föreslagit att de fackligt förtroendevalda skall få en starkare ställning på arbetsplatserna för att kunna delta i bevakningen av

att lagstiftningen följs.

Jag delar de synpunkter som sålunda har förts fram. De bör enligt min mening återspeglas i lagstiftningen på ett mer omedelbart sätt än vad som skett i promemorieförslaget. Jag förordar en uttrycklig reglering i lagen av inte bara arbetstagarorganisations medverkan i handläggningen av frågor som avses i lagen utan också formerna för denna medverkan. Jag föreslår att arbetstagarorganisations medverkan sker genom företrädare som utses av organisationen bland dess medlemmar. Det finns inte anledning att räkna med att organisation kommer att utse fler företrädare än nödvändigt. Organisationen bör ha möjlighet att välja företrädare även utanför den krets som är anställd hos arbetsgivaren. I praktiken torde det emellertid ofta framstå som ändamålsenligt att till företrädare utse någon som är arbetstagaré på den aktuella arbetsplatsen och då gärna någon som är företagsombud eller ledamot av företagsnämnden. För att markera att sådan företrädare skall ha en väl skyddad position, bör lagen innehålla bestämmelser som ger honom trygghet mot oförmånlig behandling med anledning av verksamheten som företrädare för arbetstagarna i detta sammanhang. Härvid synes lämpligt att knyta an till de regler som enligt 42–44 §§ arbetarskyddslagen gäller i fråga om skyddsombud. Dessa bestämmelser innebär i huvudsak att skyddsombud inte får hindras att fullgöra sina uppgifter. Arbetstagare får inte på den grund att han har utsetts till skyddsombud eller i anledning av sin verksamhet som skyddsombud skiljas från sin anställning eller få försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. Bestämmelserna är skadeståndssanktionerade. Skadeståndsskyldigheten omfattar även annan än rent ekonomisk skada. Jag förordar att de nu berörda reglerna i arbetarskyddslagen görs tillämpliga på arbetstagarorganisations företrädare i nu aktuella sammanhang för det fall att denne är anställd hos arbetsgivaren.

När det gäller vilka uppgifter länsarbetsnämnden skall kunna infordra från arbetsgivaren föreslås i promemorian att uppgifter skall kunna inhämtas om antalet anställda arbetstagare och om deras namn, ålder, kön, nationalitet, arbetsplats och huvudsakliga arbetsuppgifter. Uppgifterna skall kunna avse även uppsägningar eller permitteringar för längre tid än 14 dagar av arbetstagare som omfattas av den föreslagna lagen om anställningsskydd. Det föreslås också att uppgifterna skall lämnas på tider som nämnden bestämmer.

Förslagen i fråga om uppgiftsskyldigheten har i huvudsak godtagits under remissbehandlingen, men vissa invändningar har dock framförts. Jag återkommer härtill i det följande. Dessförinnan önskar jag emellertid anföra vissa mera allmänna synpunkter på denna fråga.

Länsarbetsnämnderna kan i regel förutsättas ha tillgång till vissa informationer om arbetsgivare inom länet, t. ex. i fråga om verksamhetens huvudsakliga inriktning eller omfattning och det ungefärliga antalet an-

ställda. Däremot torde nämnderna inte sällan sakna en mera detaljerad förtrogenhet med bl. a. personalförhållandena hos olika arbetsgivare. De bör därför ges befogenhet att av arbetsgivare erhålla vissa närmare uppgifter till grund för sina bedömningar. Vilka dessa uppgifter bör vara måste avgöras med hänsyn till de åtgärder som kan komma i fråga. Jag vill därvid erinra om att syftet med länsarbetsnämndernas ingripanden bör vara dels att sysselsättningsförhållandena för redan anställda äldre arbetstagare förbättras genom arbetsgivarens försorg och dels att förutsättningar skapas för anställning av fler äldre arbetstagare. För att dessa syften skall tillgodoses behövs i första hand vissa närmare uppgifter om de redan anställda. Genom uppgifter om uppsägningar eller långtidspermitteringar skapas möjligheter att snabbt vidta åtgärder för att undvika friställningar. Inte minst för bedömningen av möjligheterna att bereda nya anställningar åt tillgänglig arbetskraft inom länet är det nödvändigt med uppgifter om de arbetsplatser på vilka arbetsgivaren mera permanent driver verksamhet och vilka arbetsuppgifter som i huvudsak utförs av de anställda på dessa platser.

Mot promemorieförslaget har från arbetsgivarhåll riktats den kritiken att det medför risker för ett byråkratiskt system. Dessa risker synes mig överdrivna med hänsyn till att det här är fråga om ett selektivt system som innebär dels att endast ett begränsat antal arbetsgivare skall lämna uppgifter, dels att uppgifternas omfattning kan avpassas efter vad som framstår som erforderligt i varje särskilt fall.

LO har föreslagit att uppgifter skall lämnas även om löneförhållandena. Jag är inte beredd att för dagen tillmötesgå detta krav. Skulle erfarenheterna visa att behov därav föreligger, får frågan prövas om. Med anledning av ett påpekande i ett annat remissyttrande vill jag nämna att jag mot bakgrund av den föreslagna lagstiftningens intentioner inte anser det påkallat att uppgiftsskyldigheten får gälla även uppsägningar och permitteringar av yngre arbetskraft.

De ståndpunktstaganden jag nu har redovisat leder till att jag förordar att uppgiftsskyldigheten får den omfattning som har föreslagits i departementspromemorian. Vidare ansluter jag mig, liksom flertalet remissinstanser, till förslaget i promemorian att föreläggandet att lämna uppgifter skall kunna förenas med vite. Jag räknar dock med att denna möjlighet bara skall behöva utnyttjas i rena undantagsfall.

Som jag inledningsvis nämnt delar jag uppfattningen i departementspromemorian att förelägganden om uppgiftsskyldighet bör meddelas selektivt. Vilka grunder länsarbetsnämnden skall följa vid detta urval synes inte böra regleras närmare i författningstexten. I promemorian föreslås att som allmän riktpunkt i detta hänseende skall gälla att föreläggande bör meddelas i den utsträckning som de regionala förhållandena på arbetsmarknaden kräver det. Detta har i allmänhet godtagits av remissinstanserna. SAF har emellertid hävdats att hänsyn

i första hand måste tas till vederbörande företags situation när det gäller arbetstagarnas åldersfördelning och varnat för de negativa följderna för såväl företaget som vederbörande region, om förslaget leder till att företaget tvingas ha en ålderssammansättning som motsvarar åldersfördelningen bland arbetstagarna i regionen.

För egen del anser jag att föreläggande bör aktualiseras inte bara i sådana regioner där lokalt bunden äldre arbetskraft har särskilda svårigheter att få arbete utan också i andra delar av landet. Även om sysselsättningsläget är i och för sig tillfredsställande, kän nämligen varsel om företagsnedläggningar eller andra väntade förändringar på arbetsmarknaden vara ägnade att inge farhågor för de äldres sysselsättningsläge, något som kan utgöra skäl för att länsarbetsnämnden skärper sin uppmärksamhet på utvecklingen och vid tecken på svårigheter för den äldre arbetskraften på vissa arbetsplatser utnyttjar de befogenheter som lagen ger. Å andra sidan är det givet att ett bekymmersamt sysselsättningsläge för den äldre arbetskraften i viss region kan bero på en ogynnsam åldersfördelning i just den regionen. Den nya lagstiftningen bör i sådant fall inte tas till intäkt för längre gående ingripanden än i andra regioner. De särskilda problem som ett speciellt högt antal äldre i en region kan ge upphov till bör i stället bemästras med de arbetsmarknadspolitiska medel i övrigt som står eller ställs till arbetsmarknadsmyndigheternas förfogande.

I enlighet med vad jag har angett förut kan åtgärder enligt den föreslagna lagen aktualiseras i två typer av fall, nämligen dels när äldre arbetskraft behöver bli placerad på den öppna arbetsmarknaden, dels när sysselsättningsförhållandena behöver förbättras för redan anställda äldre arbetstagare. I båda dessa typsituationer är det av särskild betydelse att länsarbetsnämnderna drar nytta av den speciella förtrogenhet med företagen och förhållandena där som de anställdas fackliga organisationer har. Också i promemorian betonas detta. Det förutsätts där att länsarbetsnämnderna i regel kommer att följa förslag av facklig organisation till åtgärder med stöd av befogenheterna enligt lagen. Dessa uttalanden har väckt kritik från bl. a. utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. och SAF, som båda anser att problem på arbetsplatserna bör lösas i första hand genom de redan etablerade förhandlingskontakterna och att det först därefter bör komma i fråga att de fackliga organisationerna vänder sig till länsarbetsnämnden. LO har å sin sida yrkat att i lagtexten intas en bestämmelse om att länsarbetsnämnd skall ha skyldighet att inleda åtgärder på begäran av facklig organisation.

I anslutning till de synpunkter som sålunda anförts vill jag framhålla att det givetvis ankommer på vederbörande fackliga organisation själv att bedöma vilka åtgärder organisationen bör vidtaga. För att det föreslagna systemet skall fungera tillfredsställande är det emellertid viktigt

att de fackliga organisationerna håller samband med länsarbetsnämnderna och riktar deras uppmärksamhet på fall där åtgärder av olika anledningar kan behövas för att värna om äldre anställdas eller arbetsökandes intressen. I likhet med promemorieförslaget räknar jag med att länsarbetsnämnderna i regel följer sådana förslag i den mån resurserna medger det. Däremot är jag inte beredd att för dagen förorda en skyldighet för länsarbetsnämnderna att inskrida på begäran av facklig organisation.

Av naturliga skäl kan länsarbetsnämndernas verksamhet inte bygga uteslutande på en sådan medverkan som jag nyss har berört. Nämnderna måste själva vara aktiva för att följa utvecklingen. Av särskild betydelse är det att nämnderna uppmärksammar de fall då arbetsgivaren enligt arbetsförmedlingens erfarenheter kan antas föra en allmänt olämplig personalpolitik. I promemorian anförs som tecken på en sådan olämplig personalpolitik att personalomsättningen är särskilt hög. Detta har föranlett ett uttalande under remissbehandlingen att exceptionellt hög personalomsättning kan ha andra förklaringar, t. ex. att arbetskraft på orter med arbetskraftsbrist går över till bättre betalda arbeten. Detta påpekande kan i och för sig vara riktigt, men det är i så fall en förklaring till personalomsättningen som länsarbetsnämnden har att ta hänsyn till när den bedömer sitt fortsatta agerande. Jag finner därför att påpekkandet inte strider mot synpunkterna i promemorian.

Med hänsyn till vikten av att man undviker onödiga förelägganden delar jag uppfattningen i promemorian, som också godtagits under remissbehandlingen, att arbetsgivaren och de fackliga organisationerna bör beredas tillfälle att yttra sig innan föreläggande om uppgiftsskyldighet meddelas. Av samma skäl föreslår jag att också arbetsgivarens organisation skall få tillfälle att yttra sig.

Uppgifterna från arbetsgivaren och den utredning i övrigt som länsarbetsnämnden har eller får tillgång till utgör som jag redan har nämnt underlaget för en preliminär bedömning från länsarbetsnämndens sida om möjligheterna för arbetsgivare att sysselsätta fler äldre arbetstagare. Om utfallet av bedömningen blir att arbetsgivaren sysselsätter färre äldre arbetstagare än vad som är rimligt med hänsyn till ålderssammansättningen på tillgänglig arbetskraft, bör nämnden enligt promemorieförslaget ha möjlighet att ta upp överläggningar för att undersöka förutsättningarna för förbättrade sysselsättningsmöjligheter för de äldre. Förslaget lämnas i allmänhet utan erinran av remissinstanserna. LO anser dock att överläggningar skall vara obligatoriska när utfallet av bedömningen blir det angivna. För egen del anser jag att överläggningar normalt bör komma till stånd när länsarbetsnämnd kommer till den i promemorian angivna slutsatsen. Emellertid kan det i en del fall redan på ett tidigt stadium vara uppenbart att arbetsgivaren inte har möjlighet att sysselsätta fler äldre arbetstagare eller göra särskilda förbättringar för de redan anställdas räkning. Eftersom överläggningar i såda-

na fall inte kan väntas ge något resultat, bör det enligt min mening finnas möjlighet för länsarbetsnämnden att låta frågan om ytterligare åtgärder bero. Jag förordar därför att lagen får den utformning som föreslagits i departementspromemorian.

Enligt promemorieförslaget, som i denna del har godtagits av flertalet remissinstanser, bör länsarbetsnämndens överläggningar äga rum med arbetsgivaren och de berörda arbetstagarorganisationerna. Förslaget är enligt min mening lämpligt. De arbetstagarorganisationer som åsyftas är givetvis de som företräder de anställda hos arbetsgivaren. Med anledning av ett påpekande under remissbehandlingen vill jag tillägga att dessa organisationer i regel blir de som står i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren. Skäl talar för att, som bl. a. SAF har föreslagit, också den organisation som arbetsgivaren tillhör skall få delta i överläggningarna. Jag föreslår att bestämmelserna får denna innebörd.

Eftersom den ordning som jag förordar ytterst skall tjäna syftet att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetstagare bör under överläggningarna klarläggas om och i vilken mån arbetsgivaren har möjligheter att företaga sådana förbättringar. Detta förutsätter i sin tur att ett öppet informationsutbyte kan komma till stånd mellan länsarbetsnämnden samt arbetsgivar- och arbetstagersidan rörande de förhållanden som inverkar på arbetsgivarens möjligheter att behålla resp. nyanställa äldre i sin verksamhet. Jag återkommer längre fram till frågan om vilka åtgärder ur sekretessynpunkt som kan bli nödvändiga för att garantera ett sådant öppet informationsutbyte.

Som AMS framhåller i sitt yttrande är det naturligt att länsarbetsnämnderna utnyttjar möjligheterna att informera arbetsgivaren bl. a. om tillgängliga arbetskraftsresurser och om de arbetsmarknadspolitiska medel som kan ställas till förfogande för att undanröja svårigheter att anställa eller behålla äldre arbetstagare. En närmare reglering av överläggningarnas former eller innehåll anser jag i likhet med promemorieförslaget inte böra ske. Det har inte heller påyrkats av remissinstanserna.

Jag har förut i flera sammanhang framhållit betydelsen av att samverkan i detta sammanhang sker mellan dem som i de konkreta fallen närmast berörs av problemen. Det är viktigt att överläggningarna får till resultat att berörda parter blir ense om hur problemen lämpligast bör lösas. Gemensamt accepterade lösningar som genomförs i samverkan mellan länsarbetsnämnd, arbetsgivare och arbetstagare utgör den bästa garantin för att tillfredsställande resultat skall nås.

I vissa fall kan det emellertid visa sig omöjligt att nå fram till samförståndslösningar. För sådana fall bör enligt promemorian länsarbetsnämnden ensidigt kunna utfärda anvisningar om lämpliga åtgärder för att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetstagare. Förslaget om möjlighet att utfärda ensidiga anvisningar har i allmänhet lämnats utan crinringar under remissbehandlingen. SAF och

vissa andra företrädare för privata arbetsgivare har emellertid satt i fråga om arbetsmarknadsmyndigheterna kan skaffa sig tillräckliga insikter i de ekonomiska och produktionstekniska förhållandena hos enskilda företag så att ensidiga anvisningar är försvarbara. De anser också att möjligheten att ge ensidiga anvisningar kan, om den utnyttjas, innebära att myndigheterna tar på sig ett ekonomiskt ansvar.

Med hänsyn till syftena med den föreslagna lagstiftningen är det givetvis inte tillfredsställande, om länsarbetsnämndens inställning till frågan om vilka åtgärder för de äldre som arbetsgivaren bör vidta blir helt beroende av att denne samtycker till åtgärderna. Länsarbetsnämnd bör därför även enligt min mening ha möjlighet att ensidigt ge arbetsgivaren anvisningar om åtgärder som nämnden finner skäligen böra vidtas för att förbättra de äldres förhållanden.

Länsarbetsnämnden kan otvivelaktigt i en del fall ställas inför svåra avvägningsproblem när den skall utnyttja befogenheten att ensidigt ge anvisningar. Rent allmänt vill jag framhålla att det är viktigt att nämnden inte minst genom vad som förekommer vid överläggningarna skaffar sig ett tillfredsställande informationsunderlag. Om reella överläggningar har skett och länsarbetsnämndens synpunkter på vilka åtgärder som bör komma i fråga avvisas av arbetsgivaren exempelvis därför att han bedömer att produktionsresultatet kan äventyras, om de genomförs, eller att deras genomförande drar alltför höga kostnader, finns anledning för länsarbetsnämnden att gå fram med stor försiktighet. Stor betydelse måste därvidlag också tillmätas de anställdas synpunkter. Möjligheterna att få åtgärder genomförda kan vidare försvåras, om intressekonflikter mellan arbetsgivare och anställda eller olika grupper av anställda föreligger eller kan befaras uppstå i fråga om åtgärderna. Även i dessa fall bör nämnden givetvis iaktta stor försiktighet.

I fråga om vad anvisningarna bör innehålla vill jag till en början ta upp promemorians förslag att länsarbetsnämnd skall kunna ge arbetsgivaren rekommendationer om ålderskvotering, dvs. om arbetsstyrkans åldersmässiga sammansättning. Författningsbestämmelser om ålderskvotering finns f. n. inom byggnadstillståndslagstiftningen. Möjligheten till ålderskvotering utnyttjas i det sammanhanget ganska ofta och ålderskvoteringen tillmätts betydelse för att trygga den äldre byggarbetskraftens sysselsättning. Enligt de flesta remissinstanserna talar goda skäl för att länsarbetsnämnd skall ha befogenhet att i särskilda fall rekommendera ålderskvotering, och jag delar denna uppfattning. Möjligheten till ålderskvotering måste emellertid användas med varsamhet. Till en början vill jag framhålla att förverkligandet av sådana rekommendationer inte får gå ut över de redan anställdas trygghet i anställningen. Det innebär att anvisningarna i främsta rummet bör ta sikte på vad arbetsgivaren bör iaktta i samband med nyrekrytering av arbetskraft. Vidare bör anvisningarna vara så preciserade att det klart framgår

hur stor andel äldre som enligt länsarbetsnämndens mening bör ingå i arbetsstyrkan. Vid denna bedömning är det nödvändigt att största hänsyn tas till de speciella förhållanden under vilka varje särskilt företag arbetar, bl. a. företagets behov av specialutbildad arbetskraft. Redan av denna anledning bör det undvikas att möjligheterna för länsarbetsnämnd att göra lämpliga avvägningar begränsas genom generella föreskrifter om kvoter. Kvoteringsanvisningarna bör justeras, om ändrade förhållanden ger anledning till det. Detta kan bli aktuellt bl. a. om arbetsförmedlingen inte kan erbjuda arbetsgivaren tillräckligt antal äldre arbetstagare när denne behöver nyrekrytera. Enligt min bedömning bör dock möjligheten för länsarbetsnämnd att ge arbetsgivaren anvisningar om att i samband med nyanställningar öka andelen äldre arbetstagare i arbetsstyrkan i flertalet fall kunna utgöra ett lämpligt medel för att främja nyanställning av äldre på den öppna arbetsmarknaden.

Kvoteringsanvisningar utgör emellertid inget universalmedel för att komma tillrätta med de äldres sysselsättningsproblem. Utrymme måste finnas även för andra åtgärder för att skapa förbättrade sysselsättningsmöjligheter för de äldre. I promemorian sägs att länsarbetsnämnden bör ha frihet att utforma anvisningarnas innehåll från fall till fall utan att vara bunden av närmare föreskrifter angående vilka åtgärder som kan komma i fråga. Promemorian har i detta avseende kritiserats av bl. a. SAF som anser att synpunkterna på de anvisningar som kan bli aktuella är alltför vaga. En gräns uppåt för de ålägganden som anvisningarna kan innebära för företagen bör anges, och det behöver klarläggas om exempelvis anskaffning av nya maskiner eller t. o. m. ombyggnader av hela avdelningar skall kunna föreskrivas. Även utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. anser att ytterligare preciseringar behövs och sätter i fråga om anvisningar skall kunna utfärdas om exempelvis minskning av övertidsuttag för att bereda fler äldre sysselsättning under ordinarie arbetstid eller om företagsutbildning eller omplaceringar inom företaget skall kunna anvisas. Enligt min mening måste utgångspunkten för bedömande av vilka anvisningar som skall kunna meddelas – vid sidan av kvoteringsföreskrifter – vara det speciella behovet i varje särskilt fall att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för de äldre. Det är därför inte lämpligt att begränsa länsarbetsnämndernas möjligheter till vissa särskilt angivna typer av åtgärder. Även varierande förutsättningar att få till stånd olika i och för sig önskvärda åtgärder är skäl att undvika en specificering. Vad som är tekniskt och ekonomiskt möjligt måste sålunda noga övervägas med hänsyn till omständigheterna i varje särskilt fall. Vid dessa överväganden är arbetsgivarnas och arbetstagarnas medverkan en viktig garanti för att diskussioner och överväganden hålls på ett realistiskt plan, så att rekommenderade åtgärder är ägnade att förbättra sysselsättningsförhållandena utan att äventyra verksamhetens fortbestånd. Jag anser alltså i likhet med promemorian och flertalet

remissinstanser att länsarbetsnämnderna bör ha frihet att från fall till fall utforma anvisningarnas närmare innehåll. Jag utgår från att tillfredsställande resultat många gånger kan nås genom enkla tekniska anordningar eller smärre förändringar av organisatorisk art eller genom ianspråktagande av vanliga arbetsmarknadspolitiska medel.

Det är viktigt att länsarbetsnämnden får möjlighet att följa i vad mån arbetsgivaren omsätter resultatet av överläggningarna i praktiskt handlande och vilka effekter åtgärderna får. Därvid kan fortlöpande uppgifter om personalstrukturen ge nämnden inblick i hur resultatet blir. Jag vill också framhålla betydelsen i detta avseende av informationer från de anställda och deras organisationer om utvecklingen. Av uttalanden från fackligt håll att döma kan man räkna med att arbetstagarna och deras organisationer är beredda att engagera sig i uppföljningsarbetet. Jag utgår från att länsarbetsnämnderna kommer att ta till vara de möjligheter till samarbete som här föreligger.

Det kan emellertid inte uteslutas att arbetsgivare vägrar att delta i överläggningar eller åsidosätter gjorda åtaganden eller meddelade anvisningar utan godtagbar anledning. Det behövs då garantier för att överläggningar verkligen kommer till stånd resp. att överenskomna eller rekommenderade åtgärder vidtas.

I promemorian föreslås i detta syfte att länsarbetsnämnd skall hänskjuta frågan om åtgärder till AMS, om arbetsgivaren undandrar sig att medverka vid överläggningar eller om han inte följer anvisningar, som nämnden har meddelat. Förslaget har inte föranlett erinringar under remissbehandlingen och jag ansluter mig till det.

Det normala bör vara att överläggningar äger rum på det regionala planet. För speciella fall kan det dock visa sig ändamålsenligt att överläggningarna förs direkt på det centrala planet. I promemorian föreslås därför att AMS skall kunna ta upp direkta överläggningar efter anmälan av arbetstagarorganisation eller på eget initiativ. Jag ansluter mig till förslaget, som i allmänhet har godtagits av remissinstanserna. Också arbetsgivarorganisation bör, som bl. a. SAF har påpekat, kunna begära överläggningar direkt med AMS. Detta kan tänkas bli fallet t. ex. om länsarbetsnämnd har rekommenderat åtgärder som berör en hel bransch och som därför har betydelse utöver det enskilda fallet.

Enligt promemorians förslag skall överläggningarna hos AMS på motsvarande sätt som överläggningarna vid länsarbetsnämnd inriktas på i första hand samförståndslösningar. Först om det inte visar sig möjligt att nå samförstånd bör det komma i fråga att AMS utfärdar ensidiga anvisningar. Mot en sådan ordning har inte rests några invändningar under remissbehandlingen. Även enligt min mening bör handläggningen hos AMS, som ofta kommer att gälla särskilt svårbedömbara ärenden,

ha samma inriktning som överläggningarna hos länsarbetsnämnd. Jag ansluter mig alltså till promemorieförslaget.

AMS:s avgöranden får betydelse främst som ledning för länsarbetsnämndernas verksamhet i här aktuella frågor. Det är därför väsentligt att AMS kan grunda sina bedömningar på ett så fullständigt utredningsmaterial som möjligt. Jag förordar med hänsyn härtill att AMS, som föreslås i promemorian, får särskilda utredningsbefogenheter. I promemorian föreslås att utredningen skall tillföras de anställdas synpunkter. Det bör enligt promemorian ske genom att de anställdas organisationer kallas till överläggningarna. Förslaget har inte mött erinringar under remissbehandlingen. Också jag tillstyrker det. Jag tillstyrker vidare SAF:s förslag att även arbetsgivarens organisation skall kallas till överläggningarna.

För att säkerställa att arbetsgivaren medverkar vid överläggningarna och att närmare uppgifter från honom rörande hans personalpolitik tillförs utredningen skall AMS enligt promemorieförslaget få befogenhet att vid vite dels kalla arbetsgivaren till överläggning, dels förelägga arbetsgivaren att företaget handlar som kan antas ha betydelse för bedömningen av hans personalpolitik. Flertalet remissinstanser har godtagit dessa förslag. Kritik mot förslagen i fråga om editionsföreläggande har riktats av SAF och utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. SAF, som anser att förslaget går utöver syftet att främja sysselsättningen för äldre arbetskraft, menar att det bör anges vilka handlingar ett editionsföreläggande kan avse. Båda instanserna pekar på att handlingar om personalpolitiken kan gälla planer som bör hemlighållas av konkurrensskäl och understryker behovet av sekretesskydd även i förhållande till fackliga organisationer. Enligt SAF bör skyldighet att lämna uppgifter föreligga endast om det ej kan lända företaget till skada.

I frågan om vilka handlingar som ett föreläggande skall kunna omfatta kan som påpekas i promemorian ledning sökas i företagsnämndsavtalen, som innehåller exemplifieringar av ämnen som ingår i det där använda uttrycket allmänna riktlinjer för företagets personalpolitik. Det synes rimligt att AMS får tillgång till i princip motsvarande uppgifter som ledamöter av företagsnämnd kan få. Med dessa uttalanden torde jag ha klargjort min uppfattning om den närmare innebörden av uttrycket handlingar som kan antas ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens personalpolitik. Däremot kan jag inte förorda att AMS:s möjligheter att få tillgång till dessa handlingar begränsas genom att arbetsgivaren, som SAF har föreslagit och som i huvudsak överensstämmer med företagsnämndsavtalen, får göra en diskretionär bedömning av i vilka fall han anser att lämmandet av uppgifter skulle kunna medföra skada för honom och på den grund kunna vägra att efterkomma ett föreläggande.

Utdömmande av vite för underlåtenhet att efterkomma editionsföreläggande förutsätter att handlingen är identifierad i föreläggandet. I editionsföreläggande som förenas med vite måste följaktligen de handlingar som föreläggandet omfattar anges på sådant sätt att de kan klart identifieras. Det är vidare tydligt att editionsplikten omfattar endast redan upprättade handlingar och alltså inte kan inrymma skyldighet för arbetsgivaren att upprätta handlingar särskilt. De sekretessfrågor som editionsplikten aktualiserar återkommer jag till i det följande.

Den sakkunskap som AMS har i fråga om arbetsmarknadens förhållanden jämte de möjligheter till insyn som enligt vad jag har förordat skall tilläggas AMS ger enligt min uppfattning goda förutsättningar för meningsfyllda överläggningar och praktiskt genomförbara resultat av överläggningarna. Man har därför anledning att tro att resultatet av överläggningarna också skall bli genomförda i den utsträckning förhållandena medger det.

Som ett yttersta korrektiv om arbetsgivare uppenbart nonchalerar anvisningar från AMS föreslås i promemorian att kontroll skall kunna utövas över arbetsgivarens rekrytering av arbetskraft. Enligt förslaget skall AMS i sådant fall kunna förordna att arbetsgivaren inte får anställa andra arbetstagare än sådana som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller eljest har godtagit för anställning hos arbetsgivaren. Samtidigt understryks i promemorian att den föreslagna möjligheten bör utnyttjas med yttersta varsamhet med hänsyn bl. a. till de negativa verkningarna för arbetstagare som kan följa av att arbetsgivare tvingas anställa andra än dem han i första hand vill ha. Vid remissbehandlingen har allmänt betonats att förordnande om arbetsförmedlingstväng är en starkt ingripande åtgärd, vars utnyttjande kan väcka betänkligheter från flera synpunkter. Med hänsyn till syftet med den här aktuella lagstiftningen och den restriktiva användning av detta påtryckningsmedel som har förordats i promemorian anser sig de flesta remissinstanser kunna godta förslaget. SAF har dock bestämt motsatt sig att möjlighet till sådant förordnande införs och åberopar bl. a. att den grundläggande principen att envar får fritt välja sina medarbetare därigenom skulle åsidosättas.

När man bedömer förslaget i denna del bör man som utgångspunkt ha de förutsättningar för användandet av arbetsförmedlingstväng som anges i promemorian, nämligen att det är fråga om ett yttersta sanktionsmedel mot arbetsgivare som uppenbart åsidosätter ett samhälleligt ansvar. Vad som inryms i detta ansvar skall vara prövat av den centrala arbetsmarknadsmyndigheten i samråd med arbetstagarens och arbetsgivarens organisationer med beaktande av bl. a. att de åtgärder arbetsgivare bör vidta inte får sådan art och omfattning att intresset av ett effektivt fungerande näringsliv äventyras. Att man med hän-

syn till olika samhällsintressen begränsar arbetsgivares rätt att fritt välja sina medarbetare är i och för sig ingen nyhet. Så t. ex. innebär tillämpningen av de kvoteringsbestämmelser som utnyttjas nu som villkor för bedrivandet av byggnadsverksamhet att denna rätt i viss mån begränsas. Den av SAF åberopade principen i arbetsmarknadskungörelsen att man vid arbetsförmedling skall eftersriva att varje arbetsgivare får bästa möjliga arbetskraft och varje arbetssökande det arbete som är lämpligast för honom gäller redan nu endast inom den ram som gällande lagstiftning drar upp och upphävs inte om promemorieförslaget i förevarande del genomförs.

Med hänsyn till syftena med den föreslagna lagstiftningen fäster jag i fråga om arbetsförmedlingstvång särskilt avseende vid personalorganisationernas inställning. Samtliga hörda personalorganisationer har i sina remissyttranden förklarat sig kunna acceptera ett arbetsförmedlingstvång som ett yttersta medel i detta sammanhang, trots att man är väl medveten om att arbetsförmedlingstvång kan ha negativa konsekvenser för alla berörda parter. Jag är därför beredd att förorda promemorieförslaget. För min del utgår jag från att det finns goda utsikter att bestämmelserna om arbetsförmedlingstvång inte skall behöva tillgripas i praktiken. Förkomsten av bestämmelserna härom bör emellertid vara ägnad att inskräpa allvaret i samhällets krav på att arbetsgivarna skall ta sin del av ansvaret för den äldre arbetskraften.

Formella garantier måste finnas för att förordnande om arbetsförmedlingstvång efterlevs. I promemorian föreslås att s a n k t i o n e n s k a l l u t g ö r a s a v s t r a f f och straffsatsen bestämmas till böter eller fängelse i högst ett år. Vid remissbehandlingen har förslaget i allmänhet tillstyrkts men från några håll har hävdats att fängelse är en alltför sträng påföljd. Även enligt min mening bör överträdelse av förordnande om arbetsförmedlingstvång straffbeläggas. Möjlighet att ådöma frihetsstraff bör finnas för särskilt klandervärda överträdelser, framför allt upprepade åsidosättanden som kan ses som en uppenbar obstruktion mot lagstiftningen. Jag ansluter mig därför till promemorieförslaget. Jag anser också i likhet med promemorian att åtal bör få väckas endast efter anmälan av AMS.

Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. föreslår att straff införs också för det fall att arbetsgivare medvetet lämnar felaktiga uppgifter till länsarbetsnämnd. Enligt min mening finns det inte något praktiskt behov av en sådan straffbestämmelse.

I promemorian har föreslagits att AMS:s beslut i fråga om förordnande om uppgiftsskyldighet inte skall få överklagas. Detta har föranlett erinran från SAF:s sida. Det är enligt min mening inte erforderligt att dessa beslut skall kunna prövas av Kungl. Maj:t och jag ansluter mig därför till promemorieförslaget i denna del. I anslutning till ett uttalande under remissbehandlingen rörande besvärsmått för organisa-

tioner vill jag anföra att besvärsmätt enligt allmänna regler tillkommer den som beslutet angår. I vilken utsträckning beslut kan anses angå arbetstagarernas eller arbetsgivarernas organisationer på sådant sätt att en självständig besvärsmätt föreligger för dem torde få avgöras i rättstillämpningen.

En ytterligare fråga som kräver ställningstagande är behovet av sekretessbestämmelser och regler om tystnadsplikt. I promemorian framhålls, som jag tidigare nämnt, att ett öppet meningsutbyte mellan arbetsmarknadsmyndighet, arbetsgivare och företrädare för fackliga organisationer kräver att handlingar som gäller enskilt företags affärs- eller driftförhållanden eller arbetstagares eller arbetssökandes personliga förhållanden kan sekretessbeläggas. Nuvarande bestämmelser i sekretesslagen ger inte önskvärt skydd. I promemorian föreslås att i sekretesslagen skall införas en särskild bestämmelse som inskränker rätten att utbetomma handlingar i sådant ärende, i den mån handlingen innehåller uppgift om enskilt företags affärs- eller driftförhållanden eller enskilds personliga förhållanden. Vidare föreslås bestämmelser om tystnadsplikt i motsvarande hänseenden. Promemorieförslaget har godtagits av flertalet remissinstanser. SAF anmärker emellertid att det är oklart om uppgifterna rörande personalpolitiken skall bli tillgängliga även för motpartens organisationer och påpekar också risken för att redovisningen av personalplaneringen kan innebära att exempelvis för konkurrenter hemlighållna utbyggnadsplaner avslöjas. Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m. anser att det trots sekretesskyddet är betänkligt att partsrepresentanter inom arbetsmarknadsmyndigheterna får del av produktionsplaner m. m. Även enligt min mening är det nödvändigt för att ett förtroendefullt utbyte av informationer skall kunna komma till stånd vid överläggningar enligt den föreslagna lagen att det inte finns risk att uppgifter om enskilt företags eller sammanslutnings affärs- eller driftförhållanden eller enskilds personliga förhållanden kommer till allmän kännedom. Ett tillräckligt skydd mot sådana risker skapas emellertid genom bestämmelser om sekretess och tystnadsplikt enligt promemorians förslag. Jag förordar därför förslaget. Straff för brott mot tystnadsplikt kan i enlighet härmed inträda för den som fått del av uppgift som har lämnats med stöd av lagen och yppar eller nyttjar vad han därvid erfarit om förhållanden som jag nyss har berört. Det är enligt min mening så betydelsefullt att möjligheter till ett fritt informationsutbyte vid överläggningar skapas att intresset av att bevara sekretessen kring åsyftade förhållanden får väga tyngre än tillgodoscendet av i och för sig motiverade anspråk på att vidareinformation om dessa förhållanden skall kunna lämnas. Man torde alltså inte behöva befara att sekretessbelagda uppgifter, i fall då dessa kan vålla skada, sprids utanför den krets som deltar i överläggningarna, dvs. förutom arbetsgivarorganisationen och företrädare för den arbetsgivarorganisation han tillhör

även företrädare för arbetsmarknadsmyndigheterna och för berörda arbetstagarorganisationer.

6.3.3 Resursfrågor

I promemorian hänvisas till att i årets statsverksproposition (prop. 1971: 1 bil. 13 s. 51) har beräknats medel för förstärkning av länsarbetsnämndernas kanslier och förmedlingsorganisationen med bl. a. 25 tjänster för kontakter med företagare i syfte att undersöka vilka förändringar som kan vidtas för att bl. a. fler äldre skall kunna få anställning på den öppna arbetsmarknaden eller behålla anställningar där. Förslaget har godtagits av riksdagen (InU 1971: 3, rskr 1971: 56). Det kommer alltså att finnas vissa resurser för det förordade systemet, sägs det i promemorian. Enligt promemorian torde Kungl. Maj:t kunna medge erforderliga anslagsöverskridanden om ytterligare resurser behöver ställas till förfogande. På längre sikt anses den nya lagstiftningen emellertid kunna medföra behov av anslagsförstärkningar.

AMS förklarar med anledning av detta uttalande att styrelsen redan nu vill anmäla att behov av resursförstärkningar föreligger. LO och TCO framhåller betydelsen av att länsarbetsnämnderna får tillräckliga förstärkningar för att framgångsrikt kunna tillämpa den föreslagna lagen. Förstärkningen med 25 tjänster är enligt TCO otillräcklig.

Också enligt min bedömning kommer länsarbetsnämnderna att för sin tillämpning av den föreslagna lagstiftningen behöva personalförstärkningar. Kostnaderna för erforderliga förstärkningar kommer att belasta anslag som på grund av sin karaktär av förslagsanslag får överskridas. De anslagsöverskridanden som i ett inledande skede kan bli aktuella kan beräknas röra förhållandevis marginella belopp. Någon omräkning av anslag torde därför inte nu behöva ske på grund av de nya uppgifterna för arbetsmarknadsverket.

6.4 Upprättade lagförslag

I enlighet med vad jag har anfört i det föregående har inom inrikesdepartementet upprättats förslag till

- 1) lag om anställningsskydd för vissa arbetstagarare,
- 2) lag om ändring i lagen (1914: 45) om kommission, handelsagentur och handelsresande,
- 3) lag om ändring i lagen (1970: 741) om statlig lönegaranti vid konkurs,
- 4) lag om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagarare på den öppna arbetsmarknaden,
- 5) lag om ändring i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar.

Rörande de enskilda bestämmelserna i lagförslagen vill jag ytterligare anföra följande.

7. Specialmotivering

7.1 Lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare

1 §

Första stycket

I första stycket föreskrivs, att arbetstagare, som uppsägs och då har varit anställd hos arbetsgivaren i minst 24 månader under de tre år som närmast föregått uppsägningen, äger åtnjuta en uppsägningstid på minst två månader, om han fyllt 45 år, på minst fyra månader om han fyllt 50 år och på minst sex månader om han fyllt 55 år.

Med »arbetstagare» åsyftas här det civilrättsliga arbetstagarbegreppet i första hand med den innebörd det har i semesterlagen.

Den uppställda regeln om en kvalifikationstid på 24 månader under de tre år som har föregått uppsägningen innefattar inte något krav på att anställningen skall ha varit sammanhängande. Det fordras inte heller att det har varit fråga om anställningar av samma slag. På denna punkt skiljer sig mitt förslag från promemorieförslaget. I promemorian har som exempel nämnts bl. a. det fallet att en telearbetare tar anställning hos statens järnvägar. Enligt promemorieförslaget skulle denne arbetstagare inte kunna tillgodoräkna sig anställningstiden hos televerket om han blev uppsagd av statens järnvägar. Med anledning härav vill jag först framhålla, att i ett sådant fall de båda anställningarna har avsett en och samme arbetsgivare nämligen staten. I det nu aktuella sammanhanget bör nämligen, som också anges i promemorian, inte den särskilda myndigheten utan staten anses vara arbetsgivare. Enligt mitt förslag får arbetstagaren därför i det nyss angivna exemplet tillgodoräkna sig anställningstiden hos televerket. När det gäller kommunalanställda blir på motsvarande sätt kommunen att anse som arbetsgivare. En person som varit anställd först som arbetare och sedan som tjänsteman hos samme arbetsgivare får enligt paragrafen tillgodoräkna sig den tid han var anställd som arbetare, ifall han blir uppsagd från sin befattning som tjänsteman. Detta gäller även om han skulle ha varit anställd någon tid hos annan arbetsgivare innan han tillträdde tjänstemannabefattningen, givetvis under förutsättning att kvalifikationskravet är uppfyllt.

Paragrafen gäller vid uppsägning som görs av arbetsgivaren. Reglerna om uppsägningstidens längd skall tillämpas oberoende av vilken grund som åberopas för uppsägningen. Som närmare anges i 3 § behöver i visst fall de i 1 § föreskrivna uppsägningstiderna inte iakttagas. Regler-

na i 1 § är minimiregler, och det är alltså fullt möjligt att träffa avtal om längre uppsägningstider än dem som anges i lagen. I fråga om handelsresande och platsförsäljare kan kommissionslagens regler om uppsägningstid i vissa fall leda till att arbetstagaren har rätt till längre uppsägningstid än vad som följer av 1 §.

Som framhålls i promemorian gäller lagen i princip inte vid uppsägning som syftar endast till omreglering av anställningsvillkoren. Om överenskommelse om sådan omreglering inte kan träffas och arbetsgivaren inte vill behålla arbetstagaren i anställningen, får lagen emellertid den verkan att arbetstagaren måste få en uppsägning som går ut på att anställningen skall upphöra, varefter den lagstadgade uppsägningstiden börjar löpa. I andra fall kan situationen vara den att arbetsgivaren inte avser att med uppsägningen definitivt skilja arbetstagaren från anställningen. Ett säsongarbete kan vara anordnat så att anställningsavtalet formellt upphör i och med säsongens utgång och ett nytt anställningsavtal ingås när arbetstagaren återintar i arbetet vid nästa säsongens början. En uppsägning från arbetsgivarens sida, som inte syftar till att säsongarbetaren skall betagas möjligheten att återkomma i arbetet nästa säsong, är i realiteten inte likvärdig med en uppsägning av en tillvidareanställning. En sådan uppsägning av en säsongarbetare har alltså en speciell karaktär och bör därför vid tillämpningen av denna lag inte anses utlösa de rättsverkningar som enligt lagen följer av uppsägningar i allmänhet. En sådan rättstillämpning står f. ö. i överensstämmelse med arbetsdomstolens praxis enligt vilken vägran att återanställa säsongarbetare har bedömts vara föreningsrättskränkning, trots att anställningsvägran annars inte omfattas av lagen om förenings- och förhandlingsrätt (AD 1944 nr 96). Som förut framhållits blir lagen dock tillämplig om en uppsägning av en säsongarbetare har den innebörden att arbetstagaren inte skall få återkomma i arbetsgivarens tjänst. Med anledning av vissa uttalanden under remissbehandlingen vill jag påpeka, att lagen inte är tillämplig om anställningen upphör på annat sätt än genom en privaträttslig uppsägningshandling. Detta kan förekomma i offentlig verksamhet t. ex. genom avsättning, avgång i samband med pensionering, försättning i disponibilitet eller förflyttning (se 32 kap. 4 § brottsbalken samt 19 och 31–34 §§ statstjänstemannalagen).

Första stycket gäller som nyss nämnts bara vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Uppsägningstiderna måste iaktas även av konkursbo som vill säga upp arbetstagare liksom av arbetsgivares dödsbo. Eftersom lockout och strejk enligt stadgad praxis inte anses bryta anställningsförhållandet behöver lagstadgad uppsägningstid inte iaktas om sådan stridsåtgärd skall vidtas.

Statliga tjänstemän som har tillsatts genom fullmakt eller konstitutorial kan inte skiljas från tjänsten genom uppsägning. Lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare förutsätter att en uppsägning av anställ-

ningsförhållandet kan äga rum från arbetsgivarens sida. Lagen är alltså inte tillämplig på sådana statstjänstemän.

Andra stycket

I detta styckes *första punkt* återfinns den förut behandlade regeln att paragrafen inte gäller arbetstagare, vars anställning begränsats till viss tid eller visst arbete, om begränsningen av anställningsavtalets giltighet föränleds av arbetsuppgifternas beskaffenhet eller står i överensstämmelse med praxis inom branschen.

Bestämmelsen om att begränsningen föränleds av arbetsuppgifternas beskaffenhet kan bli tillämplig, om en person med speciella yrkeskunskaper anställs för ett arbete som kräver dessa kunskaper. Som exempel på att begränsningen överensstämmer med branschpraxis kan nämnas det fallet att en byggnadsarbetare anställs för ett visst bygge. Ett annat fall är det att anställningen har begränsats till viss tid med stöd av bestämmelser som meddelats av Kungl. Maj:t. Detta förekommer t. ex. inom det allmänna skolväsendet. Vid säsongbetonat arbete kan en begränsning av anställningsavtalets giltighet till säsongen också tänkas ha stöd i branschpraxis. Vid bedömningen av frågan om branschpraxis föreligger kan det tillämpliga kollektivavtalet vara till god ledning.

Om en arbetstagare anställs för viss tid eller visst arbete utan att en sådan begränsning av anställningsavtalets giltighet föränleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller branschpraxis, får lagen för arbetsgivarens del den verkan att arbetsgivaren är skyldig att säga upp arbetstagaren och avvakta att den lagstadgade uppsägningstiden utlöper innan anställningsavtalet upphör.

Andra punkten innehåller den förut behandlade regeln att, om arbetstagaren uppsägs från tillfällig anställning, bestämmelserna i paragrafen inte äger tillämpning, såvida arbetstagaren efter uppsägningen får återgå till tidigare anställning hos samme arbetsgivare. Bestämmelsen tar sikte på vikariatstjänstgöring och liknande tillfällig tjänstgöring. Om en person har befordrats, kan alltså bestämmelsen inte åberopas, ifall arbetsgivaren vill låta vederbörande återgå till sin förra befattning. Det kan i detta sammanhang erinras om att begreppet tillfällig anställning används även i statstjänstemannalagen (8, 30 och 35 §§). Där avses fall när någon anställs för tid som beräknas inte överstiga tre månader. Denna anställningsform torde emellertid på grund av 1 § andra stycket första punkten ej omfattas av lagen om anställningsskydd, i varje fall om anställningen inte har varat mer än tre månader.

Tredje stycket

Stycket upptar de i den allmänna motiveringen behandlade reglerna om arbete åt koncernföretag, arbete åt förutvarande ägare och arbete åt företag inom koncern som förutvarande ägare tillhört.

Innebörden av bestämmelserna är att en arbetstagare som sägs upp från ett koncernföretag har rätt att tillgodoräkna sig den tid han har varit anställd hos annat företag i samma koncern, givetvis under förutsättning att tjänstgöringen ligger inom den tid av tre år som anges i första stycket. Det har inte någon betydelse om arbetsuppgifterna hos de olika koncernföretagen varit likartade eller ej. Det fordras inte att anställningstiden hos koncernföretagen varit sammanhängande. Överlåtelse av företag har enligt detta stycke inte den betydelsen att ny kvalifikationstid måste intjänas hos förvärvaren av företaget.

I promemorian nämns att reglerna i detta stycke i vissa fall kan få analogisk tillämpning. Om en person, som drivit rörelse, ombildar denna till aktiebolag bör sålunda enligt promemorian arbetstagaren vid uppsägning från bolagets sida få tillgodoräkna sig den tid under vilken han varit anställd i den tidigare rörelsen. Motsvarande kan i vissa fall komma att gälla, om ett bolag försätts i konkurs och den som haft bestämmande inflytande i bolaget anställer bolagets personal, kanske också inköper maskiner o. d. från konkursboet, och sedan fortsätter den rörelse bolaget tidigare drivit. Jag biträder för egen del dessa uttalanden som har lämnats utan erinran under remissbehandlingen.

2 §

Paragrafen innehåller reglerna om att vissa grupper av arbetstagare inte omfattas av lagen.

Undantaget i fråga om familjemedlemmar bör ges en tämligen vidsträckt tolkning. Till familjemedlemmar bör sålunda hänföras inte bara de närmaste släktingarna, utan även t. ex. fosterbarn, under förutsättning att de lever tillsammans med arbetsgivaren och tillhör dennes hushåll (jfr prop. 1970: 150 s. 44 f).

I paragrafen undantas också arbetstagare i »företagsledande eller därmed jämförlig ställning». Uttrycket har hämtats från 2 § allmänna arbetstidslagen. I det nu aktuella sammanhanget avses härmed, liksom i sistnämnda lag, tjänstemän som direkt företräder arbetsgivaren och därmed har en utpräglad arbetsgivarfunktion. Exempel på att en arbetstagare tillhör företagsledningen är att han svarar närmast under verkställande direktören för en gren av företagets verksamhet. Detta betyder i ett större företag, att direktionsmedlemmar, försäljningschefer, produktionschefer och liknande i regel inte omfattas av lagen. För statlig verksamhet betyder bestämmelsen att bl. a. verkschefer, överdirektörer, avdelningschefer, rektorer och skolchefer inte kommer att omfattas av lagen.

Det gjorda undantaget för arbetstagare som omfattas av sjömanslagen eller lagen om arbetstid m. m. i husligt arbete torde inte erfordra någon ytterligare kommentar.

3 §

I paragrafens *första punkt* anges att, om arbetstagaren i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter mot arbetsgivaren, denne får säga upp anställningsavtalet utan att iaktta uppsägningstid enligt 1 §. Som framgår av formuleringen reglerar bestämmelsen inte arbetsgivarens rätt att säga upp ett anställningsavtal. Liksom motsvarande paragraf i promemoriaförslaget har paragrafen inte något annat syfte än att – under vissa angivna förutsättningar – befria arbetsgivaren från att iaktta eljest gällande lagstadgad uppsägningstid enligt 1 §. Om dessa förutsättningar föreligger – vilket måste styrkas av arbetsgivaren – kan arbetsgivaren välja mellan att säga upp anställningen med omedelbar verkan eller att ge viss uppsägningstid. De förutsättningar under vilka arbetsgivaren har rätt att frånga den lagstaddade uppsägningstiden är allmänt angivna. Bestämmelsen är ett uttryck för en inom arbetsrätten allmänt gällande grundsats: vid väsentligt kontraktsbrott från ena partens sida behöver den andra parten inte iaktta uppsägningstid om han vill häva avtalet. Det måste vara fråga om ett väsentligt kontraktsbrott. Det torde inte vara ovanligt, att en förseelse från arbetstagarens sida utgör saklig grund för uppsägning men inte är så allvarlig att den ger arbetsgivaren rätt att frånga gällande uppsägningstid. Det är inte möjligt att uttömmande ange alla de fall när lagstadgad uppsägningstid inte behöver iakttas. Det beror på förseelsens art, arbetsuppgifternas karaktär och även på arbetstagarens ålder och anställningstid. Stöld på arbetsplatsen och förskingring av anförtrodda medel är i regel tillräckligt för att omedelbart avsked skall få ske. Onykterhet i tjänsten kan men behöver inte alltid vara tillräcklig grund för avsked utan iakttagande av lagstadgad uppsägningstid. I arbetsdomstolens praxis finns åtskilliga exempel på avgöranden av denna typ. Denna praxis kan utgöra en utgångspunkt för tillämpning av bestämmelsen.

Under remissbehandlingen har frågan väckts hur bestämmelsen skall tillämpas i fråga om offentliga tjänstemän. Statstjänstemannalagen innehåller inte några regler om uppsägningstidens längd men däremot om under vilka förutsättningar och i vilken ordning tjänsteman som förordnats tills vidare får sägas upp (30 §). Regler om uppsägningstidens längd för sådana statstjänstemän finns i kollektivavtal. Dessa avtalsbestämmelser måste givetvis respekteras av staten. Det kan medföra, att staten inte har möjlighet att avskeda statstjänstemän med omedelbar verkan trots att detta i och för sig skulle kunna ske enligt 3 § denna lag. I detta läge kan det emellertid finnas möjlighet att med stöd av 19 § statstjänstemannalagen avsätta tjänstemannen i fråga. En annan möjlighet är att tjänstemannen sägs upp med iakttagande av en i avtalet angiven uppsägningstid som kan vara kortare än den lagstaddade. För tydligheten skall bör tilläggas att den omständigheten att statstjänstemännens åligganden i tjänsten inte får regleras genom avtal inte utgör

något hinder mot att försumlighet i tjänsten åberopas som en sådan omständighet som berättigar arbetsgivaren att frångå den lagstadgade uppsägningstiden.

Enligt paragrafens *andra punkt* får som grund för uppsägning enligt första punkten inte åberopas enbart sådant förhållande som arbetsgivaren känt till mer än en månad före uppsägningen. Detta innebär, att arbetsgivaren i princip går miste om sin rätt att på grund av en allvarlig förseelse från arbetstagarens sida frångå den lagstadgade uppsägningstiden, ifall han inte inom en månad efter att han fått reda på förseelsen delger arbetstagaren en uppsägning. Arbetsgivaren är emellertid oförhindrad att åberopa en tidigare försummelse från arbetstagarens sida *jämte* en nyligen inträffad förseelse. Av allmänna regler torde dock följa, att arbetsgivaren inte kan åberopa försummelse som ligger långt tillbaka i tiden. Skulle arbetsgivaren inte förut på något sätt ha reagerat mot en tidigare försummelse, torde han inte heller ha möjlighet att åberopa försummelsen i fråga.

4 §

Första stycket

I detta stycke föreskrivs, att arbetstagare, som har rätt till uppsägningstid enligt 1 §, skall ha lön under uppsägningstiden, även om arbetsgivaren inte kan erbjuda honom arbete.

Som förut nämnts är arbetsgivaren skyldig att utge lön även vid drifts-avbrott på grund av naturhändelse o. d. Sker uppsägning medan arbetstagaren är permitterad utan lön, får arbetstagaren på grund av denna bestämmelse rätt till lön från den dag han får del av uppsägningen. Skulle arbetstagaren delta i strejk eller bli utsatt för lockout, kan han dock inte åberopa denna bestämmelse som stöd för att ändå få uppbära lön.

Bestämmelsen utgår från att arbetsgivare och arbetstagare har ömsesidiga skyldigheter. Arbetsgivaren har att betala lön och arbetstagaren att utföra arbete. Om arbetstagaren under uppsägningstiden av någon anledning inte kan eller vill utföra arbete, har arbetsgivaren inte skyldighet att betala ut lön på grund av bestämmelsen. Ett exempel på en **sådan situation** är att arbetstagaren på grund av sjukdom blir förhindrad att arbeta. Under sjukdomstiden utgår då sjukpenning eller ev. sjuklön iksom fallet är för andra anställda. I detta sammanhang vill jag också nämna att jag i vart fall f. n. inte funnit skäl att, såsom LO ifrågasatt, föreslå att sjukdomstiden inte skall inräknas i uppsägningstiden.

Andra stycket

I *första punkten* i detta stycke föreskrivs att om arbetstagaren utan föregående uppsägningstid varit permitterad mer än 14 dagar i följd

eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår, han skall ha lön för överskjutande permitteringstid.

Innebörden av det i lagtexten använda uttrycket »fjorton dagar i följd» är att arbetstagaren får rätt till lagstadgad permitteringslön när 14 kalenderdagar förflutit från det permitteringen började. Under dessa 14 dagar kan arbetstagaren vara berättigad till permitteringslön enligt det särskilda avtal om sådan lön som gäller på arbetsmarknaden resp. till arbetslöshetsersättning. Vid tillämpning av 30-dagarsregeln gäller på motsvarande sätt att exempelvis nio kalenderdagar i följd vid ett permitteringstillfälle sammanläggs med fyra kalenderdagar i följd vid ett annat permitteringstillfälle. När den sammanlagda permitteringstiden uppgår till 30 kalenderdagar utgår omedelbart permitteringslön enligt här föreslagna bestämmelser, vare sig den trettioförsta dagen inträffar under pågående permitteringsperiod eller utgör första dagen i en ny sådan period.

Uttrycket »permitterad» innebär att initiativet måste ha utgått från arbetsgivaren. En arbetstagare, som har fått tjänstledigt på egen begäran, kan alltså inte göra gällande rätt till lön på grund av denna bestämmelse.

Andra punkten innehåller det förut behandlade undantaget för säsongpermittering och permittering vid intermittent arbete. Undantaget är emellertid begränsat. En säsongarbetare har sålunda rätt till lön enligt andra stycket, om det skulle bli fråga om en långtidspermittering under säsongen.

5 §

Första stycket

I stycket föreskrivs att om arbetstagare enligt 4 § har rätt till lön för tid då arbete ej kan erbjudas honom, lönen för sådan tid inte får understiga det belopp som skulle ha utgått, om han i stället haft semester och varit berättigad till semesterlön enligt semesterlagen. Den tid under vilken arbete inte kan erbjudas jämställs alltså i ersättningsavscende med semester. Av bestämmelsen följer, att arbetstagare med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet får uppbära den på tidsperioden i fråga belöpande lönen. Arbetstagaren får med andra ord sin vanliga lön eller den lön han skulle ha haft om han varit i arbete.

Hänvisningen till semesterlagen innebär att i princip alla regler för semesterlöneberäkning skall tillämpas vid löneberäkning enligt denna paragraf, om inte annat följer av paragrafen. I fall som avses i 1 § tredje stycket tillämpas bestämmelserna på samma sätt som när semesterlön skall beräknas under hänsynstagande till semesterrätt som har intjänats hos tidigare ägare av företaget (jfr 6 och 12 §§ semesterlagen).

Andra stycket

I detta stycke ges vissa specialregler om löneberäkning när det gäller andra arbetstagare än den som avlönas med tidlön beräknad för vecka eller längre tidsenhet, dvs i praktiken främst tim- och ackordsavlönade.

Enligt *första punkten* skall vid beräkning av lörens storlek det kalenderår som närmast föregått uppsägningen eller permitteringen anses som kvalifikationsår och den för varje dag utgående lönen utgöra fyra tiondels procent av arbetsinkomsten hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret. Vid beräkningen av lörens storlek skall man först utgå från den lön arbetstagaren faktiskt erhållit under kvalifikationsåret. I inkomstunderlaget skall inräknas annan privilegierad frånvaro än semester på samma sätt som sker vid tillämpning av nioprocentregeln i semesterlagen (se prop. 1963: 68 s. 56 ff). Å andra sidan skall i överensstämmelse med vad som gäller enligt semesterlagen från inkomstunderlaget undantas semesterlön, övertidstillägg och sjuklön. Sedan inkomstunderlaget har uträknats i enlighet härmed, skall för varje vardag under uppsägnings- eller permitteringstiden beräknas ett belopp motsvarande fyra tiondels procent av inkomstunderlaget. Begränsningen till vardagar står i överensstämmelse med regeln i 8 § första stycket semesterlagen att söndagar inte inräknas i semestern. För sedvanliga fridagar skall dock, liksom också för helgdagar, lön beräknas.

I *andra punkten* anges att om arbetstagaren inte har varit anställd hos arbetsgivaren under hela kvalifikationsåret, skall för varje dag, som arbetstagaren till följd därav inte har deltagit i arbetet, arbetsinkomsten ökas med ett belopp motsvarande arbetstagarens genomsnittliga dagsinkomst hos arbetsgivaren under kvalifikationsåret. Bestämmelsen har kommenterats tidigare.

Under remissbehandlingen har frågan väckts huruvida permitteringslön som utgått under kvalifikationsåret på grund av denna lag skall inräknas i inkomstunderlaget. Enligt min åsikt måste sådan lön anses vara »arbetsinkomst» och skall därför inräknas i inkomstunderlaget. Det bör också anmärkas att förmån av fri bostad och löneförmån som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader inte inräknas i inkomstunderlaget (jfr 12 § fjärde stycket semesterlagen).

Bestämmelserna i denna paragraf innebär i fråga om s. k. okontrollerade arbetstagare att de får rätt till lön motsvarande den särskilda semesterlön som enligt 16 § semesterlagen skall utgå till sådana arbetstagare.

Bestämmelserna om löneberäkning gäller endast det fallet att arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete. I promemorian uttalas att – med hänsyn till de grunder för lagstiftningen som återspeglas i bl. a. löneberäkningsreglerna – arbetsgivaren vid tillämpningen av lagen inte torde komma att medges att placera arbetstagare i arbete som ger lägre inkomst än vad som följer av löneberäkningsreglerna, i varje fall inte utan att till-

skjuta mellanskillnaden. Uttalandet som bara avser den lagstadgade uppsägningstiden har under remissbehandlingen biträtts av arbetsdomstolens ordförande men kritiserats av ett par andra remissinstanser. För egen del ansluter jag mig till den uppfattning i saken varåt arbetsdomstolens ordförande har givit uttryck.

Slutligen kan nämnas att bestämmelserna i paragrafen inte hindrar arbetsmarknadsparterna att komma överens om andra beräkningsregler, förutsatt att dessa inte ger ett sämre resultat för berörda arbetstagare än de i lagen angivna löneberäkningsreglerna.

Tredje stycket

Enligt *första punkten* får arbetsgivaren från lönen avräkna inkomst, som arbetstagaren under den tid lönen avser förvärvat eller uppenbart borde ha förvärvat i annan anställning, genom uppdrag eller genom egen förvärvsverksamhet.

Utgångspunkten enligt denna paragraf är, att arbetsgivaren skall betala lön beräknad efter de i paragrafen angivna grunderna. Bestämmelserna i tredje stycket har karaktären av ett undantag från denna huvudregel, vilket undantag, som förut har framhållits, tillkommit för att arbetstagaren inte skall bli överkompenserad på ett stötande sätt. Av denna allmänna upplägning följer att arbetsgivare som vill verkställa en avräkning enligt detta stycke måste bevisa, att arbetstagaren har förvärvat eller uppenbarligen borde ha förvärvat avräkningsbar inkomst. I det senare fallet kan bevisningen bestå i en utredning om att det funnits gott om lämpligt arbete som arbetstagaren utan olägenhet kunde ha åtagit sig. Givetvis kan det inte fordras att en arbetstagare söker ett arbete för vilket han inte är kvalificerad. Arbetsgivaren kan inte heller lägga en högt kvalificerad arbetstagare till last att denne inte velat utföra okvalificerat arbete (jfr NJA 1948 s. 376 och AD 1941 nr 135).

Av grunderna för bestämmelsen följer att arbetsgivaren inte får avräkna inkomst från bisyssla eller liknande som arbetstagaren skulle ha uppburit även om han hade erbjudits arbete av arbetsgivaren.

Andra punkten innehåller de förut behandlade reglerna om avräkning av utbildningsbidrag och ålderspension. Som en förutsättning för avräkning gäller att förmånen har beviljats efter uppsägningen eller permitteringen och att förmånen avser samma tid som lönen.

6 §

Första stycket

I stycket föreskrivs i *första punkten*, att om arbetstagare, som har rätt till uppsägningstid enligt 1 §, blir skild från anställningen på grund av arbetsbrist, arbetstagaren under sex månader därefter äger företrädesrätt till ny anställning hos samme arbetsgivare i den verksamhet där han tidigare sysselsattes, förutsatt att han kan antagas ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet.

Tidsfristen på sex månader räknas från det den tidigare anställningen upphörde. Företrädesrätten gäller i den verksamhet där arbetstagaren tidigare sysselsattes. Med »verksamhet» avses här vad som på den privata sektorn kan benämnas »rörelse». Om arbetstagaren har varit anställd i en verkstadsrörelse, äger han alltså företrädesrätt inom den rörelsen. Företrädesrätten gäller därvid alla arbetsplatser inom rörelsen i fråga. För statlig verksamhet betyder bestämmelsen att företrädesrätten gäller inom anställningsmyndighetens verksamhetsområde. En arbetstagare som har varit anställd hos domänverket har alltså företrädesrätt inom alla domänverkets förvaltningar men inte inom exempelvis vägverkets verksamhetsområde.

Med uttrycket »kvalifikationer för det nya arbetet» är avsett att markera, att arbetstagaren skall ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på dem som söker anställningen i fråga. Eftersom arbetsökandena ofta får genomgå viss upplärningstid, betyder detta att en arbetsgivare i ett sådant fall inte kan vägra återanställning på den grunden att arbetstagaren inte från första dagen fullständigt behärskar de nya arbetsuppgifterna. Företrädesrätt föreligger alltså, om arbetstagaren har den kompetens som arbetsgivare i allmänhet fordrar av dem som söker ett sådant arbete.

Det torde vara allmänt vedertaget på arbetsmarknaden att arbetsgivaren anger skälet för en uppsägning. I allmänhet kan det därför inte antas erbjuda några svårigheter att konstatera huruvida grunden till en uppsägning utgörs av arbetsbrist eller arbetstagarens enskilda förhållande. Skulle arbetsgivaren inte ha angivit grunden för uppsägningen, får arbetsgivaren anses ha bevisbördan för att uppsägningen inte har skett på grund av arbetsbrist. Jag har därför inte funnit anledning att, som vissa remissinstanser har förordat, införa regler om i vilken form uppsägning skall göras.

Bestämmelsen avser endast rätt till återanställning. Förekommande klausuler om turordning vid uppsägning omfattas alltså inte av bestämmelsen.

Andra punkten innehåller regeln om att anställningstidens längd är avgörande vid konkurrens mellan flera företrädesberättigade arbetstagare.

Andra stycket

I stycket återfinns bestämmelserna om att den som återanställts enligt 6 § genast får anställningsskydd enligt lagen. Arbetstagare som återanställs tillfälligt för begränsad tid eller för visst arbete får till följd av 1 § andra stycket inte sådant skydd liksom naturligtvis inte heller arbetstagare som enligt 2 § inte omfattas av lagen.

Tredje stycket

Stycket upptar bestämmelsen om att paragrafen inte gäller arbetstagare som har ålderspension enligt lagen om allmän försäkring. Vidare föreskrivs att paragrafen inte skall gälla vid anställning som stats tjänsteman eller vid anställning på vilken kommunaltjänstemannalagen är tillämplig och för vilken avlöningsförmånerna fastställs under medverkan av Kungl. Maj:t eller myndighet som Kungl. Maj:t bestämmer.

7 §

Enligt paragrafen får arbetstagares förmåner enligt denna lag inte inskränkas genom avtal. Sker det är avtalet ogiltigt i den delen. Ett avtal som ger arbetstagaren bättre förmåner än vad som följer enligt lagen drabbas självfallet inte av någon ogiltighetspåföljd. Ogiltighet inträder endast i fråga om avtalsvillkor som gäller mellan arbetsgivare och den arbetstagare eller arbetstagarorganisation som genom villkoret ger efter på den lagenliga rätten. Skulle arbetsgivare ha åsidosatt regeln i 6 § om återanställningsrätt blir inte anställningsavtalet mellan arbetsgivaren och den arbetstagare som felaktigt anställts ogiltigt till följd av 7 §.

Med anledning av ett uttalande under remissbehandlingen vill jag framhålla, att förbudet i denna paragraf endast avser avtal som träffas i förväg. En arbetstagare som blir uppsagd kan efter uppsägningen med giltig verkan avstå från den lagstadgade uppsägningstiden. En sådan situation kan f. ö. ses som att arbetstagaren själv säger upp sig, och uppsägning från arbetstagarens sida omfattas inte av lagen. Är det frågan om ett avstående från rätt till lön, torde detta kunna ske bara i fråga om förfluten tid. I den delen kan hänvisas till vad som anförs under 9 §.

8 §

Denna paragraf innehåller skadeståndsbestämmelser. Paragrafen har utformats efter mönster av motsvarande bestämmelser i annan arbetsrättslig lagstiftning, t. ex. 20 § semesterlagen.

Om arbetsgivaren åsidosätter sina skyldigheter enligt lagen, uppkommer ofta ekonomisk skada för arbetstagaren i form av mistad lön. Förslaget vilar alltså på den i rättspraxis antagna principen att arbetstagarens anspråk av detta slag inte är att beteckna som en lönefordran utan som skadestånd för mistad lön (jfr AD 1948 nr 21, 1949 nr 11 m. fl.).

Under remissbehandlingen har framhållits, att det kan ställa sig svårt att bestämma skadeståndet vid åsidosättande av rätten till återanställning. Med anledning härav vill jag framhålla, att detta inte är något nytt problem. Klausuler om företrädesrätt till anställning har sedan lång tid tillbaka funnits på arbetsmarknaden.

I något remissyttrande har frågan berörts, om domstol kan förplikta

arbetsgivare att återanställa arbetstagare som enligt 6 § har rätt till återanställning. De allmänna domstolarna anser sig f. n. inte kunna bifalla sådana yrkanden, under det att arbetsdomstolen åtskilliga gånger har intagit motsatt ståndpunkt (se härom i NJA 1960 s. 63). Arbetsdomstolen har emellertid framhållit, att den rättsliga påföljden av underlåtenhet att följa en sådan dom i praktiken inte kan bli annan än skadestånd. Enligt svensk rätt kan nämligen arbetsgivaren inte av exekutiv myndighet tvingas att låta arbetstagaren utföra arbete. Mot denna bakgrund finner jag det inte erforderligt att ta ställning i den under remissbehandlingen väckta frågan. Tydligt är att ytterst kan det ändå inte bli frågan om annan exigibel påföljd än skadestånd. I fråga om statstjänstemän kan dock anmärkas att det till följd av 28 § regeringsformen inte är möjligt att bifalla ett sådant yrkande som här berörs.

9 §

Paragrafen, som innehåller reglerna om preskription, är utformad med i första hand 25 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt som förebild.

Med anledning av ett påpekande av arbetsdomstolens ordförande vill jag nämna att anspråk på uppsägningslön och lön vid långtidspermittering preskriberas successivt allteftersom lönen förfaller till betalning.

10 §

Paragrafen, som utformats efter förebild bl. a. av 11 § lagen om arbetsgivares kvittningsrätt, innehåller föreskrift om att mål som avser tillämpningen av lagen skall prövas av arbetsdomstolen, om anställningsavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol. Rör tvisten rätt till återanställning är det för forumfrågan avgörande, ifall det tidigare anställningsavtalet reglerades av kollektivavtal eller ej. Det har ansetts lämpligt att här särskilt ange, att tvist på grund av lagen kan hänskjutas till skiljemän (jfr 11 § andra stycket lagen om arbetsdomstol). Vidare föreskrivs att 13 § lagen om arbetsdomstol gäller i fråga om talans väckande och utförande, även om målet inte är sådant som avses i den lagen. Genom denna föreskrift tillförsäkras organisationerna rätt att föra talan i målet. Skulle en organisation inte vilja föra en medlems talan, får denne själv utföra sin talan.

Under remissbehandlingen har bl. a. statens avtalsverk gjort gällande att vissa forumproblem kan uppkomma vid tillämpning av 3 §. Med anledning härav vill jag anföra följande.

Frågan om den statlige arbetsgivarens rätt att över huvud taget skrida till uppsägning av statstjänstemän får inte regleras i avtal och prövas i sista hand av regeringsrätten. Arbetsdomstolen eller allmän domstol kan inte avgöra en sådan tvist. Frågan om uppsägningstidens längd regleras i avtal och i den nu föreslagna lagen. Denna senare fråga kan, om det är fråga om en organiserad arbetstagar, inte prövas av regeringsrätten

utan endast av arbetsdomstolen (eller skiljemän). Gäller det en oorganiserad tjänsteman har denne möjlighet att både anlita besvärsvägen och föra talan om skadestånd vid allmän domstol. Detta överensstämmer med vad som eljest gäller i fråga om oorganiserad tjänstemans rätt att föra talan i lönemål.

Ikraftträdandet

Lagen bör träda i kraft snarast möjligt, dvs. dagen efter den dag då lagen utkommit från trycket i Svensk författningssamling.

Det har redan framhållits, att den nu föreslagna lagen har utpräglat social och arbetsmarknadspolitisk karaktär. Mot den bakgrunden föreslås inte några generella övergångsbestämmelser i fråga om äldre anställningsavtal. Det betyder att lagens regler om uppsägningstid, permittering och återanställning vid ikraftträdandet kommer att gälla alla anställningsförhållanden inom lagens tillämpningsområde. Av utformningen av 1 § och följande paragrafer följer att lagen dock inte blir tillämplig om en uppsägning har skett före ikraftträdandet.

Regeln i 1 § om kvalifikationstid skall tillämpas så, att även anställningstid före lagens ikraftträdande räknas som kvalifikationsgrundande. Detta står i överensstämmelse med den av arbetsdomstolen antagna tolkningen att kollektivavtalsbestämmelser om semester normalt innebär, att även arbete som utförts innan kollektivavtalet träffades skall grunda rätt till semester enligt avtalet (se AD 1964 nr 27).

Bestämmelsen i 6 § om återanställningsrätt är tillämplig endast på arbetstagare som blivit uppsagd först efter lagens ikraftträdande.

7.2 Lagen om ändring i kommissionslagen

Som förut nämnts innehåller 86 § kommissionslagen regler om uppsägningstidens längd vid uppsägning av handelsresandes anställningsavtal. I paragrafen har införts ett tillägg i vilket erinras om att handelsresande vid uppsägning från huvudmannens sida i vissa fall åtnjuter längre uppsägningstid enligt lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare. Tillägget gäller även för platsförsäljare (se 93 §).

Lagändringen bör träda i kraft samtidigt med lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare.

7.3 Lagen om ändring i lagen om statlig lönegaranti vid konkurs

I denna lag har beträffande 2 § tredje stycket gjorts den ändringen att maximibeloppet på tre basbelopp höjts till fyra basbelopp. Lagändringen bör träda i kraft samtidigt med lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare. Den bör dock inte tillämpas beträffande fordran som gjorts eller kunnat göras gällande i konkurs, i vilken beslut om egendomsavträde meddelats före ikraftträdandet (jfr prop. 1970: 201 s. 95).

Frågan huruvida förslaget behöver föranleda att lönegarantiavgiften

höjs får bedömas i ljuset av de erfarenheter som tillämpningen av lagstiftningen om lönegaranti kommer att ge.

7.4 Lagen om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden

1 §

Paragrafen innehåller i första stycket regler om länsarbetsnämnds rätt att förelägga arbetsgivare att lämna vissa grundläggande uppgifter om personalstrukturen och i andra stycket bestämmelser om möjlighet att förena föreläggande med vite samt om skyldighet för nämnd att höra arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Bestämmelserna har behandlats i den allmänna motiveringen.

Begreppet arbetstagare har i denna lag samma innebörd som i lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare.

I den i första stycket åsyftade permitteringstiden inräknas, i likhet med vad fallet är i lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare, även arbetsfria dagar.

Vilka uppgifter som arbetsgivaren skall lämna har angetts i den allmänna motiveringen. I tillämpningen kan det som har framhållits vid remissbehandlingen visa sig ändamålsenligt att ersätta uppgifterna om ålder och kön med uppgift om personnummer. Bestämmelserna i denna paragraf hindrar inte att så sker.

Beträffande länsarbetsnämnds befogenhet att förena föreläggande att lämna uppgifter med vite vill jag erinra om att det är en allmän princip att staten inte kan föreläggas vite. Ett föreläggande som gäller statlig myndighet bör därför inte förenas med vite. Något hinder att förelägga kommun vite föreligger däremot inte.

Uttrycket berörd arbetsgivarorganisation i denna och vissa följande paragrafer avser organisation som arbetsgivaren tillhör.

Länsarbetsnämnd kan självfallet bereda även andra än de i denna paragraf uttryckligen angivna tillfälle att avge yttrande. Så t. ex. kan det vara lämpligt att yttrande inhämtas från vederbörande byggarbetsnämnd, innan föreläggande meddelas arbetsgivare inom byggnadsindustrin. I avslutning till vad statens omplaceringsnämnd anfört i sitt remissyttrande vill jag vidare nämna att länsarbetsnämnd kan ha anledning att samråda med det organ som svarar för statlig omplaceringsverksamhet, innan nämnden inforrdar uppgifter från statlig myndighet eller vidtar andra åtgärder som gäller anställningar hos staten.

2 §

Paragrafen anger när överläggningar bör äga rum och vilka som får delta i överläggningarna. Vidare föreskrivs att länsarbetsnämnd kan ge arbetsgivaren anvisningar om åtgärder för att bereda äldre arbetstagare bättre sysselsättningsmöjligheter, om överläggningarna ger anledning till det.

Vid överläggningarna skall, som har utvecklats i den allmänna motiveringen, i främsta rummet eftersträvas gemensamt accepterade lösningar. Även sådana lösningar bör ges formen av anvisningar.

I den allmänna motiveringen har sagts att nämnden bör ha fria händer i fråga om den närmare utformningen av anvisningarna. Det kan förut sättas att det inte sällan är ändamålsenligt att nämnden ger arbetsgivaren anvisning om att närmare utreda förutsättningarna för vissa förbättringar av sysselsättningsförhållandena för äldre arbetskraft. Utredningen kan dryftas i ett senare skede av överläggningarna och utgöra grundvalen för anvisningar om konkreta åtgärder. Det kan tilläggas att sådana anvisningar kan avse en gren av arbetsgivarens verksamhet eller viss del av arbetsstyrkan, t. ex. arbetstagare med vissa arbetsuppgifter eller vissa kvalifikationer.

I likhet med statens avtalsverk vill jag framhålla att arbetsmarknadsmyndighet, då den utfärdar anvisningar eller meddelar förordnande med stöd av denna lag, självfallet bör beakta vad som följer av 28 § regeringsformen och andra författningsbestämmelser om tillsättning av tjänst. Uttrycklig föreskrift härom i lagen har jag ansett kunna undvaras.

5 §

I denna paragraf regleras AMS:s möjligheter att förordna om arbetsförmedlingstvång.

Förordnande om arbetsförmedlingstvång kan bestämmas att gälla all personal som arbetsgivaren rekryterar. Förordnandet kan också begränsas till att avse exempelvis rekrytering av personal till visst arbetsställe eller arbetstagare med vissa funktioner. I förordnandet skall anges vilket arbetsförmedlingskontor arbetsgivaren har att vända sig till för att få anvisning på eller godkännande av arbetskraft.

Förordnande om arbetsförmedlingstvång meddelas att gälla tills vidare eller för viss tid. Förordnande skall upphävas när det av arbetsmarknadspolitiska skäl inte längre behövs eller det av andra skäl inte längre är lämpligt att förordnandet består.

6 §

Paragrafen innehåller de i den allmänna motiveringen behandlade bestämmelserna om företrädare för arbetstagarorganisation i frågor som avses i denna lag.

Av bestämmelserna i 8 § följer att företrädare för arbetstagarorganisation blir bunden av tystnadsplikt i den utsträckning som där föreskrivs. Han får således inte för utomstående och inte heller för exempelvis andra på arbetsplatsen eller inom organisationen obehörigen yppa vad han har fått reda på under ärendets gång om företagets affärs- eller driftförhållanden eller arbetsgivares resp. arbetstagarers personliga förhållanden.

7 §

Paragrafen innehåller straffbestämmelser för brott mot förordnande om arbetsförmedlingstvång och regler om åtalsanmälan. I fråga om tolkningen av arbetsgivarbegreppet bör detsamma gälla som vid tillämpningen av 15 § allmänna arbetstidslagen (1970: 103; se prop. 1970: 5 s. 139).

8 §

Bestämmelserna i denna paragraf om tystnadsplikt har behandlats i den allmänna motiveringen. Lagrummet är utformat efter mönster av motsvarande bestämmelser i lagen (1970: 725) om lokaliseringssamråd.

9 §

Denna paragraf innehåller besvärbestämmelser.

Arbetsgivaren är inte rättsligen förpliktad att följa anvisningar som länsarbetsnämnd eller AMS meddelar. Av allmänna regler följer att beslut om anvisningar som inte har någon direkt rättsverkan inte kan överklagas. Det har inte ansetts påkallat att göra avsteg från dessa allmänna regler.

Ärendet som fullföljs till Kungl. Maj:t prövas i statsrådet.

I lagen har inte intagits någon bestämmelse om att beslut länder till efterrättelse omedelbart. Härav följer att beslut som kan överklagas inte får verkställas mot klagandens vilja förrän det vunnit laga kraft.

Ikraftträdandet

Arbetsmarknadsmyndigheterna behöver givetvis viss tid för att förbereda tillämpningen av lagen. Man måste därför räkna med att lagen först efter någon tid kan få större praktisk betydelse. Med hänsyn till att det emellertid kan visa sig önskvärt i vissa fall att myndigheterna ges möjlighet att omedelbart ingripa bör lagen dock träda i kraft snarast möjligt. Det föreslås därför att lagen får träda i kraft dagen efter den då den utkommit från trycket i Svensk författningssamling.

7.5 Lagen om ändring i lagen om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar

I denna lag har införts en ny paragraf vars innehåll har behandlats i den allmänna motiveringen. Lagändringen bör träda i kraft samtidigt med lagen om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden.

8. Hemställan

Jag hemställer att Kungl. Maj:t föreslår riksdagen att antaga förslagen till

1) lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare,

2) lag om ändring i lagen (1914: 45) om kommission, handelsagentur och handelsresande,

3) lag om ändring i lagen (1970: 741) om statlig lönegaranti vid konkurs,

4) lag om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden,

5) lag om ändring i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar.

Med bifall till vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt förordnar Hans Maj:t Konungen att till riksdagen skall avlåtas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:
Britta Gyllensten

*(Departementspromemorians författningsförslag)***1 Lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare**

Härigenom förordnas som följer.

1 §

Arbetstagare äger vid uppsägning från anställning, som varat minst tre år, åtnjuta en uppsägningstid av

1. minst två månader, om han fyllt 45 år,
2. minst fyra månader, om han fyllt 50 år,
3. minst sex månader, om han fyllt 55 år.

Första stycket gäller icke arbetstagare, vars anställning begränsats till viss tid eller visst arbete, om begränsningen av anställningsavtalets giltighet föranledes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller står i överensstämmelse med praxis inom branschen.

Vid tillämpning av första stycket medräknas tid under vilken arbete utförts åt företaget inom koncern som arbetsgivaren tillhör. Har företaget överlåtit, medräknas även tid under vilken arbete utförts åt förutvarande ägare av företaget eller åt företag i koncern som förutvarande ägare tillhörde.

2 §

Bestämmelserna i 1 § gäller ej i fråga om

1. arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj,
2. arbetstagare som avlönas uteslutande genom andel i vinst,
3. arbetstagare som sysselsättes i säsongarbete,
4. arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
5. arbetstagare som omfattas av sjömanslagen (1952: 530), lagen (1970: 943) om arbetstid m. m. i husligt arbete eller lagen (1914: 45) om kommission, handelsagentur och handelsresande.

3 §

Arbetsgivare äger utan hinder av 1 § uppsäga anställningsavtal till omedelbart upphörande, om arbetstagaren i väsentlig mån åsidosätter sina skyldigheter enligt avtalet. Som grund för sådan uppsägning får ej åberopas enbart sådant förhållande som arbetsgivaren känt till mera än en vecka före uppsägningen.

4 §

Arbetstagare, som har rätt till uppsägningstid enligt 1 §, skall ha lön under uppsägningstiden även om arbetsgivaren ej kan erbjuda honom

arbete.

Har arbetstagaren utan föregående uppsägning varit permitterad mer än fjorton dagar i följd eller sammanlagt mer än trettio dagar under samma kalenderår, skall han ha lön för överskjutande permitteringstid.

5 §

Har arbetstagare enligt 4 § rätt till lön för tid då arbete ej kan erbjudas honom, får lönen för sådan tid ej understiga det belopp som skulle ha utgått om han i stället haft semester och varit berättigad till semesterlön enligt lagen (1963: 114) om semester. För arbetstagare, som avses i 12 § andra stycket lagen om semester, skall vid beräkning av lörens storlek det kalenderår som närmast föregått uppsägningen eller permitteringen anses som kvalifikationsår och den för varje dag utgående lönen utgöra fyra tiondels procent av inkomsten under kvalifikationsåret.

Från lön enligt första stycket får arbetsgivaren avräkna inkomst som arbetstagaren under den tid lönen avser förvärvat eller uppenbart borde ha kunnat förvärva i annan anställning.

6 §

Blir arbetstagare, som har rätt till uppsägningstid enligt 1 §, skild från anställningen på grund av arbetsbrist, äger han under sex månader därefter företrädesrätt till ny anställning hos samme arbetsgivare i samma eller likartad verksamhet under förutsättning att han har tillräckligt kunnande för det nya arbetet. Har flera arbetstagare sådan rätt, äger den företrädare som varit anställd längst tid hos arbetsgivaren.

Arbetstagare, som har återanställts på grund av första stycket, har rätt till uppsägningstid enligt 1 § oberoende av den nya anställningens varaktighet.

7 §

Arbetstagares förmåner enligt denna lag får ej inskränkas genom avtal. Sker det, är avtalet ogiltigt i den delen.

8 §

Arbetsgivare, som ej iakttar vad som föreskrives i denna lag skall ersätta arbetstagaren uppkommen skada.

Vid bedömande om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt får skadeståndets belopp nedsättas. Fullständig befrielse från skadeståndsskyldighet kan också äga rum.

9 §

Den som vill fordra skadestånd enligt denna lag skall anhängiggöra sin talan inom två år efter det att skadan inträffade. Försummas det, är talan förlorad.

10 §

Mål om tillämpning av denna lag prövas av arbetsdomstolen, om anställningsavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol. Sådant mål får dock genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.

I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller 13 § lagen (1928: 254) om arbetsdomstol även om målet ej är sådant som avses i den lagen.

Denna lag träder i kraft dagen efter den, då lagen enligt därå meddelad uppgift utkommit från trycket i Svensk författningssamling.

2 Lag om ändring i lagen (1970: 741) om statlig lönegaranti vid konkurs

Härigenom förordnas, att 2 § lagen (1970: 741) om statlig lönegaranti vid konkurs skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Betalning enligt ----- § handelsbalken.

Har arbetstagare ----- samma lag.

Betalning enligt garantin utgår för varje arbetstagare med sammanlagt högst ett belopp som motsvarar *tre* gånger det vid tiden för konkursbeslutet gällande basbeloppet enligt 1 kap. 6 § lagen (1962: 381) om allmän försäkring.

Betalning enligt garantin utgår för varje arbetstagare med sammanlagt högst ett belopp som motsvarar *fyra* gånger det vid tiden för konkursbeslutet gällande basbeloppet enligt 1 kap. 6 § (1962: 381) om allmän försäkring.

Denna lag träder i kraft dagen efter den, då lagen enligt därå meddelad uppgift utkommit från trycket i Svensk författningssamling, men tillämpas ej beträffande fordran som gjorts eller kunnat göras gällande i konkurs, i vilken beslut om egendomsavträde meddelats före nämnda dag.

3 Lag om vissa åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare på den öppna marknaden

Härigenom förordnas som följer.

1 §

Länsarbetsnämnd äger ålägga arbetsgivare som inom länet sysselsätter minst fem arbetstagare att till nämnden

1. på tider som nämnden bestämmer lämna uppgift om antalet sysselsatta arbetstagare samt, för varje arbetstagare, dennes namn, ålder, kön, nationalitet, arbetsplats och huvudsakliga arbetsuppgifter,

2. fortlöpande anmäla uppsägningar och permitteringar för längre sammanhängande tid än fjorton dagar av arbetstagare som omfattas av lagen (1971: 000) om anställningsskydd för vissa arbetstagare.

Förordnande enligt första stycket kan förenas med vite. Innan förordnande meddelas skall arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig.

2 §

Finner länsarbetsnämnd anledning att antaga att arbetsgivare, som avses i 1 §, sysselsätter färre äldre arbetstagare än vad som är rimligt med hänsyn till ålderssammansättningen på tillgänglig arbetskraft, bör nämnden ta upp överläggningar i saken med arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer.

Om överläggningarna ger anledning till det, skall nämnden meddela arbetsgivaren anvisningar beträffande åtgärder som bör vidtagas för att bereda äldre arbetstagare bättre sysselsättningsmöjligheter. Nämnden kan därvid anmoda arbetsgivaren att i samband med nyanställningar öka andelen äldre arbetstagare i arbetsstyrkan i enlighet med vad nämnden närmare anger i sina anvisningar.

3 §

Undandrar sig arbetsgivaren att medverka vid överläggningar inför länsarbetsnämnden eller följer han ej anvisningar som nämnden meddelat med stöd av 2 § andra stycket, skall nämnden anmäla förhållandet till arbetsmarknadsstyrelsen.

4 §

Arbetsmarknadsstyrelsen kan ta upp frågan om sysselsättningsmöjligheterna för äldre arbetstagare hos arbetsgivare, som avses i 1 §, efter anmälan av länsarbetsnämnd eller av arbetstagarorganisation eller på

eget initiativ.

Styrelsen kan kalla arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer till överläggningar samt meddela sådana anvisningar som avses i 2 § andra stycket. Styrelsen kan också förelägga arbetsgivaren att förete handlingar som kan antagas ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens personalpolitik.

Kallelse av arbetsgivare till överläggningar samt föreläggande för arbetsgivaren att förete handlingar kan förenas med vite.

5 §

Följer arbetsgivare ej anvisningar som meddelats av arbetsmarknadsstyrelsen beträffande anställning av äldre arbetstagare och är det med hänsyn till omständigheterna uppenbart att rättelse ej kan åstadkommas på annat sätt, kan styrelsen förordna, att arbetsgivaren ej får anställa andra arbetstagare än dem som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit.

6 §

Arbetsgivare som ej iakttar förordnande enligt 5 § dömes till böter eller fängelse i högst ett år. Allmänt åtal får väckas endast efter anmälan av arbetsmarknadsstyrelsen.

Den som fått del av uppgift som lämnats med stöd av denna lag och som uppsåtligen eller av oaktsamhet obehörigen yppar eller nyttjar vad han därvid erfarit om enskilt företags eller enskild sammanslutnings affärs- eller driftsförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden dömes till böter eller fängelse i högst ett år. Allmänt åtal får väckas endast om målsäganden anger brottet till åtal eller åtal är påkallat från allmän synpunkt.

7 §

Talan mot arbetsmarknadsstyrelsens beslut enligt denna lag föres hos Konungen genom besvär.

Mot styrelsens beslut i fråga som avses i 1 § får talan dock icke föras.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1971.

4 Lag om ändring i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar

Härigenom förordnas, att i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar skall införas en ny paragraf, 22 §, av nedan angivna lydelse.

22 §

Handling i ärende som avses i lagen (1971: 00) om vissa åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare må i den mån den innefattar upplysning om enskilt företags affärs- eller driftförhållanden eller om enskilds personliga förhållanden ej utlämnas tidigare än tjugo år efter handlingens datum, såvida ej, med hänsyn till det ändamål för vilket utlämnande begäres och omständigheterna i övrigt, trygghet kan anses vara för handen att upplysningen ej missbrukas till skada för företaget eller den enskilde.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1971.

Innehåll

Propositionen	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Förslag till	
lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare	3
lag om ändring i lagen (1914: 45) om kommission, handels- agentur och handelsresande	6
lag om ändring i lagen (1970: 741) om statlig lönegaranti vid konkurs	7
lag om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbets- tagare på den öppna arbetsmarknaden	8
lag om ändring i lagen (1937: 249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar	11
<i>Utdrag av statsrådsprotokollet den 2 april 1971</i>	12
1. <i>Inledning</i>	12
2. <i>Nuvarande förhållanden</i>	13
2.1 De äldres arbetslöshet	13
2.2 Uppsägning och permittering m. m.	18
2.2.1 Inledning	18
2.2.2 Regler om uppsägningstid	21
2.2.3 Kollektivavtalsbestämmelser om varsel	24
2.2.4 Uppsägningsskyddet	26
2.2.5 Regler om avgångsvederlag	29
2.2.6 Regler om permittering	31
2.2.7 Regler om återanställning m. m.	32
2.2.8 Utredningen rörande ökad anställningstrygghet m. m.	33
2.3 Samhällsåtgärder för den äldre arbetskraftens sysselsättning	35
2.3.1 Inledning	35
2.3.2 Varsel till arbetsmarknadsverket vid personalin- skränkningar	36
2.3.3 Vissa sysselsättningsskapande åtgärder	37
2.3.4 Vissa sysselsättningsstimulerande åtgärder	39
2.3.5 Verksamhet med s. k. anpassningslag och samarbete med företag m. m.	41
2.3.6 Vissa övriga samhällsåtgärder för äldre arbetskraft	42
3. <i>Utländsk rätt m. m.</i>	45
4. <i>Departementspromemorian</i>	49
4.1 Allmänna överväganden	49
4.2 Lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare	52
4.2.1 Inledning	52
4.2.2 Förslagets huvudgrunder	53
4.2.3 Undantag från lagens tillämpningsområde	63
4.2.4 Påföljds- och rättegångsbestämmelser m. m.	65
4.3 Lagen om vissa åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare på den öppna marknaden	66
4.3.1 Lagstiftningens tillämpningsområde	66
4.3.2 Förfarandet hos länsarbetsnämnd	68
4.3.3 Förfarandet hos AMS	71

Prop. 1971: 107	164
4.3.4 Påföljder m. m.	73
4.3.5 Resursfrågor	74
5. <i>Remissyttrandena</i>	74
5.1 Allmänt	74
5.2 Förslaget till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare	76
5.3 Förslaget till lag om vissa åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare på den öppna marknaden	9)
6. <i>Departementschefen</i>	95
6.1 Allmänna överväganden	95
6.2 Lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare	103
6.2.1 Inledning	103
6.2.2 Förslagets huvudgrunder	105
6.2.3 Undantag från lagens tillämpningsområde	118
6.2.4 Påföljds- och rättegångsbestämmelser m. m.	121
6.3 Förslaget till lag om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden	122
6.3.1 Lagens tillämpningsområde	122
6.3.2 Förfarandet hos länsarbetsnämnd och AMS	124
6.3.3 Resursfrågor	138
6.4 Upprättade lagförslag	133
7. <i>Specialmotivering</i>	139
7.1 Lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare	139
7.2 Lagen om ändring i kommissionslagen	151
7.3 Lagen om ändring i lagen om statlig lönegaranti vid konkurs	151
7.4 Lagen om vissa åtgärder för att främja sysselsättning av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden	152
7.5 Lagen om ändring i lagen om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar	154
8. <i>Hemställan</i>	154
Bilaga (Departementspromemorians författningsförslag)	156