

Regeringens proposition

1979/80: 4

om ändring i lagen (1974: 12) om anställningsskydd m. m.;

beslutad den 1 november 1979.

Regeringen föreslår riksdagen att antaga de förslag som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll.

På regeringens vägnar

INGEMAR MUNDEBO

ROLF WIRTÉN

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås att anställningsskyddet förstärks för vissa långtidssjuka. Förslaget innebär att en arbetstagare, som får rätt till helt sjukbidrag, fortsättningsvis skall ha fullt anställningsskydd enligt anställningsskyddslagen. Lagändringen föreslås träda i kraft den 1 januari 1980.

Vidare föreslås vissa ändringar beträffande bidrag till halvskyddad selsättning och bidrag vid utbildning i företag av äldre och handikappade.

Propositionens förslag till**Lag om ändring i lagen (1974: 12) om anställningsskydd**

Härigenom föreskrivs att 33 § lagen (1974: 12) om anställningsskydd skall ha nedan angivna lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

33 §

Vill arbetsgivaren att arbetstagar- re skall lämna anställningen när han uppnår den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, i samband med att arbetstagaren fyller 67 år, skall han underrätta arbetstagaren minst en månad i för- väg. Detsamma gäller, om arbetsgi- varen vill att arbetstagare skall läm- na anställningen när han får rätt till hel förtidspension *eller helt sjukbi- drag* enligt lagen (1962: 381) om all- män försäkring.

Vill arbetsgivaren att arbetstaga- re skall lämna anställningen när han uppnår den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, i samband med att arbetstagaren fyller 67 år, skall han underrätta ar- betstagaren minst en månad i för- väg. Detsamma gäller, om arbetsgi- varen vill att arbetstagare skall läm- na anställningen när han får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring.

Underrättelse enligt första stycket skall ske skriftligen.

Arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, som har fyllt 67 år har icke rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han har icke heller företrädesrätt, när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller per- mittering, när återintagning i arbete skall ske efter permittering eller när nyanställning skall äga rum.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1980.

Har arbetstagare fått rätt till helt sjukbidrag genom beslut som fattats före den nya lagens ikraftträdande gäller 33 § i dess äldre lydelse.

Utdrag

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1979-11-01

Närvarande: statsråden Mundebo, ordförande, och Wikström, Friggebo, Mogård, Dahlgren, Åsling, Burenstam Linder, Johansson, Wirtén, Holm, Andersson, Boo, Adelson

Föredragande: statsrådet Wirtén

Proposition om ändring i lagen (1974: 12) om anställningsskydd

1 Inledning

Lagen (1974: 12) om anställningsskydd (LAS) trädde i kraft den 1 juli 1974. I samband med genomförandet av medbestämmandereformen gjordes vissa följdändringar i LAS av företrädesvis redaktionell natur (prop. 1975/76: 105, bil. 1, InU 45, rskr 404). Härefter har riksdagen beslutat om vissa ändringar med anledning av prop. 1978/79: 73 med förslag till åtgärder för arbetshandikappade (AU 1978/79: 20, rskr 186). Dessa senare ändringar skall träda i kraft den 1 juli 1980.

Dåvarande chefen för arbetsmarknadsdepartementet tillkallade i oktober 1977 en kommitté¹, anställningsskyddskommittén, med uppdrag att göra en översyn av anställningsskyddslagstiftningen m. m. I uppdraget ingick bl. a. att med avseende på vissa långtidssjuka överväga ändringar i 33 § LAS. Efter ett uttalande av riksdagen i slutet av år 1978 att frågan om anställningsskyddet för vissa långtidssjuka borde utredas med förtur (AU 1978/79: 3, rskr 12), har kommittén i januari 1979 avlämnat promemorian (Ds A 1979: 2) Uppsägningsskydd för vissa långtidssjuka. Promemorian bör fogas till detta protokoll som *bilaga 1*. Beträffande kommitténs närmare överväganden hänvisas till promemorian.

Efter remiss har yttranden över promemorian avgetts av socialstyrelsen, försäkringsöverdomstolen, försäkringsrätten för södra Sverige, riksförsäkringsverket, postverket, statens järnvägar, riksrevisionsverket, statens arbetsgivarverk, statens personalnämnd, arbetsdomstolen, arbetsmarknadsstyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen, arbetslivscentrum, nya utredningen om

¹ Utbildningschefen Sven-Hugo Ryman, ordförande, direktören Lars Ahlvarsson, avdelningschefen Olof Bergström (t. o. m. 1979-02-15), direktören Erik Elmstedt, förbundsjuristen Kerstin Gustafsson, ombudsmannen Göran Karlsson, riksdagsledamoten Carl Lidbom, utredningsledaren Lennart Olsson, landstingsrådet Stig Rindborg, riksdagsledamoten Torsten Stridsman, riksdagsledamoten Lars Ulander, advokaten Sten Zethraeus och civilingenjören Anders Åberg.

yrkesinriktad rehabilitering m. m. (A 1978:04), statens personalpensionsverk, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Kooperationens förhandlingsorganisation, Statsföretagens förhandlingsorganisation, Sveriges hantverks- och industriförbundet-Familjeföretagen (SHIO-Familjeföretagen), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR, Försäkringskassoförbundet, De handikappades riksförbund och Handikappförbundets centralkommitté.

Försäkringskassoförbundet har bifogat yttranden från de allmänna försäkringskassorna i Stockholms, Uppsala, Södermanlands, Kronobergs, Kalmar, Västmanlands, Kopparbergs, Gävleborgs, Västernorrlands och Jämtlands län samt från Bohusläns och Göteborgs allmänna försäkringskassor.

En sammanställning av remissyttrandena bör fogas till detta protokoll som *bilaga 2*.

2 Föredragandens överväganden

2.1 Bakgrund till förslaget

Den normala anställningsformen enligt LAS är tillsvidareanställningen, vilken kännetecknas av att anställningstiden inte har blivit bestämd på förhand. Om arbetsgivaren vill att en tillsvidareanställning skall upphöra, krävs enligt 6 § första stycket att arbetsgivaren säger upp arbetstagaren. Vidare skall det mellan uppsägningen och anställningens upphörande förflyta en viss uppsägningstid, vilken varierar mellan en månad och sex månader beroende på arbetstagarens anställningstid och ålder. Uppsägningen skall också föregås av varsel till den lokala arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren och, när det gäller uppsägning på grund av omständigheter som rör arbetstagaren personligen, även av en underrättelse till den berörda arbetstagaren. Den som har rätt till varsel eller underrättelse har även rätt till överläggning med arbetsgivaren om uppsägningen.

För att en arbetsgivare skall ha rätt att säga upp en arbetstagar krävs att arbetsgivaren kan åberopa saklig grund för uppsägningen. Uppsägningen kan grundas antingen på arbetsbrist eller på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. I sistnämnda fall kan arbetsgivaren dock inte åberopa enbart en omständighet som han har känt till mer än en månad innan varsel eller underrättelse lämnades om uppsägningen. Uppsägning på grund av arbetsbrist medför normalt att arbetstagaren får företrädesrätt till ny anställning hos arbetsgivaren. Saklig grund för uppsägning föreligger inte om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren omplacerar arbetstagaren.

Nedsättning av arbetsförmågan på grund av sjukdom eller tilltagande

Ålder utgör i princip inte saklig grund för uppsägning enligt förarbetena till LAS (prop. 1973: 129 s. 129). Arbetsgivaren bör i stället vidta särskilda åtgärder för att underlätta arbetet för arbetstagaren eller för att omplacera denne till ett mindre krävande arbete, bl. a. med utnyttjande av de arbetsmarknadspolitiska hjälpmedel som står till buds. Enligt vad som uttalades av dåvarande departementschefen vid lagens tillkomst bör nedsättning av arbetsförmågan på grund av ålder och sjukdom kunna åberopas som grund för uppsägning endast i det fall att arbetsförmågan innebär att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse. Arbetsdomstolen har också i ett rättsfall som gällde ett storföretag dragit den slutsatsen att lagen innebär ett principiellt förbud för arbetsgivare att säga upp arbetstagare på grund av sjukdom och att en sådan uppsägning därför kan godtas endast i undantagsfall (AD 1978 nr 139). Av det anförda följer att uppsägning på grund av sjukdom som regel inte anses kunna ske under den tid som arbetstagaren uppbär sjukpenning enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring.

Andra regler gäller däremot, när sjukpenningen avlöses av helt sjukbidrag eller av hel förtidspension enligt lagen om allmän försäkring. Arbetsgivaren kan då enligt 33 § LAS ersätta uppsägningsförfarandet med en underrättelse till arbetstagaren att anställningen skall upphöra. Underrättelsen skall göras minst en månad i förväg. Bestämmelserna i paragrafen är dispositiva och kan ersättas med regler i kollektivavtal på förbunds nivå (motsv.).

Som förutsättning för hel förtidspension eller helt sjukbidrag gäller enligt lagen om allmän försäkring att arbetsförmågan är så nedsatt att ingen eller endast en ringa del därav återstår. Om nedsättningen anses varaktig, beviljas förtidspension. Kan nedsättningen inte anses varaktig men antas bli bestående under avsevärd tid, utgår i stället sjukbidrag. I övrigt gäller samma regler för de båda ersättningsformerna. Beslut om förtidspension och sjukbidrag fattas av försäkringskassans pensionsdelegation.

Det framgår av förarbetena till 33 § LAS att lagstiftaren har utgått från att en arbetstagare som får hel förtidspension eller helt sjukbidrag som regel inte kommer att kunna återgå till sin tidigare anställning och att ett uppsägningsförfarande i dessa fall därför är opåkallat, såväl av praktiska som av psykologiska skäl. Om detta rådde enighet, när lagen antogs av riksdagen.

Härefter har emellertid i motioner till riksdagen framhållits att arbetstagare, som får rätt till helt sjukbidrag inte bör likställas med arbetstagare som får hel förtidspension. Den sjukbidragsberättigade arbetstagaren bör i stället enligt motionärerna ha fullt anställningsskydd på samma sätt som den som uppbär sjukpenning. Riksdagen, som tidigare hade uttalat sig positivt för en lösning av frågan, betonade i ett uttalande i slutet av år 1978 att det var angeläget att frågan behandlades med förtur av anställningsskyddskommittén, så att riksdagen skyndsamt kunde föreläggas förslag till

lösning av det av motionärerna aktualiserade problemet (AU 1978/79: 3, rskr 12).

Kommittén har i slutet av januari 1979 lagt fram promemorian (Ds A 1979: 2) Uppsägningskydd för vissa långtidssjuka. I promemorian diskuteras inledningsvis olika sätt att minska de nackdelar som nuvarande ordning medför för långtidssjuka arbetstagare med helt sjukbidrag. Kommittén tar som en möjlighet upp alternativet att låta anställningsskyddslagens regler om varsel och överläggning omfatta även sådan underrättelse som föreskrivs i 33 §. Den fackliga organisationens möjligheter att påverka arbetsgivaren i en för arbetstagaren positiv riktning skulle på detta sätt öka. Ett annat sätt vore enligt kommittén att ge de arbetstagare som med tillämpning av 33 § har mist sina anställningar en företrädesrätt till återanställning hos den tidigare arbetsgivaren, om de rehabiliteras. Kommittén avstår emellertid från att närmare diskutera och undersöka den sist angivna möjligheten med hänvisning till bl. a. att kommittén då skulle behöva göra en total översyn av lagens regler om företrädesrätt till ny anställning och att en sådan översyn skulle vara svår att genomföra i detta sammanhang.

Kommittén föreslår i stället, i likhet med motionärerna, att 33 § ändras så att arbetstagare som får rätt till helt sjukbidrag inte längre omfattas av bestämmelserna i paragrafen. De fördelar som en sådan lagändring skulle innebära för en del av de arbetstagare som får helt sjukbidrag överväger enligt kommitténs mening de nackdelar som kan uppkomma för arbetsgivarna genom att en anställning i åtskilliga fall kommer att stå öppen en längre tid. För att undvika att arbetsgivaren drabbas av onödiga kostnader i samband med att en långtidssjuk arbetstagare återgår till arbetet anser kommittén att arbetsgivaren i god tid dessförinnan bör underrättas av de rehabiliterande myndigheterna och att regeringen bör meddela föreskrifter om detta. Detsamma bör enligt kommittén gälla även när det gäller återgång i arbete efter rehabilitering under en långtidssjukskrivning. Vidare bör enligt kommittén övervägas en ändring av reglerna för bidrag till halvskyddad sysselsättning i fråga om de arbetstagare som efter lagändringen behåller anställningen under den tid som helt sjukbidrag utgår för att därefter återgå till samma arbetsplats.

I en kommentar till förslaget anför kommittén att frågan huruvida saklig grund föreligger för uppsägning av den som beviljas sjukbidrag får bedömas med utgångspunkt i de uttalanden som gjordes av departementschefen i samband med genomförandet av LAS. Uppsägning bör enligt kommittén således kunna ske om sjukdomen innebär en sådan nedsättning av arbetsförmågan att arbetstagaren inte kan förväntas kunna utföra arbete av någon betydelse hos arbetsgivaren. Om t. ex. rehabiliteringsåtgärder inriktas på att förbereda arbetstagaren för helt andra arbetsuppgifter än de som förekommer hos arbetsgivaren, kan detta enligt kommittén vara ett tecken på att en uppsägning skulle kunna vara befogad. Kommittén anser också

att om ett helt sjukbidrag förlängs och förlängningen inte har till syfte att slutföra en rehabilitering med inriktning på att förbereda arbetstagaren för sådant arbete som finns på arbetsplatsen, så torde förutsättningar för fortsatt anställning normalt inte vara för handen.

Mot kommitténs förslag har reserverat sig de ledamöter som företräder arbetsgivarna på den privata sektorn av arbetsmarknaden samt moderata samlingspartiet. Reservanterna anser att frågan om anställningsskyddet för sjukbidragsfallen inte kräver mer skyndsam behandling än andra frågor av stor prioritet som kommittén har att ta ställning till. Det är enligt deras mening olämpligt att nu binda sig för en viss ändring av 33 § LAS, eftersom ytterligare ändringar kan bli aktuella under det fortsatta utredningsarbetet. Vidare bör enligt dessa ledamöter de praktiska konsekvenserna av den föreslagna ändringen beaktas mera. De negativa effekterna för arbetsgivarna och för dem som anställs som ersättare för långtidssjuka har enligt reservanterna underskattats. Reservanterna föreslår i stället att reglerna om varsel och överläggning skall tillämpas i sjukbidragsfallen i avbidan på kommitténs slutliga ställningstagande till eventuella ändringar i 33 §.

Kommitténs förslag har fått ett i huvudsak positivt mottagande vid remissbehandlingen. Endast SAF och SHIO-Familjeföretagen avstyrker kommittéförslaget. Dessa organisationer förordar i stället reservanternas förslag.

2.2 Förslaget

Jag anser i likhet med kommittén att det finns goda skäl som talar för att anställningsskyddet bör förstärkas för den arbetstagare som får rätt till helt sjukbidrag. Det är otvivelaktigt så att en längre tids bortovaro från arbetslivet i allmänhet medför stora svårigheter för arbetstagaren att få en ny anställning. Detta gäller naturligtvis särskilt under tider med svag efterfrågan på arbetskraft. Förlusten av anställningen kan därför i praktiken innebära att den sjuke avstängs från den reguljära arbetsmarknaden. Därtill kommer de negativa effekter som en förlust av anställningen kan ha för den sjukas motivation för en rehabilitering. Om en arbetstagare i stället vet att han eller hon kan komma tillbaka till sin gamla arbetsplats kan detta medföra ett ökat engagemang hos arbetstagaren för att medverka i rehabiliteringsarbetet. Vidare kan de myndigheter som har att svara för rehabiliteringen sätta in insatserna för återgång i arbete med större säkerhet och på ett mer medvetet sätt anpassa insatserna därefter.

Jag har övervägt om det, intill dess kommittén lägger fram sitt slutliga förslag, i enlighet med reservanternas mening skulle räcka med att låta reglerna om varsel och överläggning i LAS omfatta även sådan underrättelse som avses i 33 §. Jag anser dock inte att det skulle lösa problemet med de sjukbidragsberättigades svaga anställningssituation. Arbetsgivaren har med en sådan regel fortfarande en ensidig rätt att bestämma att anställning-

en skall upphöra, låt vara att den fackliga organisationen får möjlighet att påverka arbetsgivarens beslut. Att införa regler om företrädesrätt till återanställning för dessa långtidssjuka utgör enligt min mening inte heller en godtagbar lösning. Förutom de avvägningsproblem som skulle uppkomma i förhållande till andra och näraliggande företrädesberättigade grupper, skulle förtursrätten ofta i realiteten inte medföra någon förbättring för arbetstagaren i förhållande till nuvarande ordning. Det torde nämligen kunna förutsättas att en arbetsgivare i många fall, åtminstone när det gäller medelstora och mindre företag, inte har behov av att anställa ytterligare personal eller att arbetsgivaren i varje fall inte gör detta vid just den tidpunkt när arbetstagaren har möjlighet att återgå i arbete. Jag anser därför att båda dessa lösningar är behäftade med allvarliga svagheter.

Kommitténs förslag å andra sidan är långtgående och det kan ifrågasättas om det verkligen är motiverat att låta alla sjukbidragsberättigade arbetstagare undantas från reglerna i 33 §. Av den utredning som kommittén har gjort framgår nämligen att det är endast ett fåtal av dem som uppstår helt sjukbidrag som har återvunnit förvärvsförmågan i sådan utsträckning att de över huvud har kunnat utföra någon form av förvärvsarbete. Kommittén har undersökt förändringar i gruppen personer med helt sjukbidrag för år 1977. Enligt kommitténs beräkningar har endast 2,5 % av det totala antalet personer med helt sjukbidrag rehabiliterats helt och ytterligare 1,4 % har övergått från helt sjukbidrag till partiellt sjukbidrag, partiell förtidspension eller handikappersättning. I promemorian redovisas inte några uppgifter beträffande hur många av dem som har rehabiliterats helt eller delvis som är arbetstagare och hur många av dessa som i sin tur har kunnat återvända till sin egen arbetsplats. Man kan dock utgå från att den sistnämnda gruppen är avsevärt mindre än det totala antalet personer som har rehabiliterats. Kommittén anför visserligen att det är en allmän uppfattning bland dem som handlägger frågor om arbetsmarknadsmässig rehabilitering av långtidssjuka att en starkt bidragande orsak till att inte fler personer har rehabiliterats är de svårigheter som föreligger för den berörda gruppen att vinna inträde på arbetsmarknaden. Även jag är övertygad om att så är fallet och att mycket här står att vinna med en förstärkning av anställningsskyddet. Man kan dock inte bortse från att även med beaktande av den positiva effekt som en lagändring kan förväntas få, det fortfarande med största sannolikhet kommer att vara ett relativt fåtal av dem som uppstår helt sjukbidrag som kan återgå till sin arbetsplats efter avslutad rehabilitering.

Kommittén har också pekat på att dess förslag kan medföra problem för arbetsgivaren och detta har under remissbehandlingen understrukits från Svenska kommunförbundet, Kooperationens förhandlingsorganisation, SAF och SHIO-Familjeföretagen. Man har framhållit att förslaget innebär att den långtidssjukas anställning kommer att hållas öppen under en avsevärd tid och att det kan bl. a. medföra ökade svårigheter när det gäller att

finna en kvalificerad ersättare med hänsyn till osäkerheten om den erbjudna anställningens varaktighet. Långa, tidsbestämda vikariat medför också ofta planeringsproblem för både arbetsgivare och vikarie. Vidare framhålls att arbetsgivaren kan åsamkas kostnader för dubbelanställning, när den sjuke tillfrisknar och återgår i arbete. Återgången kan ske utan föregående underrättelse från arbetstagaren medan arbetsgivaren normalt är skyldig att ge en vikarie underrättelse enligt 15 § LAS om att fortsatt anställning inte längre kan påräknas och även lämna varsel till den berörda fackliga organisationen. Om ersättaren är tillsvidareanställd uppkommer fråga om uppsägning på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren måste därför i förekommande fall iaktta lagstadgad uppsägningstid. Från arbetsgivarsidan har framhållits att det måste göras en avvägning mellan de föreslagna åtgärdernas effekter för de långtidssjuka och de problem och kostnader som kommer att uppstå för företagen.

Det har även framhållits att kommittéförslaget kan få till följd att antalet långa, tidsbestämda vikariat kommer att öka. Den som uppehåller den långtidssjukas anställning torde nämligen som regel komma att anställas som vikarie. Som tidigare framhållits kan en sådan anställning enligt 6 § andra stycket LAS upphöra omedelbart när den sjuke återkommer; i vissa fall fordras dock en underrättelse en månad i förväg från arbetsgivaren och varsel två veckor dessförinnan till den berörda fackföreningen. Eftersom det kan förutsättas att den övervägande delen av dem som uppbär helt sjukbidrag inte kommer att kunna återvända till sina arbetsplatser efter avslutad rehabilitering skulle det vara oförenligt med den grundsats om trygghet i anställningen som LAS bygger på att ersättarna skall vara anställda som vikarier under den långa tid det här blir fråga om, vanligtvis flera år.

Mot bakgrund av de synpunkter som här har återgivits har jag efter samråd med riksförsäkringsverket övervägt att begränsa anställningsskyddet till att omfatta endast dem som är rehabiliteringsbara i den meningen att de får anses ha en möjlighet att återgå till sin tidigare arbetsplats. Efter en ingående prövning av frågan och kontakter med bl. a. arbetsmarknadens huvudorganisationer har jag emellertid funnit att detta inte är en framkomlig väg när det gäller att lösa problemet med anställningsskyddet för dessa långtidssjuka.

Enligt 7 kap. 1 § tredje stycket lagen om allmän försäkring beviljas sjukbidrag endast till den vars nedsättning av arbetsförmågan inte kan anses varaktig. Rehabilitering skall således i princip anses vara möjlig beträffande den som får rätt till sjukbidrag, låt vara att möjligheten i många fall bedöms som mycket avlägsen. Det innebär att en sådan avgränsning som jag nyss beskrev skulle bli svår att genomföra och sannolikt i praktiken komma att omfatta så få fall att den inte skulle fylla någon egentlig funktion. En lagstiftning av denna innebörd skulle också kunna få till följd att betydande resurser hos arbetsmarknadsverket, främst vid arbetsmark-

nadsinstitutet, måste tas i anspråk för åtgärder vars främsta syfte skulle vara att kartlägga den enskildes rätt till fortsatt anställning eller till pension. Eftersom samhällets resurser för yrkesmässig rehabilitering i första hand måste användas som ett instrument i arbetsmarknadsverkets ansträngningar att hjälpa människor till arbete är detta inte en önskvärd utveckling.

Kommittén och flera remissinstanser har vidare framhållit att man i första hand bör lägga principiella synpunkter på frågan om ett förstärkt anställningsskydd för långtidssjuka med helt sjukbidrag. Alla arbetstagare, som på grund av sjukdom har en nedsättning av arbetsförmågan som inte bedöms som varaktig, bör således ha samma trygghet i anställningen, oavsett om ersättning under sjukdomen utgår i form av sjukpenning eller sjukbidrag. Även jag anser att frågan är av företrädesvis principiell natur och att det därmed inte är meningsfullt att söka göra en begränsning av anställningsskyddet på grundval av en kvantitativ uppskattning av vad en lagändring skulle innebära. Mot bakgrund av det anförda bör därför en lagändring inte begränsas till att avse endast de sjukbidragsberättigade som efter avslutad rehabilitering kan förväntas återgå till sin tidigare arbetsplats.

Vad gäller de påtalade nackdelarna för arbetsgivare och ersättare med att utsträcka anställningsskyddet till samtliga som uppbär helt sjukbidrag, måste de problem detta kan medföra följas med uppmärksamhet.

Det kan givetvis bereda en arbetsgivare svårigheter att finna en kvalificerad ersättare för en arbetstagare som får rätt till helt sjukbidrag, men jag anser i likhet med kommittén att denna svårighet inte bör överdrivas. Med hänsyn till att den som får rätt till helt sjukbidrag som regel har uppburet sjukpenning under en lång tid dessförinnan, vanligtvis minst ett år, kan det förutsättas att ersättningsfrågan i flertalet fall redan är löst när sjukbidraget beviljas. De planeringssvårigheter som sedan kan uppstå när den sjuke har rehabiliterats och skall återgå i arbete återkommer jag strax till.

Vad därefter beträffar ersättarens anställningssituation och dennes intresse av ett fullvärdigt anställningsskydd blir det fråga om en avvägning mellan å ena sidan detta intresse och å andra sidan den långtidssjukes intresse av att ha sin anställning kvar. Att ersättaren normalt har företrädesrätt till återanställning hos arbetsgivaren torde vad gäller anställda vid större företag i allmänhet innebära att också ersättarens anställningstrygghet kan klaras. Man får vidare förutsätta att arbetsgivaren undersöker i vad mån omplacering kan ske till andra arbetsuppgifter inom företaget eller myndigheten. I sammanhanget bör givetvis också beaktas den stora betydelse som möjligheten att kunna återvända till arbetsplatsen har när det gäller själva rehabiliteringsarbetet med de långtidssjuka. Jag har därför funnit att samhället i första hand bör stödja dem som får rätt till helt sjukbidrag. Detta överensstämmer också med den stora satsning som görs på det arbetsmarknadspolitiska området för att förhindra utslagning av

människor från arbetsmarknaden på grund av sjukdom. Jag återkommer till de tekniska problem som uppstår vid tillämpningen av LAS.

Det nu förda resonemanget leder fram till att jag i likhet med kommitténs majoritet och det övervägande antalet remissinstanser anser att de som får rätt till helt sjukbidrag inte skall omfattas av 33 § LAS. Det bör även framhållas att ett sådant förstärkt anställningsskydd för långtidssjuka redan finns på det statliga och det kommunala området och att erfarenheterna därav, såvitt är mig bekant, har varit övervägande positiva.

Det har anförts av kommittén och även under remissbehandlingen, bl. a. av nya utredningen för yrkesinriktad rehabilitering m. m., Svenska kommunförbundet, Kooperationens förhandlingsorganisation och SHIO-Företagen, att det är angeläget att arbetsgivaren underrättas av de rehabiliterande myndigheterna i god tid om planerna för den rehabiliterade långtidssjukas återgång i arbetet, så att arbetsgivaren skall kunna omplacera, säga upp eller vidta andra åtgärder som kan vara nödvändiga (jfr 15 § LAS). En tid av ett par månader har nämnts som ett minimum. Riksförsäkringsverket har dock framhållit att det knappast är realistiskt att införa en ordning som innebär att alla de sjukvårdande, sociala och arbetsvårdande organ, som är verksamma med rehabilitering av långtidssjuka, ges en generell skyldighet att avisera arbetsgivare, t. ex. två månader före den sjukas förväntade återgång i arbetet.

Jag har den största förståelse för att kommittén och många remissinstanser menar att det är rimligt att arbetsgivaren underrättas i förväg om en arbetstagares återgång i arbetet när det gäller en sådan lång frånvaro som det blir fråga om i dessa fall, dvs. som regel minst två år. Jag delar emellertid riksförsäkringsverkets uppfattning att underrättelseskyldigheten inte bör läggas på de olika rehabiliteringsorganen. Det vore enligt min mening naturligare att i en civilrättslig lag av anställningsskyddslagens natur lägga underrättelseskyldigheten på arbetstagaren, som får förmodas vara väl insatt i sin egen situation och som i samråd med rehabiliteringsorganen bäst torde kunna avgöra när han återvunnit arbetsförmågan i sådan utsträckning att han kan återvända till arbetsplatsen. Detta är också den konstruktion som har valts i lagen (1974: 981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och lagen (1978: 410) om rätt till ledighet för vård av barn m. m. Ett införande av sådana lagregler aktualiserar dock en del andra problem rörande återgångsrätten, vilka kräver övervägande i ett större sammanhang. Som exempel kan nämnas återgångsrätten för långtidssjuka med sjukpenning. Enligt min mening finns det skäl att förutsätta att återgångsfrågan när det gäller rehabiliterade sjukbidragsberättigade skall kunna lösas i samförstånd mellan berörda parter (arbetsgivare—arbetstagare, rehabiliteringsorgan, fackföreningar, anpassningsgrupper osv.) utan att det behövs formella lagregler. Därvid bör dock beaktas att arbetsgivaren normalt är skyldig att underrätta en vikarie för den långtidssjuka minst en månad innan anställningen upphör enligt 15 § LAS och att dessutom varsla

den berörda fackliga organisationen två veckor innan underrättelsen lämnas. Arbetsgivaren har således ett behov av att minst två månader i förväg få besked om den planerade återgången.

Med den föreslagna lagändringen aktualiseras frågan om vad som skall anses utgöra saklig grund för uppsägning av en anställd som får rätt till helt sjukbidrag. Jag anser i likhet med kommittén att denna fråga får bedömas med ledning av de motivuttalanden som gjordes vid införandet av LAS (prop. 1973: 129 s. 126 f). Som tidigare har nämnts anförde dåvarande departementschefen att ålder eller sjukdom kan medföra en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren ifråga inte längre kan utföra arbete av någon betydelse och att i så fall denna nedsättning av arbetsförmågan bör kunna åberopas som saklig grund för uppsägning. Om det, t. ex. vid bedömningen av den sjukbidragsberättigades rehabiliteringsmöjligheter, står klart att denne måste förberedas för andra arbetsuppgifter än dem som förekommer hos arbetsgivaren bör detta kunna åberopas som saklig grund för uppsägning. Det bör i detta sammanhang uppmärksammas att bestämmelsen i 7 § tredje stycket LAS om att uppsägning inte får grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren känt till mer än en månad innan han varslade om uppsägning eller underrättade arbetstagaren om den tilltänkta åtgärden, inte avses bli tillämplig på omständigheter av fortlöpande karaktär som en varaktig nedsättning av arbetsförmågan på grund av sjukdom (jfr prop. 1973: 129 s. 243 och AD 1977 nr 87).

Slutligen bör erinras om att bestämmelserna i 33 § är dispositiva. Arbetsmarknadens parter kan alltså genom kollektivavtal anpassa reglerna till de olika förhållanden som råder inom skilda branscher och avtalsområden. Dispositiviteten kan dock självfallet inte tas till intäkt för att sätta lagens tvingande regler, t. ex. om saklig grund för uppsägning, ur spel.

Lagändringen föreslås träda i kraft den 1 januari 1980 och omfatta samtliga arbetstagare som får rätt till helt sjukbidrag genom beslut som fattas efter årsskiftet. Det innebär att de nya bestämmelserna kommer att gälla även de arbetstagare som efter årsskiftet får sjukbidrag retroaktivt för tid dessförinnan. Det avgörande för tillämpningen av de nya bestämmelserna är således datum för dagtecknandet av beslutet om sjukbidrag.

I anställningsskyddskommitténs uppdrag ingår att göra en utvärdering av de tekniska problem som uppkommer vid tillämpningen av LAS och att ta ställning till behovet av bättre samordnade och enklare regler. Enligt vad jag har erfarit är det kommitténs avsikt att ta upp sådana frågor i ett utredningsbetänkande som offentliggörs under våren 1981. Visar det sig under mellantiden att de av mig här förordade lösningarna medför nackdelar, inte minst för de mindre företagen och deras anställda, som inte kan bemästras genom kollektivavtalsanpassning, bör det bli en uppgift för kommittén att ta upp frågan på nytt i anslutning till den övergripande genomgången av LAS.

2.3 Övrigt

Det har under senare år skett en betydande satsning på utbyggnaden av arbetsmarknadspolitiska åtgärder för att stödja personer med arbetshandikapp. Jag vill här särskilt erinra om de beslut som riksdagen nyligen har fattat på grundval av förslag som lagts fram i propositionen 1978/79: 73 om åtgärder för arbetshandikappade (AU 1978/79: 20, rskr 186) och hänvisar till den utförliga redogörelse som där lämnas för de olika arbetsmarknadspolitiska stödåtgärderna. I propositionen redogörs också för den nya organisationen med arbetsmarknadsinstitut som inrättas inom arbetsmarknadsverket och vars verksamhet avses börja den 1 januari 1980. Enligt nämnda riksdagsbeslut har också den halvskyddade sysselsättningen från och med den 1 juli 1980 tillsammans med arkivarbete sammanförts till en enhetlig verksamhetsform kallad anställning med lönebidrag. De regler som nu gäller för halvskyddad sysselsättning kommer att gälla oförändrade för sysselsättningsformens motsvarighet i det nya systemet.

Bidraget till halvskyddad sysselsättning kan utgå till enskilda arbetsgivare, kommuner, landstingskommuner och affärsdrivande verk för att bereda sysselsättning åt arbetshandikappade som inte kan få arbete på vanliga villkor. Bidrag utgår till en arbetsgivare som anställer en arbetshandikappad under det första anställningsåret med 75% av den anställdes lön inräknat lönebidrag, under det andra året med 50% och under de följande två åren med 25% av lönekostnaderna. I god tid före fjärde årets utgång skall prövas om bidrag bör utgå fortsättningsvis. För ungdomar under 25 år med svåra fysiska, psykiska eller socialmedicinska handikapp samt för psykiskt utvecklingsstörda för vilka alternativet till den halvskyddade sysselsättningen är skyddat arbete eller förtidspension får bidrag utgå med 90% av lönekostnaden under första anställningsåret och med 50% under de därpå följande tre åren. Bidrag kan även utgå för redan anställd arbetstagare som överförs till halvskyddad sysselsättning, om begränsningen av arbetsförmågan är så betydande att den arbetshandikappade annars inte kan behålla sin anställning. I enlighet med riksdagens uttalande förutsätts emellertid att denna möjlighet utnyttjas restriktivt och endast under förutsättning att arbetsgivaren samtidigt ställer plats till förfogande för nyanställning av en annan arbetshandikappad. Bidrag för redan anställd som överförs till halvskyddad sysselsättning utgår med 25% av lönekostnaden i första hand under en fyra-årsperiod. Stödet har alltså utformats på sådant sätt att väsentligt högre bidrag utgår vid nyanställning än vid överföring av redan anställd handikappad till halvskyddad sysselsättning.

Kommittén har föreslagit regeringen att överväga en ändring av bidragsreglerna så att inte förstärkningen av anställningsskyddet för de långtids sjuka får till följd att bidragsmöjligheterna försämrats. Kommitténs uppfattning har under remissbehandlingen fått stöd av bl. a. Svenska kommunförbundet och SHIO-Familjeföretagen.

Av vad jag nyss anfört framgår att bidraget till halvskyddad sysselsättning är en arbetsmarknadspolitisk stödåtgärd vars huvudsyfte är att stimulera till nyanställning av personer med arbetshandikapp. Någon särskild stimulansåtgärd krävs enligt min mening inte när det är fråga om en arbetstagare med lagfäst rätt att behålla anställningen, som efter en längre sjukdomsperiod återupptar arbetet. Detta gäller både när den anställda återgår till tidigare arbetsuppgifter i normal omfattning och när den anställda omplaceras till andra arbetsuppgifter. Vid omplacering av en arbetstagare med sjukbidrag som efter yrkesinriktad rehabilitering fortfarande har så nedsatt arbetsförmåga att han av arbetsförmedlingen bedöms inte kunna behålla sin anställning utan det stöd som ett statligt bidrag innebär, kan det emellertid finnas skäl för en något mindre restriktiv tillämpning av reglerna för bidrag för redan anställd som överförs till halvskyddad sysselsättning.

I de fall det står klart att företaget i samverkan med berörda fackliga organisationer och arbetsförmedlingen – t. ex. inom ramen för anpassningsgruppernas verksamhet – har prövat erforderliga anpassningsåtgärder men trots detta inte har kunnat göra det möjligt att kompensera den anställdes arbetshandikapp och alternativet till fortsatt anställning i halvskyddad sysselsättning av arbetsförmedlingen bedöms vara pension, bör kravet på samtidig nyanställning av en annan arbetshandikappad kunna efterges så till vida att företagets skyldighet att ställa plats till arbetsförmedlingens förfogande bör kunna få senareläggas högst sex månader. Härigenom bör det i de flesta fall bli möjligt för den anställda att återvända till sin arbetsplats i direkt anslutning till avslutad rehabilitering. Jag vill dock peka på att alternativet med halvskyddad sysselsättning endast är en av flera möjliga arbetsmarknadspolitiska stödåtgärder i syfte att underlätta återanpassningen hos företagen. Om en arbetstagare i och för sig utför sina arbetsuppgifter på ett normalt sätt men är i stort behov av biträde, kan således bidrag till arbetsbiträde utgå med högst 20 000 kr. per år till arbetsgivare. Av betydelse i detta sammanhang är också de vidgade möjligheterna för äldre och handikappade till arbetsmarknadsutbildning i företag som riksdagen nyligen beslutat om (prop. 1978/79: 73, AU 20, rskr 186). Fr. o. m. den 1 juli 1979 kan sådant bidrag utgå med 75 % av lönekostnaden för den anställda, inkl. lönebikostnader. Vid svårare handikapp kan bidraget jämkas uppåt. Bidraget kan utgå under sex månader eller 960 arbetstimmar eller, för gravt handikappade, under ett år. Det är i princip ett inskolningsbidrag för nyanställda men i undantagsfall kan en tidigare anställd få utbildning med sikte på omplacering inom företaget. Jag förordar att detta utbildningsstöd skall kunna användas i alla de fall när arbetshandikappade efter en längre tids sjukfrånvaro behöver aktualisera eller bygga på tidigare yrkeskunskaper, således även när det inte krävs en omplacering inom företaget.

3 Hemställan

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen föreslår riksdagen

dels att antaga inom arbetsmarknadsdepartementet upprättat förslag till lag om ändring i lagen (1974: 12) om anställningsskydd,

dels att godkänna den av mig förordade ändringen beträffande bidrag till halvskyddad sysselsättning,

dels att godkänna den av mig förordade ändringen beträffande bidrag vid utbildning i företag av äldre och handikappade.

4 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att antaga de förslag som föredraganden har lagt fram.



Bilaga 1



ARBETSMARKNADS-
DEPARTEMENTET

UPPSÄGNINGSSKYDD FÖR VISSA LÅNGTIDSSJUKA

Promemoria avgiven av
anställningsskyddskommittén (A 1977: 01)



ANSTÄLLNINGSSKYDDSKOMMITTÉN
(A 1977: 01)

1979-01-30

Till regeringen (arbetsmarknads-
departementet)

Uppsägningskydd för vissa långtidssjuka

Anställningsskyddskommittén har enligt sina direktiv (Dir. 1977: 102 och 1978: 52) bl. a. att med avseende på vissa långtidssjuka överväga ändringar av 33 § lagen (1974: 12) om anställningsskydd. Arbetsmarknadsutskottet har i betänkandet AU 1978/79: 3 uttalat att frågan bör tas upp med förtur så att riksdagen skyndsamt kan föreläggas förslag till lösning av problemet. Betänkandet bifölls av riksdagen (rskr 1978/79: 12) och överlämnades i november 1978 till kommittén av chefen för arbetsmarknadsdepartementet. Till efterkommande av riksdagens begäran har inom kommitténs sekretariat utarbetats bifogade promemoria i frågan.

En majoritet inom kommittén anser att det i promemorian upptagna ändringsförslaget bör genomföras. Häremot har ledamöterna Erik Elmstedt, Stig Rindborg och Anders Åberg reserverat sig. Sakkunnige Jan Nordin har i särskilt yttrande anslutit sig till vad reservanterna har anfört. Reservationen och utdrag ur kommitténs sammanträdesprotokoll bifogas.

Det bör här framhållas att kommittén ännu inte har övervägt vilka ytterligare ändringar av 33 § lagen om anställningsskydd som kan vara påkallade.

Sven-Hugo Ryman
ordförande i kommittén

Erik Lempert
sekreterare

Hans Tocklin
sekreterare

Innehållsförteckning

	Sid.
Uppsägningskydd för vissa långtidssjuka	21
1 Allmänt	21
2 Uppsägning p. g. a. sjukdom m. m.	22
3 Förtidspension och sjukbidrag	23
4 Vissa uppgifter om förekomsten av sjukbidrag m. m.	24
5 Arbetsmarknadspolitiska stödåtgärder för att bl. a. underlätta återgång i arbete	25
6 Framställningar om uppsägningskydd för vissa långtidssjuka ..	27
7 Överväganden och förslag	27
8 Förslag till Lag om ändring i lagen (1974: 12) om anställningskydd	30
<hr/>	
Bil. 1:1 Reservation av ledamöterna Elmstedt, Rindborg och Åberg	32
Bil. 1:2 Utdrag ur sammanträdesprotokoll	33

Uppsägningsskydd för vissa långtidssjuka

1 Allmänt

Enligt 6 § första stycket lagen (1974: 12) om anställningsskydd (LAS) kan en tillsvidareanställning genom uppsägning bringas att upphöra efter viss uppsägningstid. Den uppsägningstid en arbetsgivare har att iaktta varierar enligt 11 § LAS mellan en och sex månader beroende på arbetstagarens anställningstid och ålder. Uppsägning från arbetsgivarens sida skall enligt 7 § LAS vara sakligt grundad. Den skall föregås av varsel till den lokala fackliga organisationen och i vissa fall av underrättelse till berörd arbetstagarare. Den som har rätt till varsel och sådan underrättelse har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den tilltänkta åtgärden.

Saklig grund för uppsägning föreligger inte om det skäligen kan krävas att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig (omplaceringskyldighet). En uppsägning kan ha sin grund i endera arbetsbrist eller i förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Lagen gör skillnad mellan dessa båda typer av uppsägningsgrunder. Med uppsägning p. g. a. arbetsbrist följer t. ex. att arbetstagaren i princip har företrädesrätt till ny anställning hos arbetsgivaren, vilket inte är fallet vid uppsägning p. g. a. personliga förhållanden. Beror uppsägning på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen får uppsägningen inte grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan varsel eller underrättelse lämnades om uppsägningen (7 § tredje stycket).

En grupp av fall då en uppsägning kan bli aktuell p. g. a. den anställdes personliga förhållanden är då arbetstagaren p. g. a. tilltagande ålder, sjukdom, nedsatt arbetsförmåga e. d. får svårt att fullgöra de arbetsuppgifter som har lagts på honom. I vilken utsträckning sådana uppsägningar är förenliga med 7 § LAS kan emellertid vara svårt att förutse. I proposition 1973: 129 med förslag till LAS uttalade departementschefen (prop. s. 126) att hans principiella inställning var den att omständigheter av nu nämnt slag inte i och för sig utgör saklig grund för uppsägning.

Andra regler än de nu beskrivna gäller beträffande vissa arbetstagarare enligt 33 § första stycket LAS. Paragrafen har i berörd del följande lydelse.

Vill arbetsgivaren att arbetstagarare skall lämna anställningen när han uppnår den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, i samband med att arbetstagaren fyller 67 år, skall han underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg. Det samma gäller, om arbetsgivaren vill att arbetstagaren skall lämna anställningen när han får rätt till hel förtidspension eller helt sjukbidrag enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring.

En arbetsgivare behöver således i de i paragrafen angivna fallen inte åberopa saklig grund för uppsägning och följaktligen inte heller undersöka vilka omplaceringsmöjligheter som står till buds. LAS regler om varsel till den lokala arbetstagarorganisationen om tilltänkt åtgärd gäller inte i fråga om sådan underrättelse som avses i 33 §.

Bestämmelserna i 33 § LAS är dispositiva enligt 3 § andra stycket samma lag. Detta innebär att kollektivavtal som på arbetstagsidan har slutits eller godkänts av organisation som är att anse som central arbetstagarorganisation enligt lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) får innehålla från 33 § LAS avvikande regler även om dessa regler skulle innebära att arbetstagens rättigheter inskränks. Många kollektivavtal innehåller regler om när avgångsskyldighet i samband med ålderspension föreligger. I vissa avtal har skyldigheten för arbetsgivaren att underrätta arbetstagen inför anställningens upphörande i samband med ålderspension upphävts. Endast något enstaka avtal innehåller regler om avgångsskyldighet i samband med sjukpension o. dyl.

2 Uppsägning p. g. a. sjukdom m. m.

Beträffande det utrymme som ändå finns för uppsägning p. g. a. sjukdom m. m. uttalade departementschefen bl. a. följande (prop. 1973: 129 s. 126 f).

Ålder eller sjukdom kan emellertid medföra en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagen i fråga inte längre kan utföra arbete av någon betydelse. I så fall bör denna nedsättning av arbetsförmågan kunna åberopas som grund för uppsägning. Är det fråga om arbetstagen som uppnår pensionsåldern bör, som utredningen förordar, uppsägningen kunna ersättas av en underrättelse från arbetsgivaren till arbetstagen om att anställningen upphör vid pensionsålderns inträde. Över huvud taget bör som huvudregel gälla att ålder inte i och för sig utgör grund för uppsägning men att ålder däremot utgör grund för pensionering när den för yrket i fråga gällande pensionsåldern har uppnåtts. När det gäller sjukdom bör arbetsförhållandet normalt inte kunna bringas att upphöra förrän arbetstagen får rätt till sjukbidrag eller förtidspension enligt lagen om allmän försäkring. I varje fall bör uppsägning inte kunna komma i fråga så länge den sjuka arbetstagen uppbär sjukpenning från försäkringskassa. Har arbetsgivaren åtagit sig att utge sjukpension får i överensstämmelse med arbetsdomstolens praxis rätten till sjukpension inte sättas ur spel genom uppsägning på grund av sjukdom. Om arbetstagen beviljas fullt sjukbidrag eller full förtidspension enligt lagen om allmän försäkring, bör — i likhet med vad som föreslås gälla vid inträde i pensionsåldern — uppsägning kunna ersättas av en underrättelse från arbetsgivaren till arbetstagen att anställningen upphör när pensioneringen sker.

Arbetsdomstolen har endast i ett mindre antal mål haft att ta ställning till frågan huruvida sjukdom utgjort saklig grund för uppsägning. I domen AD 139/78, som gällde uppsägning av arbetstagare som led av kronisk alkoholism, uttalade domstolen med hänvisning till de nyss återgivna motivuttalandena, att LAS regler om saklig grund för uppsägning innebär ett principiellt förbud för arbetsgivare att säga upp arbetstagare p. g. a. sjukdom och att en sådan uppsägning kan godtas endast i undantagsfall. Denna syn får anses ha varit gällande även i tidigare avgjorda mål (jfr t. ex. AD 168/77 och AD 22/78).

3 Förtidspension och sjukbidrag

Bestämmelserna om förtidspension och sjukbidrag finns i 7 och 13 kap. lagen (1962: 381) om allmän försäkring (AFL). Bestämmelserna i 7 kap. avser förtidspension/sjukbidrag från folkpensionen medan bestämmelserna i 13 kap. avser förtidspension/sjukbidrag från tilläggs pensionen. De är såvitt nu är av intresse av samma innebörd varför i det följande endast kommer att behandlas 7 kap. AFL.

Enligt 7 kap. 1 § AFL har försäkrad som fyllt 16 år rätt till förtidspension för tid före den månad han fyller 65 år om hans arbetsförmåga p. g. a. sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan är nedsatt till minst hälften och nedsättningen kan anses varaktig. Kan nedsättning av arbetsförmågan inte anses varaktig, men kan den antagas bli bestående avsevärd tid, har den försäkrade i stället rätt till sjukbidrag. Sjukbidrag skall begränsas till viss tid. Vidare kan försäkrad arbetstagare som fyllt 60 år och varit arbetslös en längre tid under vissa förutsättningar erhålla förtidspension (s. k. äldrefall). Någon motsvarighet till detta i form av sjukbidrag finns inte.

Om man bortser från de s. k. äldrefallen kan förutsättningarna i allmänhet för förtidspension/sjukbidrag sammanfattas på följande sätt.

1) Orsaken till invaliditeten skall vara medicinska faktorer: sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan.

2) Dessa medicinska faktorer skall medföra en betydande nedsättning av arbetsförmågan, nämligen med minst hälften.

3) Nedsättningen av arbetsförmågan skall förutses vara varaktig eller i vart fall kunna antas bestå avsevärd tid.

4) Vid invaliditetsbedömningen skall beaktas såväl medicinska faktorer som övriga omständigheter, som påverkar den försäkrades förmåga att bereda sig arbetsinkomst.

Enligt 7 kap. 2 § AFL kan förtidspension/sjukbidrag utgå som hel, två tredjedelar eller halv: hel om arbetsförmågan är så nedsatt att intet eller endast en ringa del återstår, två tredjedelar om arbetsförmågan är

nedsatt i mindre grad men likväl med avsevärt mer än hälften samt halv i övriga fall.

Den avgörande skillnaden mellan förtidspension och sjukbidrag är att det för förtidspension krävs att nedsättningen av arbetsförmågan kan anses varaktig medan det för sjukbidrag är tillräckligt att nedsättningen — utan att kunna anses varaktig — kan antas bestå under "avsevärd tid". Sjukbidrag beviljas regelmässigt för minst ett år och kan förlängas. I övrigt gäller för sjukbidraget i princip samma invaliditetsbegrepp och samma regler för invaliditetsbedömningen som för förtidspension. Detta utesluter dock inte att man vid invaliditetsbedömningen kan komma till olika resultat beroende på om frågan avser sjukbidrag eller varaktig pension. I förra fallet bör vid bedömning av den försäkrades arbetsförmåga en väsentlig betydelse tillmätas hans möjlighet att fortsätta sitt tidigare arbete, medan i det senare fallet bör beaktas hans förvärvsmöjligheter efter omskolning till annat arbete (prop. 1962: 90 s. 351). I praktiken föregås förtidspensionering regelmässigt av sjukbidrag (här bortses från de s. k. äldrefallen).

Ekonomiskt bidrag till den enskilde under sjukdom och rehabilitering utgörs i första hand av sjukpenning. Sjukbidrag kommer i fråga först i andra hand t. ex. då rehabiliteringen tar längre tid och pensionsförmånen i det enskilda fallet är av större värde för den försäkrade. Vanligtvis föregås sjukbidrag av minst ett års sjukskrivning.

4 Vissa uppgifter om förekomsten av sjukbidrag m. m.

Den 1 januari 1977 uppbar 35 775 personer helt sjukbidrag. Av dessa var 17 874 kvinnor och 17 901 män.

Åldersfördelningen framgår av följande uppställning.

År	Antal	Procent
16—19	2 489	7,0
20—24	2 559	7,2
25—29	2 451	6,9
30—34	2 774	7,8
35—39	2 942	8,2
40—44	3 575	10,0
45—49	5 483	15,3
50—54	7 459	20,8
55—59	5 532	15,4
60—64	511	1,4
Summa	35 775	100,0

Genomsnittsåldern ligger således på 42,1 år. Som en jämförelse kan nämnas att genomsnittsåldern för förtidspensionerade ligger avsevärt högre, mellan 55—59 år.

Antalet personer med helt sjukbidrag ökade mellan den 1 januari

1976 och den 1 januari 1977 med cirka 6,0 %. År 1976 nybeviljades helt sjukbidrag i cirka 10 000 fall. Motsvarande siffra för år 1977 är uppskattningsvis cirka 13 000.

Ett beviljat helt sjukbidrag kan såsom framgår av det föregående förlängas. Det kan upphöra p. g. a. rehabilitering, övergå till del av sjukbidrag eller till hel eller del av förtidspension eller till annan pensions/bidrags-form. Förändringar av beståndet personer med sjukbidrag har undersökts för år 1977. Av materialet framgår att av dem som haft helt sjukbidrag har i 27,4 % av samtliga fall helt sjukbidrag upphört att utgå. Skälen härtill framgår av nedanstående uppställning.

Anledning	Antal	procent av förändringar	procent av befintliga bidrag
Hel förtidspension	7 202	77,2	21,2
Partiell förtidspension	36	0,4	0,1
Partiellt sjukbidrag	362	3,9	1,0
Ålderspension	2	0,0	0,0
Handikappersättning	96	1,0	0,3
Änkepension/hustrutillägg	28	0,3	0,1
Rehabilitering	854	9,2	2,5
Avliden	749	8,0	2,2
Summa	9 329	100,0	27,4

Utöver de som finns upptagna under rehabilitering har de som erhållit partiell förtidspension, partiellt sjukbidrag och handikappersättning i någon mån återvunnit sin förvärvsförmåga. Totalt har således 1 348 eller 3,6 % av dem som haft helt sjukbidrag medicinskt sett ansetts kunna utföra någon form av förvärvsarbete. En allmän uppfattning bland dem som handlägger frågor om arbetsmarknadsmässig rehabilitering av långtidssjuka är att en starkt bidragande orsak till att inte fler har rehabiliterats är de svårigheter som föreligger för den berörda gruppen att vinna inträde på arbetsmarknaden.

5 Arbetsmarknadspolitiska stödåtgärder för att bl. a. underlätta återgång i arbete

För dem, som p. g. a. fysiska, psykiska, intellektuella eller sociala handikapp har svårigheter att få eller behålla ett arbete finns olika arbetsmarknadspolitiska stödåtgärder, som syftar till att underlätta för dem att få sysselsättning. Sådana stödåtgärder kan innebära

- utredande, vägledande och rehabiliterande insatser
- utbildning
- arbetshjälpmedel och andra anpassningsåtgärder
- bidrag till lönekostnader för den arbetshandikappade
- skyddad sysselsättning

Behovet av stödåtgärder bedöms av arbetsförmedlingen.

Utrednings- och rehabiliteringsinsatser innebär att man genom medicinsk, psykologisk och social utredning, praktiska arbetsprov och arbetsträning kartlägger en arbetshandikappads intressen och arbetsförutsättningar och söker utveckla vederbörandes prestationsförmåga. Dessa resurser kan också utnyttjas i de fall en långtidssjuk behöver sådana insatser för att kunna återgå i arbete.

Ekonomiskt stöd till utbildning kan utgå till sökande, som utan sådan utbildning inte kan få eller behålla ett arbete. Vid utbildning i företag kan bidrag utgå till arbetsgivaren med 8 kr. per timme under högst 6 månader. I prop. 1978/79: 73 har förslag lagts om höjning av stödet till 75 % av lönekostnaden för den anställde inklusive lönebikostnader.

Handikappad som behöver speciella arbetstekniska hjälpmedel för att kunna utföra sitt arbete kan få bidrag med f. n. högst 25 000 kr. per hjälpmedel. Bidrag om högst 30 000 kr. kan utgå till arbetsgivare för sådan särskild anordning på arbetsplatsen som en handikappad behöver för att kunna utföra sitt arbete. I prop. 1978/79: 73 har föreslagits en höjning av dessa bidrag till högst 50 000 kr. Bidrag till arbetsbiträde åt synskadad eller annan svårt handikappad kan utgå till arbetsgivare som har utgifter för sådant biträde. Stödet, som f. n. uppgår till högst 10 000 kr. per år har föreslagits bli höjt till 20 000 kr. per år.

Bidrag till halvskyddad sysselsättning kan utgå till enskilda arbetsgivare, kommuner, landsting och statliga affärsdrivande verk för att bereda sysselsättning åt arbetshandikappad, som inte kan få arbete på vanliga villkor. Bidrag utgår till arbetsgivaren under det första anställningsåret med 75 % av den anställdes lön inklusive lönebikostnader, under det andra året med 50 % och under de därpå följande två åren med 25 % av lönekostnaderna. I god tid före utgången av det fjärde året skall prövas om bidrag skall utgå fortsättningsvis.

I vissa fall kan bidrag utgå för redan anställd som överförs till halvskyddad sysselsättning. Denna möjlighet skall enligt de föreskrifter som gäller för verksamheten utnyttjas restriktivt och bara under förutsättning att arbetsgivaren samtidigt ställer plats till förfogande för nyanställning av annan arbetshandikappad. Bidrag för redan anställd som överförs till halvskyddad sysselsättning utgår med 25 % av lönekostnaden. Stödets utformning är alltså sådant att väsentligt högre bidrag utgår vid nyanställning än vid överföring av redan anställd arbetshandikappad.

Skyddad sysselsättning kan beredas arbetslösa som på grund av arbetshandikapp inte kan placeras på den reguljära arbetsmarknaden.

Samtliga här redovisade stödåtgärder med undantag av skyddad sysselsättning kan användas i de fall en anställd som varit sjuk under längre tid, eventuellt med sjukbidrag, behöver sådana insatser för att kunna

behålla sin anställning. Vid företag som har anpassningsgrupp torde i första hand denna ha att bedöma bl. a. möjligheter till omplacering om den sjuke inte kan återgå till sina tidigare arbetsuppgifter, behov av stödåtgärder etc.

6 Framställningar om uppsägningskydd för vissa långtidssjuka

Sedan LAS tillkomst har i ett antal motioner tagits upp frågan om uppsägningskydd för vissa långtidssjuka (InU 1975/76: 18, AU 1977/78: 8 och 1978/79: 3). Motionärerna, bl. a. Eric Marcusson m. fl. (s), har vänt sig mot att i 33 § LAS de som har rätt till sjukbidrag likställs med vissa pensionsberättigade arbetstagare. En sjukbidragsberättigad arbetstagare bör få samma anställningskydd som den som uppbär sjukpenning. Om arbetsgivaren vill att anställningen skall upphöra måste han i så fall säga upp. Detta förutsätter att den fackliga organisationen kopplas in, att möjligheterna till omplacering undersöks m. m. Motionärerna har därför krävt att de sjukbidragsberättigade inte skall omfattas av 33 § LAS. Vid sin senaste behandling av frågan betonade arbetsmarknadsutskottet (AU 1978/79: 3) att det är angeläget att frågan tas upp med förtur så att riksdagen kan skyndsamt föreläggas förslag till lösning av det av motionärerna aktualiserade problemet.

7 Överväganden och förslag

Bestämmelserna i 33 § LAS innebär att det anställningskydd som lagen tillförsäkrar arbetstagare i princip helt kan bringas att upphöra om arbetstagaren beviljas helt sjukbidrag. En arbetsgivare som vill att anställningen skall upphöra i anledning av ett beviljat helt sjukbidrag behöver inte åberopa saklig grund för uppsägning och följaktligen inte heller undersöka vilka omplaceringsmöjligheter som står till buds. LAS regler om varsel till den lokala fackliga organisationen och om överläggning om den tilltänkta åtgärden gäller inte i en sådan situation. Att dessa förhållanden kan innebära stora nackdelar för en arbetstagare som beviljas helt sjukbidrag är uppenbart. Känslan att utan vidare ha avstängts från arbetsmarknaden p. g. a. sjukdomen kan leda till psykologiska hinder i rehabiliteringsarbetet. För den som rehabiliteras torde förlusten av anställningen i åtskilliga fall innebära att — om det över huvud taget är möjligt att erhålla arbete — vederbörande blir hänvisad till en annan arbetsplats än den han tidigare har haft. Vidare kan arbetslösheten som sådan utgöra ett hinder i rehabiliteringsarbetet.

Det finns olika mer eller mindre långtgående sätt att lindra de nu beskrivna negativa effekterna av 33 § LAS. En möjlighet vore att låta LAS regler om varsel och överläggning omfatta sådan underrättelse som

föreskrivs i 33 §. Därigenom skulle förutsättningarna för facklig insyn ökas. Något uppsägningsskydd skulle emellertid inte tillförsäkras den sjuke. Anmärkas må att anställningsskyddskommittén inte tagit ställning till vilka eventuella åtgärder som kan behövas för att samordna LAS regler om varsel m. m. med medbestämmandelagens regelsystem.

Ett annat sätt vore att ge dem som med tillämpning av 33 § LAS mist sina anställningar i samband med beviljande av helt sjukbidrag förtur till återanställning hos den tidigare arbetsgivaren. En sådan lösning kan emellertid inte ifrågakomma utan en total översyn av LAS regler om företrädesrätt till ny anställning. Detta låter sig inte göras i förevarande sammanhang.

Den mest långtgående lösningen vore den att ändra 33 § LAS på så sätt att de som får rätt till helt sjukbidrag inte omfattas av paragrafen. Därigenom skulle sådana arbetstagare tillförsäkras det anställningsskydd som följer av lagens övriga regler. Mot de fördelar en sådan ändring skulle innebära för vissa arbetstagare måste vägas de nackdelar som skulle kunna uppstå. Av de uppgifter som finns redovisade under avsnitt 4 framgår att endast en ringa del av de som beviljas helt sjukbidrag rehabiliteras i någon omfattning. Det är inte antagligt att samtliga dessa hade någon anställning när sjukbidraget beviljades. Det är inte heller troligt att av dem som hade anställning samtliga efter rehabilitering kunnat återvända till den gamla arbetsplatsen. Det sagda innebär att i åtskilliga fall en anställning skulle hållas öppen — till synes utan att leda till något mera påtagligt positivt resultat — med åtföljande problem för arbetsgivarna.

Bland de problem en sådan ordning skulle kunna innebära är vid första påseende det behov av ersättare som skulle kunna uppstå. Beviljande av helt sjukbidrag föregås emellertid oftast av en längre sjukskrivningsperiod — minst ett år. Det får därför antagas att ersättningsfrågan i flertalet fall är löst redan när sjukbidraget beviljas. Rehabiliteras den sjuke och arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete åt såväl denne som ersättaren får ersättaren, eller en senare anställd, sägas upp p. g. a. arbetsbrist såvida ersättaren inte anställts som vikarie för den sjuke. I det sistnämnda fallet torde arbetsgivaren ofta enligt 15 § LAS ha att underätta vikarien om anställningens upphörande en månad i förväg.

Det skulle kunna invändas, att en ordning som innebär att de som beviljas helt sjukbidrag omfattas av LAS regler om saklig grund för uppsägning medan motsatsen gäller för de som beviljas hel förtidspension, är ägnad att påverka valet mellan de båda pensionsformerna. Till en början kan konstateras att redan nu förtidspension regelmässigt föregås av sjukbidrag. Utrymmet för beviljande av ytterligare sjukbidrag är med andra ord inte särskilt stort. Avsikten med en lagändring av nu nämnt slag skulle inte vara att påverka tillämpningen av AFLs regler om hel förtidspension och helt sjukbidrag till förmån för den sistnämnda pensionsformen.

Det under avsnitt 4 redovisade siffermaterialet och de förväntningar som finns på samhällets rehabiliteringsresurser är inte lämpade för några långtgående kvantitativa analyser. Och frågan om ett förstärkt anställningsskydd för den här berörda gruppen är av mera principiell natur. Avsevärda fördelar står att vinna för dem som rehabiliteras efter ett beviljat helt sjukbidrag om dessa får ha kvar sina anställningar. De nackdelar som skulle kunna följa av en lagändring av innebörd att de som får rätt till helt sjukbidrag inte skall omfattas av 33 § LAS synes inte vara av sådan omfattning att några allvarliga problem skulle uppstå. Det föreslås därför att en sådan lagändring genomförs.

Ovan har redogjorts för vissa situationer som kan uppstå i det fall den sjuke rehabiliteras och arbetsgivaren inte har möjlighet att erbjuda arbete åt såväl denne som den eventuella ersättaren. Det kan då bli fråga om endera uppsägning p. g. a. arbetsbrist eller underrättelse enligt 15 § LAS. Genom förfrågan hos de myndigheter som har hand om rehabiliteringen kan arbetsgivaren i vissa fall bilda sig en uppfattning om möjligheterna och tidpunkten för en eventuell rehabilitering. För att inte drabbas av onödiga kostnader i samband med de nu berörda åtgärderna bör arbetsgivaren likväl underrättas i god tid före återkomsten. I de fall rehabiliteringen inriktas på att bereda den sjuke möjlighet att återvända till arbetsplatsen torde i allmänhet de rehabiliterande myndigheterna hålla kontakt med arbetsgivaren. Det får därför ankomma på dessa myndigheter — i förekommande fall efter samråd med försäkringskassan — att lämna en sådan underrättelse. En liknande ordning bör genomföras även när fråga är om rehabilitering under långtidssjukskrivning. Föreskrifter av nu nämnt slag bör kunna meddelas på annat sätt än genom lag.

Såsom framgår av avsnitt 5 finns ett antal arbetsmarknadspolitiska stödåtgärder som kan nyttjas för att underlätta återgången i arbete för bl. a. den som uppburit helt sjukbidrag. Det ligger i och för sig utanför anställningsskyddskommitténs utredningsuppdrag att närmare gå in på hur reglerna för de bidrag som där beskrivs bör vara utformade. Det vore emellertid olyckligt om den föreslagna lagändringen ledde till att arbetsgivares och arbetstagares möjligheter att komma i åtnjutande av bidragen försämrades. Så synes kunna bli fallet beträffande möjligheterna att erhålla bidrag för halvskyddad sysselsättning. En ändring av dessa regler beträffande de som behåller anställningen under tid som helt sjukbidrag utgår för att därefter återgå till samma arbetsplats bör därför övervägas.

Vid den föreslagna lagändringen får frågan huruvida saklig grund för uppsägning av den som beviljats sjukbidrag ske med utgångspunkt i de under avsnitt 2 citerade motivuttalanden ur LAS förarbeten (prop. 1973: 129 s. 126 f). Sålunda bör uppsägning kunna ske om sjukdomen innebär en sådan nedsättning av arbetsförmågan att arbetstagaren inte

kan förväntas komma att kunna utföra arbete av någon betydelse hos arbetsgivaren. Härvid är de rehabiliteringsåtgärder som sätts in av stor betydelse. Inriktas dessa på att förbereda arbetstagaren för helt andra arbetsuppgifter än de som förekommer hos arbetsgivaren kan detta vara ett tecken på att en uppsägning skulle kunna vara befogad. Skulle ett beviljat helt sjukbidrag förlängas och förlängningen inte har till syfte att slutföra en rehabilitering med inriktning på att förbereda arbetstagaren för sådant arbete som finns på arbetsplatsen, torde förutsättningar för fortsatt anställning normalt inte vara för handen. Det bör här tilläggas, att regeln i 7 § tredje stycket LAS att uppsägning inte får grundas enbart på omständighet som arbetsgivaren känt till mer än en månad innan han varslade om uppsägning eller underrättade arbetstagaren om den tilltänkta åtgärden, inte är tillämplig på omständigheter av fortlöpande karaktär såsom en varaktig nedsättning av arbetsförmågan p. g. a. sjukdom (jfr prop. 1973: 129 s. 243 och AD 87/77).

Den föreslagna lagändringen innebär ingen ändring i den dispositivitet som föreskrivs i 3 § andra stycket LAS beträffande 33 § samma lag. Denna dispositivitet får dock inte leda till att LAS tvingande regler om t. ex. saklig grund för uppsägning sätts ur spel. Så skulle bli fallet om ett kollektivavtal efter den föreslagna lagändringens ikraftträdande föreskrev att de som får rätt till helt sjukbidrag skulle omfattas av 33 § LAS eller regler av motsvarande innebörd.

8 Förslag till

Lag om ändring i lagen (1974: 12) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 33 § lagen (1974: 12) om anställningsskydd skall ha nedan angiven lydelse.

Nuvarande lydelse:

Föreslagen lydelse:

33 §

Vill arbetsgivaren att arbetstagare skall lämna anställningen när han uppnår den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, i samband med att arbetstagaren fyller 67 år, skall han underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg. Detsamma gäller, om arbetsgivaren vill att arbetstagare skall lämna anställningen när han får rätt till hel förtidspension eller helt sjukbidrag enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring.

Vill arbetsgivaren att arbetstagare skall lämna anställningen när han uppnår den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, i samband med att arbetstagaren fyller 67 år, skall han underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg. Detsamma gäller, om arbetsgivaren vill att arbetstagare skall lämna anställningen när han får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring.

Underrättelse enligt första stycket skall ske skriftligen.

Arbetstagare som har uppnått den gräns vid vilken han är skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns icke finns, som har fyllt 67 år har icke rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han har icke heller företrädesrätt, när turordning skall bestämmas vid uppsägning eller permittering, när återintagning i arbete skall ske efter permittering eller när nyanställning skall äga rum.

Denna lag träder i kraft

Har arbetstagare fått rätt till helt sjukbidrag före ikraftträdandet gäller 33 § i sin äldre lydelse.

*Bil. 1:1***Reservation av ledamöterna Elmstedt, Ringborg och Åberg**

Frågan om en ändring av 33 § LAS beträffande dem som får rätt till helt sjukbidrag kan sakligt sett inte anses kräva en mera skyndsamt behandling än andra frågor av stor prioritet som kommittén har att ta ställning till. Ett klart samband finns mellan den i promemorian föreslagna ändringen och andra frågor vilka kommittén ännu inte har tagit ställning till. Ytterligare ändringar i 33 § LAS kan bli aktuella. Det är därför olämpligt att nu binda sig i fråga om sjukbidragsfallen.

De praktiska konsekvenserna av den föreslagna ändringen måste mera beaktas. I promemorian saknas underlag för en bedömning av vilka konsekvenser LAS nuvarande regler har haft för de långtidssjuka. Det går inte att dra några säkra slutsatser om hur många av det fåtal som rehabiliteras som i praktiken skulle beröras av den föreslagna ändringen. I promemorian har de negativa konsekvenserna av ändringsförslaget för arbetsgivarna och de som anställs som ersättare för långtidssjuka underskattats. Ett stort behov av långa vikariatsanställningar skulle uppstå och det är svårt — i synnerhet då det är fråga om kvalificerad arbetskraft — att få arbetstagare som är villiga att ta sådana anställningar. För företagen — i synnerhet de små — kan det innebära ett betydande ingrepp att behöva ersätta en arbetstagare som varit verksam under flera år med en som återvänder efter en lång tids sjukdom. Det måste även beaktas att den föreslagna ändringen kan innebära svårigheter för handikappade att över huvud taget få tillträde till arbetsmarknaden.

I vissa mindre företag löses uppkommande ersättningsfrågor genom att företagaren själv och de anställda påtar sig en större arbetsbörda. En följd av den föreslagna ändringen är att många anställningar skulle behöva hållas öppna under långa tider. Detta skulle kunna få till följd att benägenheten att lösa ersättningsfrågan på nu nämnt sätt skulle öka med en påföljande minskning av antalet arbetstillfällen.

Mot bakgrund av det nu anförda och de ytterligare problem som antyds i promemorian avstyrker vi att promemoriaförslaget nu genomförs.

Frågan bör bli föremål för ytterligare överväganden. I avbidan på kommitténs slutliga ställningstagande till eventuella ändringar i 33 § LAS bör emellertid den åtgärden kunna vidtas att LAS regler om varsel och överläggning görs tillämpliga på sådan underrättelse som sägs i 33 § LAS då fråga är om arbetstagare som får rätt till helt sjukbidrag. Skulle promemoriaförslaget genomföras är det angeläget att de rehabiliterande myndigheterna föreskrivs skyldighet att underrätta arbetsgivaren om återkomsten i så god tid att LAS regler om uppsägningstid, underrättelse m. m. kan iakttas.

*Bil. 1: 2
Transumt*

ANSTÄLLNINGSSKYDDSKOMMITTÉN PROTOKOLL
1979-01-17
Kommittésammanträde

Närvarande:

ordföranden Sven-Hugo Ryman,

ledamöterna Erik Elmstedt, Kerstin Gustavsson, Göran Karlsson. Stig Rindborg, Torsten Stridsman, Lars Ulander, Sten Zethraeus och Anders Åberg,

de sakkunniga Birger Bäckström, Anders Elmér, Jan Nordin, Nils Unga och Anders Wistrand,

experterna Svante Carlsson, Anders Holmstrand och Inga-Britt Lagerlöf samt

sekreterarna Erik Lempert, protokollförare, och Hans Tocklin

— — —
3 §
— — —

Efter votering beslutar kommittén att med tillstyrkan till det i promemorian upptagna ändringsförslaget överlämna promemorian angående uppsägningskydd för vissa långtidssjuka till regeringen. Häremot reserverar sig ledamöterna Elmstedt, Rindborg och Åberg på sätt framgår av *protokollsbilaga 2*. Nordin, sakkunnig, avger särskilt yttrande i vilket han ansluter sig till vad reservanterna har anfört.

— — —
Som ovan

Erik Lempert

Rätt transumerat intygar:

Ebba Janson

Bilaga 2

Sammanställning av remissyttrandena

Efter remiss har yttranden över promemorian avgetts av socialstyrelsen, försäkringsöverdomstolen, försäkringsrätten för södra Sverige, riks-försäkringsverket, postverket, statens järnvägar, riksrevisionsverket, statens arbetsgivarverk, statens personalnämnd, arbetsdomstolen, arbetsmarknadsstyrelsen, arbetarskyddsstyrelsen, arbetslivscentrum, nya utredningen om yrkesinriktad rehabilitering m. m. (A 1978: 04), statens personalpensionsverk, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Kooperationens förhandlingsorganisation, Sveriges hantverks- och industriorganisation-Familjeföretagen (SHIO-Familjeföretagen), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Centralorganisationen SACO/SR, Försäkringskasseförbundet, De handikappades riksförbund och Handikappförbundens centralkommitté.

Yttranden har överlämnats av Försäkringskasseförbundet från de allmänna försäkringskassorna i Stockholms, Uppsala, Södermanlands, Kronobergs, Kalmar, Göteborgs och Bohus, Västmanlands, Kopparbergs, Gävleborgs, Västernorrlands och Jämtlands län samt från Göteborgs allmänna försäkringskassa.

Kommitténs förslag till uppsägningskydd för vissa långtidssjuka genom ändring av 33 § anställningsskyddslagen har fått ett positivt mottagande vid remissbehandlingen. Endast SAF och SHIO-Familjeföretagen avstyrker kommittéförslaget och förordar i stället reservanternas förslag. Handikappförbundens centralkommitté, å andra sidan, anser att anställningsskyddet bör utvidgas även till den som förtidspensioneras.

Remissinstanserna framhåller allmänt att det är betydelsefullt från rehabiliteringssynpunkt att den som får helt sjukbidrag får ha kvar sin anställning. Socialstyrelsen menar att från sjukvårdens synpunkt och då kanske särskilt från medicinsk rehabiliteringssynpunkt kommer den nu föreslagna lagändringen sannolikt att innebära att rehabiliteringsinsatser kan sättas in med en större säkerhet för återgång i arbete och kan också på ett mer medvetet sätt anpassas därefter, likaväl som patientens motivation ökar i vetskap om att anställningen finns kvar. Även försäkringsöverdomstolen, arbetsmarknadsstyrelsen, nya utredningen om yrkesinriktad rehabilitering m. m. och Försäkringskasseförbundet understryker också den motivationshöjande effekten av att patienten vet att anställningen finns kvar.

Flera remissinstanser, bl. a. *socialstyrelsen*, *statens personalnämnd*, *arbetsdomstolen* och *SACO/SR*, framhåller dock att de i likhet med kommittén anser att frågan om ett förstärkt anställningsskydd för dem som får helt sjukbidrag företrädesvis är av principiell natur. *Arbetsdomstolen* anför att det är tydligt att det är en mycket begränsad krets av arbetstagare som har någon fördel att vinna genom den föreslagna lagändringen. För den som berörs får det dock enligt *arbetsdomstolen* antas vara av avsevärd betydelse att anställningsskyddet får bestå så länge det finns utsikter att arbetstagaren kan återgå i arbete hos arbetsgivaren. *Statens personalnämnd* konstaterar att enligt promemorian har endast 3,6 procent av det totala antalet personer som haft helt sjukbidrag återgått till förvärsarbete helt eller delvis och anför följande.

Samtidigt noteras att de som handlägger frågor om arbetsmarknads- mässig rehabilitering av långtidssjuka allmänt uppfattar svårigheterna att vinna inträde på arbetsmarknaden som en starkt bidragande orsak till att inte flera rehabiliteras. Enligt SPN's erfarenhet är förutsättningen att anställning bibehålles vid sjukdom och nedsatt arbetsförmåga av stor betydelse i rehabiliteringssammanhang. Tidiga åtgärder för att en anställd vid sjukdom kan behålla eller erhålla lämpliga arbetsuppgifter, liksom möjligheten att efter längre tids sjukdom återgå i tjänst är grundläggande för rehabiliteringsmöjligheterna.

Socialstyrelsen framhåller att en eventuell uppsägning från anställningen av långtidssjuka med sjukbidrag bör, liksom för övriga anställda, bygga på saklig grund och föregås när det är motiverat av samhällsintresser i form av medicinsk och yrkesinriktad rehabilitering. *SACO/SR* menar att t. ex. bestämmelsen i 7 § anställningsskyddslagen om arbetsgivarens omplaceringsskyldighet kan utgöra ett viktigt skydd för den som beviljats helt sjukbidrag. För den som har sagts upp kan i stället tillämpligheten av reglerna i 25—28 §§ anställningsskyddslagen om företrädesrätt till ny anställning komma att medföra att de insatta rehabiliteringsåtgärderna upplevs som meningsfulla. *Arbetsmarknadsstyrelsen* anför bl. a. följande.

Styrelsen genomför f. n. i samarbete med riksförsäkringsverket ett antal konferenser där personal vid distriktskontor och försäkringskassor gemensamt drar upp riktlinjer för att få ett väl fungerande samarbete till stånd. Frågan om individuella rehabiliteringsplaner för personer med sjukbidrag ägnas särskild uppmärksamhet. Det statliga bidrag som f. n. utgår för personer som anställs med halvskyddad sysselsättning har som syfte att påverka arbetsgivare att i större utsträckning anställa personer med arbetshandikapp. I enlighet med sysselsättningsutredningens förslag övergår denna anställningsform till anställning med lönebidrag fr. o. m. den 1 juli 1980. Även arkivarbete skall då övergå till samma anställningsform med samma anställningsskydd. Åtgärden anställning med lönebidrag skulle klart förlora effekt om gruppen arbetshandikappade med sjukbidrag inte har samma anställningsskydd som är en självklarhet för friska arbetstagare.

Från de statliga myndigheternas sida påpekas att de föreskrifter som enligt 7 § lagen om offentlig anställning gäller för den statliga arbetsgivaren innebär att statsanställda åtnjuter minst det anställningsskydd som den föreslagna lagändringen avser att ge. *Statens personalnämnd* anför följande.

För den statliga arbetsmarknadssektorn medför förslaget inte någon förändring. Inom det statliga arbetsområdet har skapats ett omfattande regelsystem som syftar till anställningstrygghet inom koncernen staten. Bestämmelser som reglerar avgångsskyldighet p. g. a. sjukdom och åtgärder i samband med detta återfinns i lagen om offentlig anställning, statens pensionsreglemente, anställningsförordningen och KCirk 1960: 553.

Bestämmelserna innebär att en anställd som har rätt till statlig tjänstepension inte är avgångsskyldig p. g. a. sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga utan att omplaceringsmöjligheterna inom annan med statlig pensionsrätt förenad anställning prövats. Om lämplig omplacering inte är möjlig skall frågan om egenpension ha avgjorts eller avgöras i samband med entledigandet.

Staten som arbetsgivare har genom dessa bestämmelser åtagit sig längre gående ansvar för anställda vid sjukdom och nedsatt arbetsförmåga än vad som är fallet inom arbetsmarknaden i övrigt.

De båda kommunförbunden framhåller att de bestämmelser som gäller inom den kommunala sektorn överensstämmer med dem som gäller på det statliga området. *Svenska kommunförbundet* anför bl. a. följande.

Avgångsskyldighet vid arbetsförmåga regleras i mellan parterna på den kommunala sektorn gällande kollektivavtal om pensioner. Bestämmelserna innebär i korthet att arbetstagare är avgångsskyldig om han p. g. a. förlorad eller nedsatt arbetsförmåga antingen för framtiden är oförmögen att på tillfredsställande sätt utföra sitt arbete eller om han under en period om 24 månader inte tjänstgjort alls eller endast försöksvis och det enligt läkares bedömning är osannolikt att han kan återinträda i arbete inom ytterligare 12 månader samt ovisshet om utvecklingen av arbetsförmågan därefter råder. Beslut om sådan avgång får fattas först sedan arbetsgivaren med beaktande av LAS bestämmelser konstaterat att arbetstagaren inte kan förflyttas till annan anställning eller annat arbete hos arbetsgivaren. Arbetstagaren måste också beredas skälig tid att själv yttra sig i ärendet.

Ovanstående innebär för kommunernas del att i fall där arbetstagaren erhållit helt sjukbidrag denne i många fall får kvarstå i tjänst till dess att förtidspension beviljats av försäkringskassan.

Arbetsgivarorganisationerna *SAF* och *SHIO-Familjeföretagen* motsätter sig inte att möjligheterna till rehabilitering av långtidssjuka ökas men anser att man måste göra en avvägning mellan åtgärdernas effekter och de problem och kostnader som uppkommer i företagen. *SAF* anför följande.

Föreningen ansluter sig till vad reservanterna inom kommittén anför. Det bör därvid särskilt framhållas att den föreslagna ändringen skulle komma att få betydelse endast för ett litet antal arbetstagare. I utredningen sägs också att frågan om ett förstärkt anställningskydd för den berörda gruppen av arbetstagare är av mera principiell natur. Därtill kommer att arbetsmarknadspolitiska stödåtgärder kan sättas in på sådana arbetstagare som avses med kommitténs förslag om de behöver sådana insatser för att kunna behålla sin anställning eller för att kunna återfå en sådan. Den i praktiken lilla grupp arbetstagare, som skulle komma att beröras, dvs. de arbetstagare som till någon del återvinner sin förvärvsförmåga, har därmed redan de facto en anställningstrygghet som till stor del uppfyller vad kommittén åsyftar med sitt förslag. De olägenheter kommittén anför som motiv för sitt förslag har inte heller i någon nämnvärd utsträckning kommit till uttryck i den praktiska tillämpningen. Det bör i sammanhanget hållas i minnet att 33 § är dispositiv. Några önskemål från fackligt håll att genom kollektivavtal korrigeras denna bestämmelse såvitt avser sjukbidragsfallen har emellertid inte framförts.

Föreningen vill även framhålla de nackdelar för arbetsgivarna som den föreslagna ändringen medför. För att fylla vakanserna för de långtidssjuka skulle arbetsgivarna nödgas göra en dubbelanställning, antingen i form av en tills vidare-anställning eller vikariatsanställningar. I det förra fallet skulle arbetsgivarna stå risken för att få överskott på arbetskraft om den långtidssjuka återgår i arbete. Det senare alternativet med långa, tidsbestämda, vikariatsanställningar skulle medföra rekryteringssvårigheter samt planeringsproblem för både arbetsgivare och vikarie. Även med detta alternativ föreligger uppenbar risk för "överlappningar" där arbetsgivaren under en tid onödigtvis tvingas att ha en dubbelt avlönad tjänst. Det bör observeras att nu berörda nackdelar för arbetsgivarna uppkommer i alla de fall som teoretiskt sett skulle kunna omfattas av ändringsförslaget. Detta teoretiska antal överstiger väsentligt de rehabiliteringsfall för vilka ändringen skulle få någon betydelse. Därav följer att nackdelarna för arbetsgivaren i det enskilda fallet är betydligt större än de fördelar som faktiskt uppnås för arbetstagarna.

Det måste även beaktas att den föreslagna ändringen kan få till följd en minskad benägenhet att anställa handikappade. Vidare föreligger risk att antalet arbetstillfällen skulle minska genom att arbetsgivarna försöker lösa ersättningsfrågorna internt utan att nyanställa.

SHIO-Familjeföretagen framhåller att när arbetstagare har långa sjukdomsperioder uppstår planeringsproblem framför allt för de mindre företagen och att kommittéförslaget medför att dessa problem ökar. Organisationerna anför fortsättningsvis.

Förutom den osäkerhet som råder under själva sjukperioden uppstår problem dels vid en persons insjuknande och dels vid tillfrisknandet. Vid insjuknandet skall ersättningsfrågan lösas och vid tillfrisknandet skall ersättaren bredas annan sysselsättning i företaget eller sägas upp.

Vanligen är det mycket svårt att få tag på yrkeskunniga personer som är villiga att ta anställning som vikarie. I praktiken blir flertalet små företag tvungna att lösa vakanserna genom ökat arbetsuttag både från

företagsledare och anställda. Alternativet är att tills vidare-anställa ersättare.

När den långtidssjuka rehabiliterats och återkommer till arbetsplatsen uppstår nya problem. I bästa fall kan ersättaren omplaceras. Före omplaceringen skall förhandlingar upptas med den fackliga organisationen. I flertalet fall blir det emellertid nödvändigt att säga upp ersättaren eller, om denne inte är sist anställd, den sist anställda och placera om ersättaren. Det krävs då förhandlingar enligt medbestämmandelagen, varsel en månad i förväg, överläggningar med den fackliga organisationen, uppsägning följt av en uppsägningstid på mellan en och sex månader beroende på ersättarens ålder. Man kan räkna med att de förlängda uppsägningstiderna enligt lagen om anställningsskydd blir aktuella eftersom ersättaren i flertalet fall kommer att ha varit anställd i företaget mer än sex månader.

På ett litet företag med fem—tio anställda blir det en mycket stor kostnad och kan medföra risk för företagets fortsatta existens, t. ex. om ersättaren är över 45 år så att uppsägningstiden är sex månader och företaget inte kan sysselsätta denne under uppsägningstiden.

Frågan om att finna ersättare och om ersättarens situation i anställningsskyddshänseende tas upp även av *Kooperationens förhandlingsorganisation* som anför följande.

Kommittén pekar själv på att beslut om helt sjukbidrag oftast föregås av ganska långvariga sjukskrivningsperioder. Redan av den anledningen föreligger en osäker situation i den meningen att arbetsgivaren inte definitivt kan ersätta den sjukskrivne utan måste anlita vikarie. Skulle ersättaren anställas tills vidare erhåller nämligen denne efter sex månader en uppsägningstid på två—sex månader, beroende på ålder, vilket givetvis är svårt att förena med förutsättningarna för anställningen. Svårigheter föreligger otvivelaktigt att erhålla vikarier för så långa perioder, som det här kan bli fråga om. Kommitténs förslag innebär att denna osäkra situation förlängs betydligt, åtminstone ett år, med ökande svårigheter att finna vikarie.

Även *Svenska kommunförbundet* anser att den föreslagna lagändringen kommer att välla arbetsgivaren både praktiska och administrativa olägenheter genom att denne nödgas hålla en anställning öppen under en lång tid i avvaktan på om arbetstagaren eventuellt kan återkomma. Detta skapar problem både för arbetsgivaren och för den ersättare som sedan lång tid tillbaka haft att svara för den långtidssjukas arbetsuppgifter. Ett genomförande av kommitténs förslag kan enligt förbundet i många fall leda till ökade svårigheter att skaffa kvalificerad ersättare med hänsyn till osäkerheten om anställningens varaktighet.

En annan uppfattning i denna fråga förs fram av *arbetsdomstolen*. Arbetsdomstolen framhåller att promemorian inte innehåller någon utredning som belyser i vilken utsträckning det förekommer på arbetsmarknaden att arbetstagarens anställning upphör som följd av att arbetstagaren, sedan han fått rätt till helt sjukbidrag, erhållit underrättelse från arbetsgivaren enligt 33 § första stycket anställningsskyddsla-

gen om att arbetstagaren skall lämna anställningen. Arbetsdomstolen anför vidare att det inte heller kan bedömas av promemorian hur många av dessa arbetstagare som skulle ha återgått till arbete hos arbetsgivaren, om anställningen inte upphört, eller som eljest skulle haft fördel av att ha ett bevarat fotfäste på arbetsmarknaden genom att anställningen består under rehabiliteringstiden. Arbetsdomstolen menar att det är svårt att bedöma förslagets betydelse för såväl arbetsgivare som arbetstagare och anför vidare.

Det troliga är emellertid att regeln i 33 § första stycket anställningsskyddslagen rörande helt sjukbidrag utnyttjas i relativt begränsad utsträckning. Till stöd för detta antagande kan anföras att det är känt att den som erhåller helt sjukbidrag regelmässigt har uppburit sjukpenning under en mycket lång tid dessförinnan. Arbetsgivaren har således redan nödgats vidtaga åtgärd för att lösa det problem som arbetstagarens långvariga frånvaro från arbetsplatsen ger upphov till. Det förhållandet att arbetstagaren erhåller helt sjukbidrag föranleder alltså inte någon ny bortovaro från arbetsplatsen utan förlänger endast en redan mycket långvarig frånvaroperiod. Det kan hållas för sannolikt att arbetsgivare i denna situation ofta avstår från att aktualisera frågan om anställningens fortbestånd och i stället avvaktar den tidpunkt då det står klart om arbetstagaren kan återgå i arbete eller om nedsättningen av arbetsförmågan är varaktig och förutsättningarna för förtidspension föreligger. I allmänhet torde därför den föreslagna lagändringen inte behöva föranleda någon mera betydande olägenhet för arbetsgivarna.

Många remissinstanser, bl. a. *nya utredningen om yrkesinriktad rehabilitering m. m.*, *Svenska kommunförbundet*, *Kooperationens förhandlingsorganisation* och *SHIO-Familjeföretagen*, framhåller att om lagändringen skulle genomföras är det synnerligen angeläget att de rehabiliterande myndigheterna åläggs att så tidigt som möjligt underrätta arbetsgivaren om planerna för den långtidssjukes återgång i arbetet och möjligheterna därtill. *Kooperationens förhandlingsorganisation* anser att sådan underrättelse bör ske senast två månader före tänkt återgång i arbete. *SHIO-Familjeföretagen* menar att tre månader är ett absolut minimum och anför.

Enligt *SHIO-Familjeföretagens* uppfattning är det nödvändigt att en sådan underrättelseskyldighet införs om 33:e paragrafen i LAS skall ändras i enlighet med förslaget. Underrättelseskyldigheten bör gälla så snart den sjuke blir föremål för en aktiv rehabilitering. Det är också rimligt att den rehabiliterande myndigheten meddelar företaget när rehabiliteringen sätts in och därefter håller företaget fortlöpande underrättat om rehabiliteringen. Därigenom underlättas företagens planering då det gäller ersättningsfrågor m. m. genom att en bättre bedömning kan göras av sjukperiodens längd. Det är också viktigt att företaget underrättas om rehabiliteringen inriktas på sådana arbetsuppgifter som inte finns inom företaget så att ersättningsfrågor kan lösas definitivt.

Det är enligt *SHIO-Familjeföretagens* uppfattning nödvändigt att arbetsgivaren underrättas om återkomsten i så god tid att LAS regler om

varsel, uppsägningstid m. m. kan iakttas. En underrättelsetid på mer än sex månader kan behövas i vissa fall. Enligt SHIO-Familjeföretagens uppfattning är det emellertid ett absolut minimum med en tremånaders underrättelsetid. Det är rimligt att den rehabiliterande myndigheten har en sådan framförhållning att en tremånaders underrättelsetid kan iakttas. Skulle arbetstagaren likväl bli friskskriven innan underrättelsetidens utgång skall denne ha rätt till sjukpenning-sjukbidrag under hela denna tid.

Riksförsäkringsverket ifrågasätter dock om det är möjligt att införa en generell underrättelseskyldighet för rehabiliterande myndigheter och anför följande.

Enligt riksförsäkringsverkets uppfattning är det knappast realistiskt att förorda en ordning som innebär att alla de sjukvårdande, sociala och arbetsvårdande organ som är verksamma med rehabilitering av långtidssjuka och sjukbidragsberättigade ges en generell skyldighet att avisera arbetsgivare t. ex. två månader före den försäkrades förväntade återgång i arbetet. Kontakten mellan rehabiliterande myndigheter och arbetsgivare torde förekomma i stor utsträckning redan f. n. Ätminstone när det är fråga om de organ som svarar för arbetsmarknadsmässig rehabilitering. Det synes riksförsäkringsverket mer lämpligt att arbetsgivarnas behov av information tillgodoses genom att dessa kontakter utvecklas så att t. ex. anpassningsgrupperna, som ju är partssammansatta och i vilka också ingår representanter för arbetsförmedlingarna/länsarbetsnämnderna, får till uppgift att följa de sjukbidragsberättigades och långtidssjukskrivnas utveckling och möjlighet till återgång till arbetsplatsen.

Även *socialstyrelsen*, som betonar vikten av att en ev. lagändring följs av en bättre kontakt mellan sjukvården, arbetsgivaren och patienten, menar att vissa sådana uppgifter med fördel skulle kunna utföras av anpassningsgrupperna.

Flera remissinstanser tar upp frågan om när saklig grund för uppsägning av en långtidssjuk arbetstagare skall anses föreligga. De båda kommunförbunden anser att det råder en viss oklarhet i detta avseende och att frågan bör utredas närmare. *Landstingsförbundet* föreslår att en sådan utredning görs av anställningsskyddskommittén. *Svenska kommunförbundet* anför bl. a.

... uppsägning bör vara möjlig om sjukdomen innebär sådan nedsättning av arbetsförmågan att arbetstagaren inte förväntas kunna utföra arbete av någon betydelse hos arbetsgivaren. Det framstår därför som angeläget att i en kommande proposition görs ett motivuttalande varav klart framgår att helt sjukbidrag inte jämställs med sjukpenning i uppsägningsavseende, utan att saklig grund kan åberopas, om arbetstagaren inte kan utföra arbete av någon betydelse åt arbetsgivaren.

SHIO-Familjeföretagen framför motsvarande mening. *TCO* anser att uttalandet i promemorian om att uppsägning bör kunna ske "om sjukdomen innebär en sådan nedsättning av arbetsförmågan att arbetstaga-

ren inte kan förväntas komma att utföra arbete av någon betydelse hos arbetsgivaren” kan ge anledning till missförstånd och organisationen föreslår därför att detta ej återges i propositionen utan att där framhålls att frågan huruvida saklig grund för uppsägning av den som beviljas sjukbidrag skall ske med utgångspunkt i de under avsnitt 2 citerade motivuttalandena ur LAS förarbeten (prop. 1973: 129 s. 126 f).

Svenska kommunförbundet tar upp en annan aspekt av samma problem och anför följande.

Styrelsen har sig bekant att valet av ersättningsform (förtidspension eller sjukbidrag) i vissa fall påverkas av andra faktorer än den realistiska bedömningen av möjligheterna för den långtidssjukes återgång till förvärvsarbete. Styrelsen har full förståelse för de bevekelsegrunder som i dessa fall påverkar försäkringskassans val av ersättningsform. Eftersom en arbetsgivare normalt inte har tillgång till ett underlag som en pensionsdelegation grundar sitt beslut om sjukbidrag på saknar arbetsgivaren ofta möjlighet att bedöma om andra skäl än rehabiliteringsmöjligheterna motiverat beslutet om sjukbidrag eller förlängningen av sådant bidrag. Detta kommer att medföra svårigheter för arbetsgivaren att bedöma om saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS föreligger. Det synes därför angeläget att arbetsgivaren från försäkringskassan kan få uppgifter för bedömandet av denna fråga.

Försäkringskasseförbundet framhåller att den föreslagna lagändringen får anses som ett naturligt komplement till övriga förslag som lagts fram om reformerade arbetsmarknadspolitiska stödåtgärder för arbetshandikappade och ny organisation för yrkesinriktad rehabilitering. *Svenska kommunförbundet* och *SHIO-Familjeföretagen* påpekar dock att om den föreslagna lagändringen genomförs det också bör göras en översyn av de bidragsregler som gäller för bl. a. halvskyddad sysselsättning. *SHIO-Familjeföretagen* menar att eftersom vissa arbetsmarknadspolitiska stödåtgärder f. n. inte är tillämpliga om arbetstagaren formellt har kvar sin anställning är det nödvändigt att en ändring sker av dessa regler. I annat fall skulle resultatet enligt organisationen kunna bli att rehabiliteringen försvårades. *Svenska kommunförbundet* anför följande.

Med nuvarande bidragsregler synes arbetsgivaren kunna erhålla endast 25 procent statsbidrag för arbetstagare med helt sjukbidrag som kvarstår i anställningen under sjukbidragstid och som återvänder till den tidigare arbetsgivaren men då omplaceras till halvskyddad sysselsättning. Enligt styrelsens uppfattning bör i sådant fall arbetsgivaren kunna erhålla statsbidrag som om den halvskyddade anställningen avsåg nyanställning.

Innehåll

Proposition	1
Propositionens huvudsakliga innehåll	1
Propositionens lagförslag	2
Utdrag av protokoll vid regeringssammanträde den 1 november 1979	3
1 Inledning	3
2 Föredragandens överväganden	4
2.1 Bakgrund till förslaget	4
2.2 Förslaget	7
2.3 Övrigt	13
3 Hemställan	15
4 Beslut	15
Bilagor	17
1 Anställningsskyddskommitténs promemoria	17
2 Sammanställning av remissyttrandena	34