Arbetsmarknadsutskottets betänkande

1983/84:3

om anställningsskydd

I betänkandet behandlas fem motioner om anställningsskydd. Motionerna väcktes under allmänna motionstiden år 1983.

Sammanfattning

På våren 1982 antogs en ny anställningsskyddslag som ersatte 1974 års lag. I fem motioner från det förra riksmötet begärs nu att lagen skall ändras i vissa avseenden.

Alf Wennerfors m. fl. (m) behandlar sålunda i motion 1636 de nya möjligheter lagen ger till provanställning och tillfälliga anställningar vid arbetstoppar. Motionärerna anser det vidare vara påkallat med en översyn av begreppet saklig grund för uppsägning, och de föreslår liksom Ewy Möller (m) och Bertil Danielsson (m) i motion 664 att det skall göras vissa tillägg till lagens turordningsregler.

Utskottet avstyrker de båda motionerna bl. a. med hänvisning till att liknande frågor diskuterades redan vid tillkomsten av den nya anställningsskyddslagen. Företrädarna för moderata samlingspartiet reserverar sig till förmån för bifall till motionerna.

Vpk föreslår i partimotionerna 354 och 1055 att anställningsskyddslagen ändras på två punkter. Vpk anser att lön skall utgå till anställda från första dagen av en permittering och inte sedan permitteringen har pågått i två veckor. Dessutom begär vpk att deltidsanställda skall erbjudas utökad arbetstid innan arbetsgivaren företar nyanställningar.

Utskottet gör vissa uttalanden med anledning av vpk-motionerna men föreslår att de lämnas utan åtgärd. Vpk:s företrädare i utskottet reserverar sig för bifall.

Slutligen tar utskottet upp en motion, 661 av Ove Karlsson m. fl. (s), med anknytning till företrädesrätten vid återanställning. Motionärerna påtalar att det är möjligt för en arbetsgivare att först säga upp anställda på grund av arbetsbrist och sedan låta en entreprenör överta de uppsagdas arbetsuppgifter. Utskottet redovisar synpunkter på det aktuella rättsläget och vill inte förorda någon åtgärd av det slag som begärs i motionen. Vpk:s företrädare reserverar sig däremot för bifall till motionen.

Motionerna

1982/83:354 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen begär förslag om ändring i lagen om anställningsskydd så att arbetsköpare skall vara skyldig att före nyanställningar erbjuda redan anställd med deltidsarbete förlängd arbetstid.

Motiveringen till yrkandet återfinns i motion 1982/83:352.

1982/83:661 av Ove Karlsson m. fl. (s)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar att hos regeringen hemställa om översyn av lagen om anställningsskydd på sätt som i motionen anförts när det gäller 25 § vad beträffar företrädesrätt till ny anställning.

1982/83:664 av Ewy Möller (m) och Bertil Danielsson (m)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar att i förslaget till lag om anställningsskydd ett tillägg görs till 22 § i form av ett nytt stycke med följande lydelse:

Om det finns särskilda skäl att tillgodose behovet av att viss arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller särskild lämplighet får stanna kvar i arbetet får arbetsgivaren vid bestämmandet av turordningen lämna företräde åt sådan arbetstagare.

1982/83:1055 Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar

1. att anta följande såsom Motionärernas förslag betecknade lydelse av förslag till lag om ändring i lagen om anställningsskydd (1974:12):

Nuvarande lydelse	*Motionärernas förslag*
21 §	
Arbetstagare, som under anställningstiden *har varit* permitterad *mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår*, har rätt till lön och andra anställningsförmåner för *överskjutande permitteringstid*, såvida ej permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.	Arbetstagare, som under anställningstiden *blir* permitterad har rätt till lön och andra anställningsförmåner för *permitteringstiden*, såvida ej permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller annars till sin natur icke sammanhängande.

Förmåner som – – – – – motsvarande tillämpning.

Om anställningsförmån – – – – – icke sammanhängande.

2. att denna lag skall gälla fr. o. m. den 1 juli 1983.

1982/83:1636 av Alf Wennerfors m. fl. (m)

I motionen yrkas

6. att riksdagen beslutar att 22 § lagen om anställningsskydd skall ha följande lydelse:

Inom driftenheten och avtalsområdet får vidare fastställas särskild turordning för de arbetstagare som har i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.

Om det finns särskilda skäl att tillgodose behovet av att viss arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller särskild lämplighet får stanna kvar i arbetet får arbetsgivaren vid bestämmande av turordningen lämna företräde åt sådan arbetstagare.

7. att riksdagen beslutar att vidta sådan ändring i lagen om anställningsskydd beträffande anställning vid arbetstoppar som anförs i motionen,

8. att riksdagen beslutar att hos regeringen anhålla om en skyndsam översyn av begreppet saklig grund i lagen om anställningsskydd,

9. att riksdagen beslutar att hos regeringen begära åtgärder i syfte att möjligheterna till provanställning enligt lagen om anställningsskydd blir gällande för hela arbetsmarknaden oavsett vad som stadgas i andra lagar eller i ingångna kollektivavtal på arbetsmarknaden.

Övriga yrkanden behandlas i betänkandena AU 1983/84:2 och 5.

Anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagen omfattar i princip alla arbetstagare i såväl allmän som privat tjänst. Endast ett fåtal kategorier arbetstagare är undantagna.

I likhet med den ordning som gäller för andra arbetsrättsliga lagar kan det genom kollektivavtal fastställas regler som medför avvikelser från anställningsskyddslagens bestämmelser. De grundläggande bestämmelserna om skydd för arbetstagarna är dock tvingande, dvs. de kan inte sättas ur spel genom avtal.

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

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

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

Oavsett om en uppsägning sker på grund av arbetsbrist eller arbetstagarens personliga förhållanden krävs att arbetsgivaren först har prövat möjligheter-

na till omplacering. I annat fall anses det inte föreligga saklig grund för åtgärden.

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida skall iakttas vissa uppsägningstider. Dessas längd är beroende av arbetstagarens ålder. För arbetstagare under 25 år är uppsägningstiden en månad, för dem som fyllt 25 år två månader, 30 år tre månader etc. Längsta uppsägningstid är sex månader och gäller arbetstagare som är 45 år eller äldre. Det är att märka att om anställningen pågått mindre än ett halvår är uppsägningstiden oavsett åldern en månad. För en arbetstagare som vill sluta sin anställning är uppsägningstiden också en månad.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist liksom vid permittering skall fastställas en turordning där huvudprincipen är att den som senast anställts blir den som får gå först. Även för återgång till arbete efter permittering och för återanställning finns turordningsregler.

En tillsvidareanställd arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning. En motsvarande återanställningsrätt gäller för arbetstagare som under en längre period haft en tidsbegränsad anställning.

Oriktiga uppsägningar och avskedanden kan ogiltigförklaras av domstol. De kan också leda till att arbetsgivaren åläggs att betala skadestånd.

Lagen ger de lokala fackliga organisationerna medinflytande genom rätt till insyn i och överläggningar om arbetsgivarens beslut beträffande uppsägningar, avskedanden och permitteringar. Även dessa regler är skadeståndssanktionerade.

Slutligen föreskriver lagen en skyldighet för arbetsgivaren att betala permitteringslön sedan permitteringen har pågått viss tid.

Den nu gällande anställningsskyddslagen antogs år 1982 och trädde i kraft den 1 april samma år. Därmed ersattes 1974 års lag i samma ämne. Den nya lagen överensstämmer i väsentliga hänseenden med den tidigare. Till förändringarna hör att i den nya lagen införts möjligheter till provanställning och tidsbegränsad anställning för arbetstoppar. Sådana anställningar var tidigare tillåtna endast om de hade stöd i ett kollektivavtal.

Anställning vid arbetstoppar

Gällande rätt

Enligt 5 § i den nya anställningsskyddslagen är anställning på grund av tillfällig arbetsanhopning en av de tillåtna formerna av tidsbegränsad anställning. En och samma arbetstagare får anställas på detta sätt i sammanlagt högst sex månader under två år.

Motionen

Alf Wennerfors m. fl. (m) påpekar i motion 1636 att tvåårsgränsen har tillkommit för att begränsa möjligheterna att missbruka anställningar vid arbetstoppar. Detta är i och för sig vällovligt men motverkar det avsedda syftet. Det ter sig helt omotiverat, fortsätter motionärerna, att en arbetsgivare skall vara förhindrad att under två sommarperioder om vardera fyra månader anställa en och samma arbetstagare om anställningarna helt klart är betingade av tillfälliga arbetstoppar. Tidsgränsen försvårar för t. ex. studerande att återkomma till samma ferieanbete två år i rad. Med hänsyn till det anförda anser motionärerna att tvåårsgränsen skall tas bort ur lagen.

Tidigare riksdagsbehandling

Ett motsvarande motionsyrkande om slopande av tvåårsgränsen framställdes vid 1982 års riksdagsbehandling. Utskottet anförde (AU 1981/82:11 s. 15):

Den konstruktion som valts i lagförslaget har till syfte att ge enkla och praktiskt hanterliga regler och samtidigt förebygga missbruk av anställningsformen. Tidsramen två år är från dessa utgångspunkter ett nödvändigt komplement till sexmånadersregeln. Utskottet avstyrker med hänsyn härtill motionsyrkandet.

I en reservation från moderata samlingspartiet tillstyrktes motionens yrkande. Riksdagen följde utskottet.

Provanställning

Gällande rätt

Den nya anställningsskyddslagen (6 §) medger provanställningar med en prövotid av högst sex månader. Om arbetsgivaren inte vill att anställningen skall fortsätta skall arbetstagaren få besked härom senast vid prövotidens utgång. Annars övergår provanställningen i en anställning tills vidare.

Avvikelser från lagens bestämmelser om provanställning kan göras genom kollektivavtal. När 1974 års lag gällde krävdes, som tidigare nämnts, att provanställningen hade stöd av bestämmelser i kollektivavtal. Överenskommelser härom fanns i de flesta avtalen på LO-området liksom på tjänstemannaområdet. För statstjänstemännens del reglerades saken i den s. k. tidsbegränsningskungörelsen (SFS 1974:1007).

Avtalsbestämmelserna varierade. Längsta tid var på LO-sidan vanligen tre månader och på tjänstemannasidan sex månader. Vissa avtal innebar att varje anställning inleds med en prövotid, andra avtal att provanställning endast får förekomma i särskilda fall. En annan fråga som reglerades på olika sätt var om en provanställning i det enskilda fallet kräver godkännande av

den fackliga organisationen eller kan bestämmas av arbetsgivaren utan sådant medgivande.

Motionen

I motion 1636 av Alf Wennerfors m. fl. (m) anförs att den nya lagen inte tog över de avtalsbestämmelser om provanställning som gällde när lagen trädde i kraft. Därmed inskränktes möjligheterna att omsätta lagstiftningens intentioner i praktiskt handlande. Motionärerna antar att avtal även i fortsättningen kommer att inskränka möjligheterna till provanställning. Möjligheterna till en sådan anställning liksom till anställning vid arbetstoppar underlättar inte minst för ungdomar och andra nykomlingar att få arbetslivserfarenhet och en fast fot på arbetsmarknaden. Därför föreslår motionärerna att riksdagen skall begära att regeringen vidtar åtgärder som leder till att lagens bestämmelser om provanställning blir generellt gällande på arbetsmarknaden oavsett vad som stadgas i andra lagar eller i kollektivavtal.

Tidigare riksdagsbehandling

Vid behandlingen i riksdagen av förslaget till den nya anställningsskyddslagen yrkades i två motioner att lagen vid ikraftträdandet skulle ta över då gällande avtalsbestämmelser om provanställning. Yrkandena avstyrktes av utskottet (AU 1981/82:11 s. 19–21) med reservation från moderata samlingspartiet. Riksdagen följde utskottet.

Saklig grund för uppsägning

Gällande rätt

I såväl den tidigare som den nya lagens 7 § ges den betydelsefulla regeln att en uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. Paragrafen anger dock inte vad som skall anses som saklig grund bortsett från en regel som säger att saklig grund inte föreligger om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren försöker omplacera arbetstagaren. I stället har i lagstiftningens förarbeten ganska utförligt exemplifierats vad som skall förstås med saklig grund (se särskilt prop. 1973:129 s. 122 ff. och prop. 1981/82:71 s. 64 ff.). Därutöver har angetts att den närmare innebörden av begreppet får utmejslas i rättspraxis. I arbetsdomstolen har avgjorts ett stort antal mål, där tvisten huvudsakligen gällt om det har funnits saklig grund för en uppsägning.

Motionen

Det hävdas i motion 1636 av Alf Wennerfors m. fl. (m) att anställningsskyddslagens regler om saklig grund för uppsägningar har lett till en oklar rättstillämpning. Förutsättningarna för en uppsägning behöver därför närmare ses över. Denna översyn bör göras skyndsamt. Till grund för översynen bör ligga en mer nyanserad avvägning av arbetsgivar- och arbetstagarintressena än som skedde i 1973 års proposition med förslag till anställningsskyddslag. Vid översynen bör hänsyn också tas till de krav som följer med innehavet av vissa anställningar antingen på grund av tjänsteställningen eller på grund av verksamhetens art.

Tidigare riksdagsbehandling

Vid tillkomsten av 1982 års anställningsskyddslag begärde moderata samlingspartiet en översyn av begreppet saklig grund med hänsyn till den tillämpning begreppet hade fått i rättspraxis.

I proposition 1981/82:71 redovisades kritik som i andra sammanhang förts fram mot rättstillämpningen. Något förslag till ändring i den grundläggande regeln om saklig grund i lagens 7 § lades dock inte fram i propositionen, men uttalanden gjordes om vilken syn som bör prägla rättstillämpningen i vissa fall av uppsägningar och avskedanden (onykterhet i tjänsten, brottsliga förfaranden och samarbetssvårigheter).

Utskottet (AU 1981/82:11 s. 15–16) anslöt sig till vad som anförts i propositionen. Moderata samlingspartiet reserverade sig till förmån för en översyn av det begärda slaget. Riksdagen följde utskottet.

Turordningsreglerna

Gällande rätt

Vid uppsägningar på grund av arbetsbrist liksom vid permitteringar skall en turordning fastställas mellan arbetstagarna. Huvudregeln är att arbetstagarnas plats i turordningen bestäms av deras sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Den som har längre anställningstid har med andra ord företräde framför den med kortare tid (principen "sist in – först ut"). Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Arbetstagare som är 45 år eller äldre får dessutom tillgodoräkna sig extra anställningstid. Om en arbetstagare i samband med driftinskränkningen kan få fortsatt arbete endast efter omplacering förutsätts att arbetstagaren har särskilda kvalifikationer för arbetet. För arbetshandikappade finns en regel om företräde oberoende av turordningen. Denna företrädesrätt är dock inte ovillkorlig.

Normalt bestäms turordningen för varje driftenhet och kollektivavtalsområde för sig. Har arbetsgivaren flera driftenheter på samma ort kan en lokal facklig organisation begära gemensam turordning för samtliga enheter

beträffande arbetstagarna inom organisationens avtalsområde.

Motsvarande turordningsregler gäller vid återgång till arbete efter permittering och vid återanställning av arbetstagare som uppsagts på grund av arbetsbrist.

Med undantag för den särskilda regeln om arbetshandikappade kan lagens turordningsregler ersättas av bestämmelser i kollektivavtal.

I 1982 års anställningsskyddslag infördes en möjlighet att i akuta permitteringsfall frångå turordningsreglerna. Vid kortare driftavbrott på grund av t. ex. maskinhaveri kan arbetsgivaren permittera de arbetstagare som närmast berörs av driftavbrottet utan att iaktta de ovan redovisade reglerna om turordning.

Motionerna

I motionerna 1636 av Alf Wennerfors m. fl. (m) och 664 av Ewy Möller (m) och Bertil Danielsson (m) läggs fram förslag om tillägg till lagens turordningsregler. Motionsförslagen innebär att reglerna byggs ut med en rätt för arbetsgivaren att fastställa en särskild turordning i vissa fall. Enligt motion 1636 bör lagen kompletteras med regler som gör det möjligt att dels upprätta en särskild turordning för arbetstagare med i huvudsak jämförbara uppgifter, dels vid bestämmande av turordningen ge företräde åt en arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller särskild lämplighet. Lagstiftningsyrkandet i motion 664 överensstämmer med det senare ledet av yrkandet i motion 1636.

I båda motionerna framhålls behovet av att företagen vid driftinskränkningar får behålla nyckelpersoner och att arbetsstyrkan även i övrigt får en sådan sammansättning att produktionen kan upprätthållas. Detta behov kan visserligen tillgodoses avtalsvägen, men i de pressade situationer som det här är fråga om kan det vara svårt för en facklig organisation att gå med på en särskild turordningslista som innebär att man avtalar bort medlemmarnas intjänade rättigheter. I motion 664 tilläggs att turordningsproblemen är särskilt kännbara i de mindre företagen som ofta uteslutande är hänvisade till lagens turordningsregler.

Tidigare riksdagsbehandling

Motsvarande yrkanden framställdes vid 1982 års riksdagsbehandling. Utskottet avstyrkte motionerna och anförde därvid följande:

Mot förslaget att företräde skall kunna ges åt arbetstagare med särskild duglighet och lämplighet talar för det första att det är ett viktigt syfte med anställningsskyddslagen att i första hand värna om de äldre arbetstagarna och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Denna grundprincip bör man vidhålla. För det andra har det inte varit meningen att principen "sist in – först ut" skall vara undantagslös. Avsteg från principen görs emellertid bäst

genom avtal, vari arbetsgivaren och den fackliga organisationen i samråd kommer fram till en lösning som är anpassad till vad situationen kräver. Härtill kommer att en lagregel, hur den än utformas, kommer att ge utrymme för subjektiva bedömningar, som i sin tur kan ge missnöjda arbetstagare anledning att domstolsvägen överklaga arbetsgivarens beslut.

Företrädesrätt vid återanställning

Gällande rätt

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning inom den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Samma möjlighet till återanställning har också en arbetstagare som varit anställd för begränsad tid och som inte har fått fortsatt anställning på grund av arbetsbrist.

Det är en förutsättning för företrädesrätten att arbetstagarna under de senaste två åren har varit anställda hos arbetsgivaren mer än tolv månader. En säsonganställd får företrädesrätt till en ny säsonganställning efter sex månaders anställning.

Ett gemensamt villkor för företrädesrätten till återanställning är att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Motionerna

Ove Karlsson m. fl. (s) tar i motion 661 upp frågan om *företrädesrätten till återanställning vid entreprenader.* Motionärerna pekar på att det förekommer uppsägningar på grund av arbetsbrist varefter en entreprenör får överta de uppsagdas arbetsuppgifter. Arbetsgivarna kan därvid stödja sig på en dom i arbetsdomstolen (AD 1980 nr 54). I den domen hänvisas till uttalanden i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag. Eftersom en del arbetsgivare tydligen försöker kringgå lagen genom att falla tillbaka på skrivningen i förarbetena bör lagen överses beträffande företrädesrätten till ny anställning.

Besläktad med företrädesrätten till återanställning är en fråga som behandlas i vpk:s motion 354. I motionen begärs förslag till lagändring som medför *skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda förlängd arbetstid åt deltidsanställda.* Motionärerna syftar på det fall att en arbetssökande enbart erbjuds anställning med kortare arbetstid än heltid och utan möjlighet att gå över till heltid. Deltidsarbetande måste dock få möjlighet att utöka sin arbetstid om de så önskar. Ett sätt att uppnå detta är att ålägga arbetsgivarna skyldighet att erbjuda förlängd arbetstid innan nyanställning sker.

Rättspraxis beträffande återanställning vid entreprenader

I den dom – AD 1980 nr 54 – som nämns i motion 661 gällde tvisten bl. a. följande.

Ett verkstadsföretag gick i konkurs och de anställda sades upp på grund av arbetsbrist. Företaget övertogs av ett annat verkstadsföretag. Detta återanställde tio av de tolv arbetstagarna. De två som inte återanställdes hade den minst förmånliga ställningen på turordningslistan. Under de närmast följande månaderna inlånades tre arbetstagare från ett tredje verkstadsföretag. Arbetsdomstolen ansåg enhälligt, att det i det aktuella fallet inte var fråga om att på ett otillbörligt sätt kringgå lagens regler om företrädesrätt. Bl. a. anförde domstolen att en arbetsgivare som sagt upp en anställd på grund av arbetsbrist inte kan anses vara skyldig att så att säga ta vara på senare uppkommande arbetstillfällen för att bereda den anställde sysselsättning.

Tidigare riksdagsbehandling av frågan om förlängd arbetstid för deltidsanställda

Frågan om förlängd arbetstid för deltidsanställda har tidigare behandlats av riksdagen, senast vid antagandet av 1982 års anställningsskyddslag, se AU 1981/82:11, s. 18.

Permitteringslön

Gällande rätt

Enligt 21 § anställningsskyddslagen är en arbetsgivare skyldig att utge lön och andra anställningsförmåner till de anställda när de varit permitterade mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår.

Motionen

Vpk yrkar i motion 1055 att lagen ändras så att lön och andra anställningsförmåner utgår från första dagen av en permittering. Motionärerna motiverar sitt ändringsförslag med att de nuvarande reglerna ger företagen möjlighet att införa korttidsvecka under lång tid utan att betala lön. Kostnaderna kommer i stället att till stor del belasta arbetslöshetskassorna. Därmed kommer kassorna att fungera som ett allmänt industripolitiskt stöd. Detta strider mot syftet med kassorna. Förhandlingar pågår mellan parterna för att lösa dessa problem. För motionärerna framstår dock en lagändring som den enda realistiska vägen att nå resultat.

Tidigare riksdagsbehandling

Frågan om lagfäst rätt till permitteringslön utan nuvarande inskränkning har aktualiserats av vpk i riksdagen vid återkommande tillfällen, senast i en partimotion till 1980/81 års riksmöte. Motionen behandlades i betänkande AU 1981/82:11 s. 12.

Utskottet

Inledning

Den tidigare lagen om anställningsskydd gällde fran år 1974 och ersattes på våren 1982 med en ny. Denna stämmer i väsentliga hänseenden överens med den tidigare lagen, men bland förändringarna finns även sådana som är av betydelsefullt slag. Till dessa hör att den nya lagen öppnar möjligheter till provanställningar och tidsbegränsade anställningar vid arbetstoppar. Sådana anställningsformer var tidigare tillåtna endast om de hade stöd av bestämmelser i kollektivavtal.

Vid den nya lagens tillkomst rådde starka meningsmotsättningar om behovet av lagändringar av det nu redovisade slaget. Dessutom framfördes andra förslag om lagens utformning. Moderata samlingspartiet föreslog sålunda att de nya möjligheterna till tidsbegränsade anställningar skulle vidgas i vissa avseenden. Samma parti tog också upp begreppet saklig grund och turordningsreglerna. Vänsterpartiet kommunisterna gick in på frågor som gällde permitteringslön och deltidsanställning. Dessa ämnen har på nytt aktualiserats i de i detta ärende föreliggande motionerna från moderata samlingspartiet resp. vänsterpartiet kommunisterna. Dessutom behandlas en motion som berör företrädesrätten till återanställning.

Tidsbegränsade anställningar m. m.

Som redan sagts var en av nyheterna i 1982 års lag att möjlighet infördes till *tidsbegränsad anställning vid arbetstoppar*. Användningen av anställningsformen avgränsades i lagen på så sätt att en och samma person får vara anställd – i en eller flera perioder – sammanlagt högst sex månader under en tid av två år. Dessa begränsningar är avsedda att förhindra missbruk av anställningsformen. Detta medges av Alf Wennerfors m. fl. (m) i motion 1636. Motionärerna anser dock att begränsningsreglerna går för långt och därmed motverkar det avsedda syftet. De föreslår att tvåårsregeln slopas.

I motsats till motionärerna anser utskottet att de nya reglerna ger arbetsgivarna ett brett utrymme för tillfälliga anställningar vid arbetstoppar. Det kan påpekas att den departementspromemoria som föregick 1982 års proposition förordade sådana anställningar av högst tre manaders längd. När nu anställningstiden har sträckts ut till sex manader för att undvika komplikationer i tillämpningen behövs å andra sidan en kompletterande

regel som drar upp gränsen för ett legitimt utnyttjande av anställningsformen beträffande den enskilde arbetstagaren och gör det på ett enkelt sätt. Man kan också uttrycka saken på det sättet att med den konstruktion som valts så är tidsgränserna, sex månader resp. två år, betingade av varandra. Det kan tilläggas att bestämmelserna om anställningar vid tillfälliga arbetstoppar är dispositiva, dvs. de kan både utvidgas och inskränkas genom kollektivavtal. Med det anförda avstyrks motionens lagändringsförslag.

Samma motionärer tar vidare upp frågan om giltigheten av sådana bestämmelser i kollektivavtal som inskränker de möjligheter till *provanställning* som lagen ger. Motionärerna vill att åtgärder vidtas så att lagens regler om provanställning med en prövotid upp till sex månader skall bli gällande över hela arbetsmarknaden.

Vid antagandet av den nya anställningsskyddslagen var det en omdiskuterad fråga huruvida lagens bestämmelser om provanställning skulle ta över den reglering av anställningsformen som skett i de kollektivavtal som gällde vid lagens ikraftträdande. Frågan var särskilt aktuell i de fall avtalen var mer restriktiva än lagen beträffande t. ex. prövotidens längd. Det får nu konstateras att situationen i dag är en annan än vid lagens tillkomst. De berörda kollektivavtalen löpte ut vid årsskiftet 1982-1983. Vid ingående av nya avtal har parterna alltså haft möjlighet göra de anpassningar till den nya lagen som de har funnit påkallade. Det bör understrykas att det vid lagens tillkomst ansågs lämpligt att göra även bestämmelserna om provanställning dispositiva. Utskottet kan inte finna det motiverat att i efterhand vidta åtgärder som inskränker parternas handlingsutrymme genom att man sätter någon form av nedre gräns för dispositiviteten. Motionen kan således inte heller i denna del biträdas av utskottet.

Såväl den tidigare som den nya lagens 7 § ger den grundläggande regeln att en uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. Vad som skall förstås med *begreppet saklig grund* har i lagstiftningens förarbeten belysts med olika typfall, och därutöver har angetts att den närmare innebörden av begreppet får utmejslas i rättspraxis. I arbetsdomstolen har under åren avgjorts ett stort antal mål där huvudfrågan har varit om det funnits saklig grund för uppsägning.

Enligt motion 1636 bör göras en skyndsam översyn av begreppet saklig grund. Översynen förutsätts utgå från en mer nyanserad avvägning av arbetsgivar- och arbetstagarintressena än vid lagstiftningens tillkomst.

Ett motionsyrkande av samma slag prövades vid tillkomsten av 1982 års lag, och utskottet vill lika litet nu som då ställa sig bakom kravet på en översyn med den av motionärerna begärda inriktningen. Motionen avstyrks i denna del.

En viktig del av anställningsskyddet är lagens *turordningsregler.* Dessa innebär att vid uppsägningar på grund av arbetsbrist liksom vid permittering skall fastställas en turordning bland de anställda. Denna fastställs vanligen för varje avtalsområde och varje driftenhet för sig. Huvudregeln vid

turordningens uppgörande är att arbetstagarnas plats bestäms av deras sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren.

I motion 1636 liksom i motion 664 av Ewy Möller (m) och Bertil Danielsson (m) föreslås att till bestämmelserna om turordning i lagens 22 § fogas ett tillägg av innebörd att arbetsgivaren får rätt att vid bestämmande av turordning ge företräde åt en arbetstagare som har särskilt yrkeskunnande eller särskild lämplighet. I motion 1636 begärs ett ytterligare tillägg som skall göra det möjligt att upprätta en särskild turordning för arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.

Liknande ändringsyrkanden framställdes vid den nya lagens tillkomst. Utskottet framhöll då att det var viktigt att hålla fast vid anställningsskyddslagens syfte att i första hand värna om de äldre arbetstagarna och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Vidare framhöll utskottet att det aldrig har varit och inte heller nu är avsett att principen "sist in – först ut" skall vara undantagslös. Avsteg från principen görs emellertid bäst genom avtal mellan arbetsgivaren och den fackliga organisationen, vari man i samråd kan komma fram till en lösning som är anpassad till vad situationen kräver. Dessa argument har enligt utskottets mening oförändrad giltighet, varav följer att utskottet avstyrker de båda motionsyrkandena.

Permitteringslön m. m.

Vid permittering blir arbetsgivaren enligt 21 § anställningsskyddslagen skyldig att betala lön och andra anställningsförmåner när permitteringen har pågått mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår. Vänsterpartiet kommunisterna begär i partimotion 1055 att paragrafen ändras så att *full lön utgår vid permittering från första dagen.* Motionärerna påpekar att kostnaderna för den tid då permitteringslön inte utgår till stor del kommer att belasta arbetslöshetskassorna som därmed på ett sätt som inte är åsyftat kommer att lämna ett industripolitiskt stöd.

Lagens regler om permitteringslön kompletteras av de s. k. permitteringslöneavtalen. Dessa avtal innebär att lön normalt utgår under de fem första arbetsdagarna av en permittering. Under de följande fem dagarna kan de permitterade få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen varefter lagens regler om permitteringslön blir tillämpliga.

Det ingick i uppdraget för den tidigare anställningsskyddskommittén att särskilt överväga frågor kring permitteringsinstitutet. Kommittén hann emellertid aldrig fullfölja den delen av uppdraget innan den upplöstes. I regeringsförslaget till 1982 års anställningsskyddslag konstaterades endast att det inte varit möjligt att lägga fram förslag i ämnet.

Som påpekas i motionen prövar parterna på arbetsmarknaden möjligheterna att komma till rätta med problemen genom avtal. Utskottet utgår från att om det uppstår svårigheter att komma fram den vägen så kommer regeringen och den arbetsrättsliga beredningsgruppen i arbetsmarknadsde-

partementet att ta erforderliga initiativ så att man får en tillfredsställande lösning av de med permitteringsinstitutet sammanhängande problemen. Detta kan inte uppnås enbart med en lagändring av det slag som förordas i motionen. Denna avstyrks alltså av utskottet.

Från vänsterpartiet kommunisterna föreligger en begäran om att anställningsskyddslagen ändras även på en annan punkt. I motion 354 föreslås att det genom lagen skall införas en *skyldighet för arbetsgivarna att erbjuda förlängd arbetstid åt deltidsanställda*. Motionärerna tänker sig att arbetsgivarna innan de företar nyanställningar i stället skall erbjuda deltidsanställda som så önskar förlängd arbetstid.

Den tidigare verksamma jämställdhetskommittén föreslog i ett betänkande om deltidsanställdas villkor att det skulle införas någon form av företrädesrätt till heltidsarbete för deltidsarbetande. Frågan överlämnades till anställningsskyddskommittén för övervägande men kom inte att behandlas av kommittén före dess upplösning. Den berördes inte heller i regeringsförslaget till ny anställningsskyddslag. Frågan är enligt utskottets mening värd fortsatta överväganden. Eftersom den, som framgår av vad nyss sagts, redan är aktualiserad i regeringens kansli anser utskottet att det inte är behövligt att föreslå något initiativ på grund av motionen, som därmed avstyrks.

Återanställning vid entreprenader

Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt anställningsskyddslagen (25–27 §§) företrädesrätt till återanställning inom den verksamhet där de tidigare har varit verksamma.

I motion 661 av Ove Karlsson m. fl. (s) påtalas att det förekommer att arbetsgivare kringgår reglerna om företrädesrätt genom att man först säger upp anställda på grund av arbetsbrist och sedan efter en kort tid låter en entreprenör överta de uppsagdas arbetsuppgifter. De arbetsgivare som förfar på detta sätt kan åberopa utgången i ett mål i arbetsdomstolen (AD 1980 nr 54). Motionärerna anser att lagen bör ses över på denna punkt.

Utskottet har sympati för motionens allmänna inriktning att lagens regler om företrädesrätt till återanställning är en viktig del av anställningsskyddet och att det därför är angeläget att dessa regler inte åsidosätts. Det kan givetvis inte accepteras att bestämmelserna om företrädesrätt kringgås genom förfaranden som med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet måste anses vara otillbörliga. Detta framgår också av arbetsdomstolens ovannämnda dom.

Vid bedömningen av hur man i de normala fallen skall se på den föreliggande frågan är det av väsentlig betydelse att anställningsskyddslagen utgår från att det är arbetsgivaren som har att bedöma och avgöra verksamhetens omfattning och inriktning. Detsamma gäller i de fall verksamheten skall omorganiseras. Även om detta leder till arbetsbrist och

därmed till uppsägningar kan arbetsgivarens åtgärder inte angripas med utgångspunkt i anställningsskyddslagen. I stället får de anställda och deras fackliga organisationer påverka arbetsgivarens beslut via medbestämmandelagens förhandlings- och entreprenadbestämmelser eller i den ordning som har överenskommits genom ett medbestämmandeavtal. Med hänsyn till det anförda är utskottet inte berett att stödja det begärda initiativet till översyn av anställningsskyddslagen på den aktuella punkten utan föreslår att motionen lämnas utan åtgärd.

Utskottets hemställan

Utskottet hemställer

1. beträffande *tidsbegränsad anställning vid arbetstoppar och turordningsreglerna*
   att riksdagen avslår motionerna 1982/83:664 och 1982/83:1636 yrkandena 6 och 7,
2. beträffande *provanställning*
   att riksdagen avslår motion 1982/83:1636 yrkande 9,
3. beträffande *begreppet saklig grund*
   att riksdagen avslår motion 1982/83:1636 yrkande 8,
4. beträffande *permitteringslön*
   att riksdagen avslår motion 1982/83:1055,
5. beträffande *förlängd arbetstid åt deltidsanställda*
   att riksdagen avslår motion 1982/83:354,
6. beträffande *återanställning vid entreprenader*
   att riksdagen avslår motion 1982/83:661.

Stockholm den 8 november 1983

På arbetsmarknadsutskottets vägnar
FRIDA BERGLUND

Närvarande: Frida Berglund (s), Alf Wennerfors (m), Erik Johansson (s), Lars Ulander (s), Marianne Stålberg (s), Karin Flodström (s) Lahja Exner (s), Gustav Persson (s), Elver Jonsson (fp), Lars-Ove Hagberg (vpk), Ingrid Hemmingsson (m), Håkan Stjernlöf (m), Barbro Nilsson i Visby (m), Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c) och Cecilia Jensfelt (c).

Reservationer

1. Tidsbegränsade anställningar m. m. (mom. 1–3)

Alf Wennerfors, Ingrid Hemmingsson, Håkan Stjernlöf och Barbro Nilsson i Visby (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 11 börjar "I motsats" och på s. 13 slutar "båda motionsyrkandena" bort ha följande lydelse:

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

I den nya anställningsskyddslagen infördes vidare möjlighet till provanställningar med en prövotid upp till sex månader. När lagen trädde i kraft fanns i olika kollektivavtal bestämmelser om provanställning. Dessa avtalsbestämmelser gav som regel ett snävare utrymme för provanställning än lagen – i en del fall var avtalen utpräglat restriktiva på denna punkt. Det finns anledning anta att avtalen även i fortsättningen kommer att inskränka de möjligheter till provanställning som lagstiftaren angett en norm för. Detta är till förfång för ungdomar och andra nytillträdande på arbetsmarknaden. Lagens regler om provanställning bör sålunda göras generellt verkande på arbetsmarknaden. Regeringen bör få i uppdrag att välja en lagtekniskt lämplig form för detta och återkomma till riksdagen med förslag i ämnet.

Utskottet delar uppfattningen att en översyn bör göras av begreppet saklig grund för uppsägningar. En sådan översyn bör utgå från en mer nyanserad avvägning av arbetsgivar- och arbetstagarintressena än som skett i lagstiftningens förarbeten. Detta översynsarbete bör inledas omgående. Regeringen bör underrättas om detta ställningstagande.

Vid driftinskränkningar är det angeläget för både företaget och dess anställda att den arbetsstyrka som skall bli kvar får en sammansättning som gör en fortsatt verksamhet möjlig. Det kan vara vitalt att någon eller några befattningshavare som visat sig vara nyckelpersoner stannar inom företaget. På arbetsplatser där kollektivavtal råder kan överenskommelse träffas om avvikelser från de turordningsregler som är fastställda i lagen. De berörda arbetstagarna är emellertid i detta läge i en pressad situation, och lagen bör därför ge möjligheter till en smidig lösning med hänsyn till vad som krävs i det enskilda fallet. Ett så utformat förslag till lagändring läggs fram i hemställan.

Det anförda innebär att förslagen i motionerna 1636 och 664 biträds.

dels att utskottets hemställan under 1–3 bort ha följande lydelse:

1. beträffande *tidsbegränsad anställning vid arbetsstoppar och turordningsreglerna*

   att riksdagen med bifall till motionerna 1982/83:664 och 1982/83:1636 yrkandena 6 och 7 antar följande lagförslag:

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

Härigenom föreskrivs att 5 och 22 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
5 §	
Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:	Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:
1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.	1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.	2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock *sammanlagt* högst sex månader *under två år*, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.	3. Avtal för viss tid, dock högst sex månader, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.	
5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.	
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.	
5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.	
22 §	
Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall arbetsgivaren iaktta följande turordningsregler.	
Arbetstagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.	
Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs turordningen för varje enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.	

Nuvarande lydelse *Föreslagen lydelse*

Vid en permittering som är av enstaka och kortvarig natur och som inte har kunnat förutses får arbetsgivaren, utan hinder av reglerna i andra och tredje styckena, permittera de arbetstagare som närmast berörs av driftsavbrottet.

Inom driftsenheten och avtalsområdet får vidare fastställas särskild turordning för de arbetstagare som har i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter.

Om det finns särskilda skäl att tillgodose behovet av att viss arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller särskild lämplighet får stanna kvar i arbetet får arbetsgivaren vid bestämmande av turordningen lämna företräde åt sådan arbetstagare.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1984.

2. beträffande *provanställning*
att riksdagen med bifall till motion 1982/83:1636 yrkande 9 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.
3. beträffande *begreppet saklig grund*
att riksdagen med bifall till motion 1982/83:1636 yrkande 8 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

2. Permitteringslön m. m. (mom. 4–5)

Lars-Ove Hagberg (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 13 börjar "Lagens regler" och på s. 14 slutar "därmed avstyrks" bort ha följande lydelse:

LO-kongressen 1976 uttalade att full lön och andra förmåner skall utgå från första dagen av en permittering och inte som nu först sedan permitteringen har pågått i två veckor. Förhandlingar om en lösning av permitteringsfrågan har tidigare i år förts mellan de berörda parterna på arbetsmarknaden. Dessa förhandlingar har kört fast, och det är ovisst om och när de kommer i gång igen. Detta visar att lagändring av det slag som förordas i motion 1055 är den enda realistiska vägen att nå resultat. Förslag till en sådan lagändring läggs nedan fram i hemställan.

I motion 354 behandlas en annan sak, nämligen behovet av att ålägga arbetsgivarna skyldighet att erbjuda deltidsanställda förlängd arbetstid i de fall det är aktuellt att utöka personalen genom nyanställningar.

I många fall erbjuds arbetssökande bara deltidstjänster. Möjlighet bör skapas för dem att utöka sin arbetstid om de så önskar. Det förefaller vara en rimlig ordning, som föreslås i motionen, att arbetsgivaren först tillgodoser de redan anställdas önskemål om utökad arbetstid innan nyanställningar

företas. En kompletterande bestämmelse härom bör införas i anställningsskyddslagen. Riksdagen bör begära att regeringen lägger fram förslag till en sådan lagbestämmelse.

dels att utskottets hemställan under 4 och 5 bort ha följande lydelse:

4. beträffande *permitteringslön*
att riksdagen med bifall till motion 1982/83:1055 antar följande lagförslag:

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

Härigenom föreskrivs att 21 § lagen (1982:80) om anställningsskydd skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	21 §
En arbetstagare som under anställningstiden *har varit* permitterad *mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår* har rätt till lön och andra anställningsförmåner för *ytterligare permitteringstid.* Förmånerna får inte understiga vad som normalt skulle ha utgått om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter.	En arbetstagare som under anställningstiden *blir* permitterad har rätt till lön och andra anställningsförmåner för *permitteringstiden.* Förmånerna får inte understiga vad som normalt skulle ha utgått om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter.

Har en arbetstagare varit permitterad före ett sådant byte av anställning som avses i 3 § första stycket, skall permitteringen räknas med när det avgörs om arbetstagaren har rätt till förmåner enligt första stycket. Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämställas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

Rätten till lön och andra anställningsförmåner gäller ej, om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1984.

5. beträffande *förlängd arbetstid åt deltidsanställda*
att riksdagen med bifall till motion 1982/83:354 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

3. Återanställning vid entreprenader (mom. 6)

Lars-Ove Hagberg (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 14 börjar "Utskottet har" och på s. 15 slutar "utan åtgärd" bort ha följande lydelse:

I den föreliggande motionen 661 av Ove Karlsson m. fl. (s) kritiseras att det är möjligt att säga upp anställda på grund av påstådd arbetsbrist och sedan låta arbetsuppgifterna övertas av en entreprenör. Det må vara att förfarandet enligt en dom i arbetsdomstolen inte direkt strider mot anställningsskyddslagens bestämmelser om företrädesrätt till återanställning på grund av vissa uttalanden som gjorts i tidigare förarbeten till lagen. Det kan emellertid inte accepteras att företrädesrätten och därmed anställningsskyddet urholkas på detta sätt. Det är därför väl motiverat att det görs en översyn av bestämmelserna i lagens 25 § om företrädesrätten till återanställning med den av motionärerna begärda inriktningen. Utskottet föreslår sålunda att riksdagen hos regeringen hemställer att en sådan översyn kommer till stånd.

dels att utskottets hemställan under 6 bort ha följande lydelse:

6. beträffande *återanställning vid entreprenader*
att riksdagen med bifall till motion 1982/83:661 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

minab/gotab Stockholm 1983 77139