

Motion

1978/79: 1555

av Johan Olsson

om provanställning enligt lagen om anställningsskydd

Genom anställningsskyddslagen, LAS, som i dagligt tal brukar benämnas Åmanlagen, garanteras arbetstagarna ett långtgående anställningsskydd. Detta motsvaras å andra sidan av ett lika långt gående ansvar för arbetsgivarna att söka lösningar inom företaget när någon anställds arbetsförmåga sviktar och i det längsta undvika permitteringar och avskedanden. Under de senaste lågkonjunkturåren torde lagen därigenom ha bidragit till att hålla nere arbetslöshetstalen. I sina huvuddrag är därför anställningsskyddslagen till fördel för både den enskilde och samhället.

Det kan dock inte uteslutas att lagen i några avseenden kan ha lett till önskade konsekvenser. Till följd av arbetsgivarnas långtgående ansvar torde de i det längsta tveka innan de nyanställer personal. Stora hinder har rests mellan dem som har anställning inne i företag och dem som efterfrågar arbete. För bl. a. de nytillträdande på arbetsmarknaden, framför allt ungdomar, kan därför lagen försvåra möjligheterna att få arbete.

Ett uttalat syfte vid anställningsskyddslagens tillkomst var att hålla tillbaka förekomsten av begränsade anställningsformer. I lagen finns därför inte inskriven någon rätt att anställa på prov. I stället har 5 § LAS gjorts dispositiv, så att kollektivavtal om provanställning kan träffas. Vid riksdagsbehandlingen av förslaget till anställningsskyddslag (prop. 1973:129) anförde dåvarande inrikesutskottet, att om utvecklingen skulle visa att det föreslagna systemet inte fungerade på ett tillfredsställande sätt, fick frågan tas upp på nytt.

Enligt min mening har den restriktiva inställningen till provanställningar gjort arbetsgivarna mycket försiktiga när det gäller att anställa människor som i olika avseenden är oprövade för ett yrke. Särskilt markerad är den inställningen då det rör sig om att anställa ungdomar utan yrkeserfarenhet.

Visserligen har kollektivavtal träffats på många avtalsområden, vilket också förutsattes vid LAS tillkomst. Men flera av dessa är till sitt innehåll så begränsade till ett fåtal grupper och kriterier att provanställning endast kan förekomma med stor restriktivitet. En klar tendens är också att avtal om provanställning blivit betydligt friare på tjänstemanna- än på LO-området. Det är därför befogat att i enlighet med vad dåvarande inrikesutskottet anförde 1973 på nytt ta upp frågan om provanställning.

Vid föregående riksmöte var frågan om provanställning uppe till behandling. I arbetsmarknadsutskottets betänkande (AU 1977/78:8) anfördes följande:

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

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

Enligt utskottets uppfattning är det naturligt att man, som regeringen beslutat, nu gör en bedömning av hur reglerna i anställningsskyddslagen har fungerat för de nytillträdande på arbetsmarknaden. Kommittén skall enligt direktiven överväga sådana jämkningar i lagstiftningen att den medger en rörlighet inom arbetslivet som är önskvärd från samhällets sida utan att lagstiftningens syfte förändras. Avsikten är att ändringsförslag skall läggas fram skyndsamt om det visar sig påkallat.

Eftersom resultatet av anställningsskyddslagskommitténs arbete dröjt anser jag att det är motiverat att redan nu lägga fram förslag till lagändring avseende möjligheten att provanställa ungdomar under 25 års ålder under högst 6 månader. Ändringen bör träda i kraft snarast möjligt efter riksdagsbehandling av motionen. Därigenom kan den ge snabbt resultat för att underlätta den svåra arbetsmarknadssituationen för ungdomar. En lagändring kan också, om den träder i kraft snarast möjligt, ge erfarenhet för en långsiktig lösning av provanställningsfrågan även avseende andra grupper än ungdomar, t. ex. de arbetshandikappade.

Med hänvisning till vad som i motionen anförts hemställs

att riksdagen beslutar om ändring av 5 § Lagen om anställningsskydd enligt följande:

Nuvarande lydelse

5 § Anställning gäller tills vidare, om ej annat har avtalats. Avtal om att anställning skall avse viss tid, viss säsong, eller visst arbete får träffas endast om det föräns av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Avtal om anställning för viss tid får

Motionärernas förslag

5 § Anställning gäller tills vidare, om ej annat har avtalats. Avtal om att anställning skall avse viss tid, viss säsong, eller visst arbete får träffas endast om det föräns av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Avtal om anställning för viss tid får

Nuvarande lydelse

dock träffas, om avtalet gäller praktiskarbete eller vikariat.

Motionärernas förslag

dock träffas, om avtalet gäller praktiskarbete eller vikariat *eller gäller provanställning under högst sex månader av arbetstagare som ej fyllt 25 år.*

Stockholm den 23 januari 1979

JOHAN A. OLSSON (c)