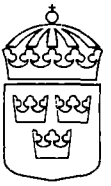
Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1989/90:AU5

Anställningsskydd



1989/90
AU5

Sammanfattning

I betänkandet behandlas sex motioner om lagen om anställningsskydd. I motionerna föreslås bl.a. en översyn av lagen och vidgning av lagens undantagskrets. Vidare yrkas ändringar av lagens regler om turordning vid uppsägning, provanställning och anställning vid arbetsanhopning. Slutligen aktualiseras innebörden av begreppet saklig grund för uppsägning samt sanktionerna mot arbetsgivare som vägrar återta en avskedad anställd trots att avskedandet har ogiltigförklarats av domstol.

Motsvarande yrkanden har med något undantag behandlats av utskottet i tidigare betänkanden om anställningsskydd. Utskottet har inte funnit anledning att frångå sina föregående ställningstaganden och avstyrker samtliga nu föreliggande yrkanden.

Till betänkandet har fogats tio reservationer och tre särskilda yttranden.

Motionerna

1988/89:A712 av Anita Modin m.fl. (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna behovet av en skyndsam översyn av anställningsskyddslagen i enlighet med vad som i motionen anförts.

1988/89:A719 av Kenth Skårvik m.fl. (fp,m,c) vari yrkas att riksdagen hos regeringen anhåller om förslag till ändringar i 6 § lagen om anställningsskydd av innebörd att förlängning av provanställningstiden bör medges i enlighet med vad i motionen anförts.

1988/89:A725 av Lars-Ove Hagberg m.fl. (vpk) vari yrkas

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

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

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

11. att riksdagen hos regeringen begär förslag om att lokal facklig organisation tillerkänns vetorätt vid avsked,

1988/89:A733 av Sven-Åke Nygårds m.fl. (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en höjning av skadeståndet enligt 39 § lagen om anställningsskydd.

1988/89:A748 av Christina Pettersson m.fl. (s) vari yrkas att riksdagen hos regeringen begär förslag om bättre lagskydd för provanställda.

1988/89:A753 av Sonja Rembo m.fl. (m) vari yrkas

23. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av effekterna av lagen om anställningsskydd och vad som anförs i motionen,

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

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

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

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

28. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar i lagen om anställningsskydd (1982:80) i enlighet med vad i motionen anförts om saklig grund för uppsägning,

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

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

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

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

Anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagen (1982:80), ofta förkortad LAS, omfattar i princip alla arbetstagare i såväl allmän som privat tjänst. Endast ett fåtal kategorier arbetstagare är undantagna, bl.a. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

Liksom i annan arbetsrättslig lagstiftning kan det genom kollektivavtal fastställas regler som avviker från lagbestämmelserna. De grundläggande bestämmelserna i lagen om skydd för arbetstagarna är dock tvingande, dvs. de kan inte sättas ur spel genom avtal.

Lagen utgår från att anställning tills vidare är den normala anställningsformen. Tidsbegränsade anställningar får endast ske med stöd av regler i lagen eller i kollektivavtal.

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

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

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

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

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

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

Slutligen föreskriver lagen att arbetstagare som permitteras har rätt till lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Denna rätt gäller från första permitteringsdagen. Arbetsgivarna kan få statsbidrag till en del av kostnaderna för permitteringslönerna.

Utskottet

Översynskrav

Motion A753

I motion A753 av Sonja Rembo m.fl. (m) anförs bl.a. att LAS är ett hinder för framför allt småföretagen att anställa ny personal. Arbetsgivarna är rädda för att anställa någon som de inte är helt övertygade om är lämplig för arbetsuppgifterna och kan förväntas smälta in i företagets miljö. Också de som redan är anställda har blivit obenägna att flytta till en ny arbetsplats, eftersom de då förlorar den plats de hade i turordningen enligt LAS. Inlåsningseffekterna på arbetsmarknaden har därmed ökat.

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

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

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

Härutöver pekar motionärerna på att LAS är mycket detaljerad och ålägger arbetsgivaren en rad varierande regler att följa i olika situationer. Lagstiftningen förutsätter därför tillgång till juridisk kompetens. Mot denna bakgrund föreslår de att regelsystemen i LAS ses över med syfte att åstadkomma förenklingar.

I motionen begärs vidare en översyn av arbetstagarbegreppet i anställningsskyddslagen. Motionärerna framhåller att begreppet har stor räckvidd även utanför arbetsrättens område och att det är väsentligt att det finns entydiga regler för bedömningen av om en person är att betrakta som anställd eller företagare. De anför vidare att fackliga organisationer har en ambition att vidga arbetstagarbegreppet och att detta får vittgående konsekvenser för enskilda personer.

Lagreglerna är allmänt hållna, fortsätter motionärerna, vilket innebär att det överlåts åt rättspraxis att tolka arbetstagarbegreppet. De menar att arbetsdomstolen i vissa domslut givit begreppet en så vid tolkning att det kan ifrågasättas om den står i samklang med lagstiftarens avsikter. En alltför vid tolkning av arbetstagarbegreppet medför orimliga ekonomiska konsekvenser och utgör hinder för en dynamisk utveckling.

Eftersom arbetstagarbegreppets uttolkning har betydelse långt utanför det strikt arbetsrättsliga området kan frågan inte lämpligen lösas genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. Mot denna bakgrund begär motionärerna att arbetstagarbegreppet i LAS skall utredas, med påpekande av att en samordning bör ske med arbetstagarbegreppet i den skatterättsliga och försäkringsrättsliga lagstiftningen.

Härutöver föreslår motionärerna en ändring av lagens undantagskrets, dvs. avgränsningen av de kategorier arbetstagare som undantas från lagens tillämpning. De anser att avgränsningen är för snäv och pekar bl.a. på de särskilda problem som kan uppstå vid rekryteringen av högt kvalificerade befattningshavare med specialistfunktioner. Motionärerna föreslår att regeringen får i uppdrag att föreslå en ändring av lagens 1 § för att vidga den krets av anställda som med hänsyn till sina arbetsuppgifter och därmed förenat ansvar bör undantas från lagen eller ges ett begränsat skydd.

Utskottets överväganden

Utskottet kan inte ansluta sig till den allmänt negativa syn på anställningsskyddslagen som redovisas i motion A753. Som utskottet anfört i tidigare sammanhang fungerar lagen i kombination med ingångna avtal i huvudsak väl. En genomgripande översyn av lagen med den inriktning motionärerna begär avstyrker utskottet bestämt.

Vad sedan beträffar övriga här upptagna yrkanden i motionen vill utskottet anföra följande.

Behovet av förenklingar av anställningsskyddslagen har övervägts i regeringens kansli. Det är möjligheterna att förenkla formföreskrifterna om tidsbegränsade anställningar som särskilt uppmärksammats. Övervägandena redovisades först i en departementspromemoria (Ds A 1987:7) och därefter i våras i en lagrådsremiss med förslag till ändringar i arbetsmiljölagens sekretessbestämmelser m.m. Lagrådsremissen förs vidare till riksdagen i höst genom en av regeringen den 31 augusti beslutad proposition. Utskottet anser att det i detta läge inte är påkallat för riksdagen att ta initiativ till lagförenklingar.

Yrkanden om preciseringar av arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen har behandlats av utskottet vid ett flertal tidigare tillfällen under senare år. Utskottet vidhåller sin tidigare redovisade uppfattning att problemen får lösas i rättstillämpningen efter hand som de uppstår.

Även en vidgning av undantagskretsen av det slag motionärerna begär har behandlats tidigare av utskottet, som ansett att en sådan åtgärd skulle stå i direkt strid med intentionerna bakom anställningsskyddslagen. Utskottet har inte anledning att frångå denna inställning.

Med åberopande av det anförda avstyrker utskottet motion A753 i de nu redovisade delarna.

Tidsbegränsade anställningar

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

Vad först beträffar tidsbegränsade anställningar på grund av *arbetstoppar* — eller med lagens ord tillfällig arbetsanhopning — gäller den begränsningen att en och samma arbetstagare får anställas på detta sätt i sammanlagt sex månader under två år.

Enligt motion A753 av Sonja Rembo m.fl. (m) ter det sig omotiverat att en arbetsgivare under återkommande arbetstoppar, som under en tvåårsperiod sammanlagt varar mer än sex månader, inte kan anställa en och samma arbetstagare. Arbetsgivaren åsamkas onödiga upplärningskostnader och produktivitetsförluster. Tidsgränsen försvårar också möjligheterna för t.ex. studerande att skaffa sig den erfarenhet som kan utgöra ett avstamp för fortsatt yrkesliv. I motionen föreslås att tvåårsgränsen tas bort.

Utskottet har tidigare vid flera tillfällen anfört att lagens regler ger arbetsgivarna tillräckligt utrymme för tillfälliga anställningar vid arbetstoppar och att detta utrymme kan utvidgas eller inskränkas genom kollektivavtal om detta bedöms erforderligt i en viss bransch. Utskottet har samma uppfattning i dag, varför det aktuella motionsyrkandet avstyrks.

Provanställning

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

I fråga om *provanställningens längd* konstateras i motion A753 av Sonja Rembo m.fl. (m) att det redan innan reglerna om provanställning fördes in i LAS fanns möjligheter till provanställning genom kollektivavtal mellan parterna på arbetsmarknaden. På en större del av arbetsmarknaden gällde emellertid en betydligt kortare tidsgräns än sex månader. Vid beslutet om sex månaders provanställning utgick riksdagen från att parterna på arbetsmarknaden skulle respektera riksdagsbeslutet och anpassa avtalen till den beslutade sexmånadersgränsen. Någon sådan anpassning har dock i många fall inte ägt rum. Därigenom har en stor del av de positiva effekter som sexmånadersregeln väntades få på arbetsmarknaden uteblivit. Lagens regler föreslås därför bli ändrade så att arbetstagares rätt till provanställning under sex månader blir garanterad.

Lagen bör vidare ändras så att möjligheter ges till provanställning i upp till tolv månader för vissa kategorier, främst ungdomar och handikappade, i syfte att underlätta för dem att få fast fot på arbetsmarknaden.

I motion A719 av Kenth Skårvik m.fl. (fp, m, c) anförs att provanställning skulle kunna bli mer effektiv om LAS gav möjligheter till förlängning av anställningstiden då den anställde blir sjuk, måste ta tjänstledigt eller måste ta semester. Provanställningen bör förlängas automatiskt med det antal dagar den anställde är frånvarande.

Utskottet får för sin del anföra följande.

Lagens bestämmelser om provanställningens längd är dispositiva. Parterna har således möjlighet att göra de anpassningar till lagen som de finner påkallade. Utskottet intar nu liksom tidigare ståndpunkten att det inte är motiverat att slopa dispositiviteten eller inskränka parternas handlingsutrymme genom att sätta en nedre gräns för provanställningens längd. Utskottet finner inte heller anledning att stödja förslaget om automatisk förlängning av provanställningen vid frånvaro på grund av sjukdom m.m.

När det gäller den i motion A753 framförda tanken på en till ett år förlängd provanställning för arbetstagare med särskilda svårigheter på arbetsmarknaden hänvisar utskottet till de arbetsmarknadspolitiska stödformer som inrättats för dem, exempelvis lönebidrag, rekryteringsstöd och inskolningsplatser. Med hänvisning härtill och till vad ovan sagts avstyrker utskottet de nu behandlade yrkandena i motionerna A719 och A753.

Ett bättre anställningsskydd för provanställda efterlyses i motion A748 av Christina Pettersson m.fl. (s). Sådana arbetstagare kan, säger motionärerna, nekas fortsatt anställning av arbetsgivaren efter gottfinnande och utan skäl.

I motionen har önskemålet om lagändring inte närmare konkretiserats, och utskottet är inte berett att på grundval av motionen föreslå ett initiativ från riksdagens sida utan avstyrker därför densamma.

Saklig grund

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

I motion A753 av Sonja Rembo m.fl. (m) föreslås ett tillkännagivande till regeringen om *innebörden av begreppet saklig grund.* Motionärerna gör gällande att en uppsägning bör grundas på en mer nyanserad avvägning av arbetsgivar- och arbetstagarintressen än som hittills skett. Vid bedömningen bör i högre grad än nu beaktas såväl arbetsgivarens som arbetskamraternas berättigade intresse av att en enskild arbetstagare inte uppträder på ett sådant sätt att arbetsresultatet eller atmosfären på arbetsplatsen försämras. Den enskildes rätt att behålla sitt arbete förutsätter att denne motsvarar rimliga krav på en arbetsinsats. En avvägning bör vidare ske med hänsyn till arbetsplatsens storlek, verksamhetens art, tjänsteställningen m.m.

I motion A725 av Lars-Ove Hagberg m.fl. (vpk) föreslås att lagen ändras så att *deltagande i strejk* aldrig får utgöra saklig grund för avsked. Vidare bör de lokala fackliga organisationerna tillerkännas vetorätt vid avsked.

Utskottet vidhåller sin tidigare redovisade uppfattning att det saknas skäl för lagstiftaren att ändra innebörden av begreppet saklig grund. Det får liksom hittills ankomma på rättstillämpningen att i förekommande fall göra ytterligare preciseringar av begreppets innebörd i vanlig ordning med ledning av lagtext och förarbeten. Motion A753 avstyrks därför i denna del.

Inte heller anser utskottet det vara motiverat att ändra begreppet saklig grund i det avseende som begärs i motion A725. Utskottets synsätt när det gäller avsked på grund av deltagande i en olovlig strejk har närmare redovisats bl.a. i betänkandet AU1986/87:8 (s. 18). Med hänvisning härtill avstyrks de båda motionsyrkandena.

Permitteringslönereglerna

År 1984 ingicks mellan SAF och LO ett avtal som innebar att permitterade arbetstagare fick rätt till full lön från första dagen av permitteringen. Motsvarande regel skrevs in i 21 § anställningsskyddslagen, vilket innebar att samma regel gäller även arbetsgivare utan kollektivavtal. Arbetsgivarna kan få bidrag till de löner som betalas ut under permitteringen. Bidraget benämns permitteringslöneersättning.

I motion A753 av Sonja Rembo m.fl. (m) anförs att de genomförda förändringarna medfört avsevärda svårigheter för företag i främst byggbranschen med väderkänsliga arbeten. Företagen utsätts för mycket svåra ekonomiska påfrestninger. Därigenom har en icke förutsedd omstrukturering ägt rum, vilket också påvisats av riksrevisionsverket. Permitteringslönereglerna måste därför ändras i syfte att undanröja de negativa effekterna av det nu gällande systemet.

Tidigare gällde i stort att permittering utan lön var något som drabbade arbetare men inte tjänstemän. Utskottet står för sin del fast vid sin principiella inställning att när parterna på arbetsmarknaden avtalsvägen har infört likabehandling av arbetstagarna är det naturligt att reformen skall slå igenom på hela arbetsmarknaden utan några begränsningar. Motionärerna åberopar bl.a. att de nya reglerna medfört ökade kostnader särskilt för företag med väderberoende verksamhet. Med anledning härav erinras om att riksdagen av det skäl motionärerna anger förra året ökade antalet ersättningsberättigade dagar vid s.k. väderpermitteringar från 20 till 45. Med det anförda avstyrker utskottet motion A753 i här aktuell del.

Turordning vid uppsägning

I LAS (22 §) finns *turordningsregler* som skall iakttas vid uppsägningar på grund av arbetsbrist. Huvudregeln är att arbetstagarnas plats i turordningen bestäms av deras sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. De arbetstagare som är 45 år eller äldre får dessutom tillgodoräkna sig extra anställningstid. Avvikelser från lagens turordningsregler kan göras genom avtal. När det gäller arbetstagare som är äldre än 57 och ett halvt år krävs att avvikelserna för att gälla skall ha medgivits av en central facklig organisation.

Turordningsreglerna i LAS tas upp i motion A753 av Sonja Rembo m.fl. (m), i vilken anförs att utvecklingen visar att lagen lett till såväl minskad rörlighet på arbetsmarknaden som svårigheter vid driftsinskränkningar. Vid inskränkningar av driften hos ett företag är det enligt motionärerna av avgörande betydelse att verksamheten såväl under nedskärningen som därefter kan bedrivas effektivt, vilket förutsätter att arbetsstyrkan har en lämplig sammansättning och kompetens. I motionen framhålls att en strikt tillämpning av turordningsreglerna enligt LAS i många fall kan innebära att fortsatt drift omöjliggörs, eftersom företaget inte kan behålla eller nyanställa den personal som fordras för att bedriva en konkurrenskraftig verksamhet. Dessa problem är särskilt stora vid driftsinskränkningar på mindre och medelstora företag. Motionärerna menar att turordningsreglerna i LAS bör ändras så att arbetsgivaren ges möjlighet att vid omläggning av verksamheten dels behålla arbetstagare med särskilt yrkeskunnande eller annan kompetens, dels upprätta särskild turordning för arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Grundtryggheten för äldre friställd arbetskraft bör i första hand lösas inom ramen för en reformerad arbetslöshetsförsäkring.

Liknande ändringsyrkanden har framställts alltsedan den nya anställningsskyddslagen antogs år 1982. Utskottets uppfattning är att det är viktigt att hålla fast vid anställningsskyddslagens syfte att värna om i första hand de äldre arbetstagarna och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Lagens turordningsprinciper är inte avsedda att vara undantagslösa. Det stämmer dock enligt utskottets mening bäst med lagens syfte att avstegen från dessa principer kommer till genom överenskommelser mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna och inte, såsom motionärerna förespråkar, genom ensidiga beslut av arbetsgivaren. Utskottet har ingen annan uppfattning i dag, varför motionen avstyrks i aktuell del.

I motion A725 av Lars-Ove Hagberg m.fl. (vpk) framhålls att allt fler anställda arbetar i företag som tillhör *koncerner*, vilket skapar nya problem för arbetsrättslagstiftningen, inte minst LAS. Det juridiska och arbetsrättsliga ansvaret åvilar enbart företaget (bolaget) där arbetaren är anställd. De arbetande och deras fackliga organisationer kommer i den här utvecklingen allt längre från de verkliga beslutsfattarna i koncernledningarna.

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

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

Som motionärerna gör gällande har koncernbegreppet stor betydelse inte minst för turordningen vid driftsinskränkningar och företagsnedläggningar. I både den tidigare och den nuvarande anställningsskyddslagen finns en koncernregel som säger att en arbetstagare som har bytt anställning får tillgodoräkna sig tiden i den förra anställningen om arbetsgivarna vid anställningsbytet tillhör samma koncern. Vid utformningen av dessa regler diskuterades koncernbegreppet ingående. Det skall inte bestridas att det finns kvarstående problem och att nya tillkommer, bl.a. de av motionärerna påtalade s.k. bolagiseringarna. Utskottet utgår från att problem av detta slag uppmärksammas i den fortlöpande översynen av arbetsrätten i regeringens kansli. Vad nu sagts gäller också de mer allmänna koncernfrågor av arbetsrättslig natur som aktualiserats i motionen, i den mån sådana frågor inte kan lösas genom avtal arbetsmarknadsparterna emellan.

Med hänsyn till det anförda och till att ett motsvarande yrkande förra året lämnades utan bifall av riksdagen vill utskottet inte föreslå någon åtgärd med anledning av motion A725, som alltså avstyrks i den nu behandlade delen. Avslutningsvis skall påpekas att utskottet återkommer till frågan om förutsättningarna för fackligt arbete i internationella koncerner i betänkandet 1989/90:AU3.

Skadestånd vid ogiltigförklarad uppsägning m.m.

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

Utskottet tar i detta avsnitt först upp den i motion A725 av Lars-Ove Hagberg m.fl. (vpk) på nytt aktualiserade frågan om *arbetstagarens rätt att återgå i arbetet efter domstolsutslag*. I motionen yrkas att lagen ändras så att arbetsgivaren hindras att med stöd av den angivna paragrafen köpa sig fri från en anställd. Har en domstol ogiltigförklarat ett avsked bör den anställde själv kunna välja mellan återanställning eller skadestånd.

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

Utskottet behandlar härefter yrkanden om att *det särskilda skadeståndet skall höjas*. I den nyss behandlade vpk-motionen A725 föreslås att skadeståndsbeloppen räknas upp "så att de kan ge verklig kompensation". Även i motionerna A712 av Anita Modin m.fl. (s) och A733 av Sven Åke Nygårds m.fl. (s) begärs att skadeståndsbeloppen skall höjas kraftigt för att lagens preventiva effekt skall återställas.

Utskottet har med anledning av liknande yrkanden i tidigare sammanhang framhållit betydelsen av att skadestånden fastställs på ett sådant sätt att de fyller avsedd funktion. Vidare har utskottet erinrat om att beloppen för det särskilda skadeståndet ökar automatiskt i takt med att lönerna höjs. Sedan den 1 juli 1984 har arbetsgivarna inte längre avdragsrätt för bl.a. det särskilda skadeståndet, vilket i praktiken innebar en skärpning av detta skadestånd. Med hänsyn till vad nu anförts och till att utskottet utgår från att frågan om skadeståndsbeloppens effekter följs med uppmärksamhet i regeringens kansli avstyrker utskottet de föreliggande motionsyrkandena.

Hemställan

Utskottet hemställer

1. beträffande *översynskrav m.m.*

att riksdagen avslår motion 1988/89:A753 yrkandena 23— 26,

2. beträffande *arbetstoppar*

att riksdagen avslår motion 1988/89:A753 yrkande 30,

3. beträffande *provanställningens längd*

att riksdagen avslår motionerna 1988/89:A719 och 1988/89:A753 yrkandena 31 och 32,

4. beträffande *bättre anställningsskydd för provanställda*

att riksdagen avslår motion 1988/89:A748,

5. beträffande *innebörden av begreppet saklig grund m.m.*

att riksdagen avslår motionerna 1988/89:A725 yrkandena 9 och 11 samt 1988/89:A753 yrkande 28,

6. beträffande *permitteringslönereglerna*

att riksdagen avslår motion 1988/89:A753 yrkande 29,

7. beträffande *turordningsreglerna*

att riksdagen avslår motion 1988/89:A753 yrkande 27,

8. beträffande *koncerner*

att riksdagen avslår motion 1988/89:A725 yrkande 8.

9. beträffande *rätt till återgång i arbetet efter domstolsutslag*
att riksdagen avslår motion 1988/89:A725 yrkande 10 i motsvarande del,

10. beträffande *höjning av det särskilda skadeståndet*
att riksdagen avslår motionerna 1988/89:A712, 1988/89:A725 yrkande 10 i motsvarande del och 1988/89:A733.

Stockholm den 15 september 1989

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Lars Ulander

Närvarande: Lars Ulander (s), Elver Jonsson (fp), Sonja Rembo (m), Börje Hörnlund (c), Lahja Exner (s), Anders G Högmark (m), Gustav Persson (s), Sten Östlund (s), Bo Nilsson (s), Mona Saint Cyr (m), Kersti Johansson (c), Anna Horn af Rantzien (mp), Mona Sahlin (s), Eivor Husing (s), Karl-Erik Persson (vpk) och Gunilla Andersson (s).

Reservationer

1. Översynskrav m.m. (mom. 1)

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

dels att den del av utskottets yttrande på s. 5 som börjar med "Utskottet kan" och på s. 6 slutar med "redovisade delarna" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar uppfattningen i motion A753 (m) att effekterna av LAS bör ses över. Denna lag tillkom i första hand för att skydda äldre och handikappad arbetskraft mot utslagning från arbetsmarknaden. Det kan starkt ifrågasättas om detta syfte har uppnåtts.

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

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

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

Utskottet anser vidare liksom motionärerna att komplexiteten i lagen har medfört olika tolkningar och svårigheter vid tillämpningen. Den förutsätter att företagen har tillgång till juridisk kompetens. De förenklingar i anställningsskyddslagen som föreslås i en av regeringen den 31 augusti beslutad proposition om arbetsmiljö och sekretess m.m. är begränsade. Den ovan förordade översynen av lagens effekter bör alltså även innefatta regelsystemet i LAS med syfte att åstadkomma ytterligare förenklingar.

Den nu förordade översynen av anställningsskyddslagens effekter och komplexa regelsystem förutsätts ingå som ett led i den översyn och analys av hela den arbetsrättsliga lagstiftningen som begärts i motion A753 och som utskottet återkommer till i betänkande 1989/90:AU6 om medbestämmande i arbetslivet. I avvaktan på denna övergripande översyn bör dock vissa anställningsskyddsfrågor redan nu tas upp till sakbehandling.

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

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

Eftersom arbetstagarbegreppets uttolkning har konsekvenser utanför det strikt arbetsrättsliga området, är detta en fråga som inte lämpligen kan lösas genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. Arbetstagarbegreppet bör därför utredas. En samordning behöver ske med arbetstagarbegreppet i den skatterättsliga och socialförsäkringsrättsliga lagstiftningen.

Vad härefter gäller den i motion A753 aktualiserade frågan om undantagskretsen i LAS får utskottet anföra följande.

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

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

Förslag om andra aktuella förändringar i anställningsskyddslagen redovisas i den följande framställningen.

Vad utskottet ovan anfört om översyn av anställningsskyddslagen i olika avseenden bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. beträffande *översynskrav m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1988/89:A753 yrkandena 23— 26 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

2. Arbetstoppar (mom. 2)

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

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

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

dels att utskottets hemställan under 2 bort ha följande lydelse:

2. beträffande *arbetstoppar*

att riksdagen med bifall till motion 1988/89:A753 yrkande 30 antar följande lagförslag:

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

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

Nuvarande lydelse	*Reservanternas förslag*
5 §	
Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:	Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:
1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.	1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.	2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock *sammanlagt* högst sex månader *under två år*, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.	3. Avtal för viss tid, dock högst sex månader, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänst eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.	
5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.	

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1990.

3. Provanställningens längd (mom. 3)

Elver Jonsson (fp), Sonja Rembo (m), Börje Hörnlund (c), Anders G Högmark (m), Mona Saint Cyr (m) och Kersti Johansson (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 7 börjar med "Lagens bestämmelser" och på s. 8 slutar med "och A753" bort ha följande lydelse:

I 1982 års anställningsskyddslag infördes möjlighet till provanställning med en prövotid upp till sex månader. När lagen trädde i kraft fanns i olika kollektivavtal bestämmelser om provanställning. Dessa avtalsbestämmelser gav som regel ett snävare utrymme för provanställning än lagen — i en del fall var avtalen utpräglat restriktiva på denna punkt. Även om en del avtal sedan dess ansluter till lagen finns det anledning anta att avtal även i fortsättningen kommer att inskränka de möjligheter till provanställning som lagstiftaren har angett en norm för. Detta är till förfång för framför allt grupper med svag ställning på arbetsmarknaden. Regeringen bör få i uppdrag att välja en lagtekniskt lämplig form för detta och återkomma till riksdagen med förslag i ämnet. Därvid bör man också kunna överväga en möjlighet till en utökad provanställning i vissa fall i syfte att ge exempelvis invandrare och ungdomar möjlighet att upparbeta den kompetens som behövs för en arbetsuppgift. Ett genomförande av de nu förordade åtgärderna reducerar de problem som tas upp i motion A719.

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

dels att utskottets hemställan under 3 bort ha följande lydelse:

> 3. beträffande *provanställningens längd*
>
> att riksdagen med anledning av motionerna 1988/89:A719 och 1988/89:A753 yrkandena 31 och 32 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

4. Innebörden av begreppet saklig grund m.m. (mom. 5)

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

dels att den del av utskottets yttrande på s. 8 som börjar med "Utskottet vidhåller" och på s. 9 slutar med "båda motionsyrkandena" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar uppfattningen i motion A753 (m) att det till grund för uppsägning bör ligga en mer nyanserad avvägning av arbetsgivar- och arbetstagarintressen än som hittills skett. Vid bedömningen bör i högre grad än nu beaktas såväl arbetsgivarens som arbetskamraternas berättigade intresse av att en enskild arbetstagare inte uppträder på ett sådant sätt att arbetsresultatet eller atmosfären på arbetsplatsen försäm-

ras. Den enskildes rätt att behålla sitt arbete förutsätter att denne motsvarar rimliga krav på en arbetsinsats. En avvägning bör vidare ske med hänsyn till arbetsplatsens storlek, verksamhetens art, tjänsteställningen m.m. Utskottets ställningstagande i denna del bör ges regeringen till känna. Vad som yrkas i vpk-motionen A725 bör avslås.

dels att utskottets hemställan under 5 bort ha följande lydelse:

5. beträffande *innebörden av begreppet saklig grund m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1988/89:A753 yrkande 28 samt med avslag på motion 1988/89:A725 yrkandena 9 och 11 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

5. Innebörden av begreppet saklig grund m.m. (mom. 5)

Karl-Erik Persson (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 8 som börjar med "Utskottet vidhåller" och på s. 9 slutar med "båda motionsyrkandena" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar uppfattningen i vpk-motionen A725 att arbetsgivarens rätt att avskeda måste stoppas. Erfarenheterna av den nuvarande lagstiftningen talar sitt tydliga språk. Det är inte bara "vanliga" arbetare som avskedas utan även fackliga förtroendevalda.

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

Vad utskottet med tillstyrkan till motion A725 i aktuella delar anfört bör ges regeringen till känna. Motion A753 (m) avstyrks i tillämplig del.

dels att utskottets hemställan under 5 bort ha följande lydelse:

5. beträffande *innebörden av begreppet saklig grund m.m.*

att riksdagen med bifall till motion 1988/89:A725 yrkandena 9 och 11 samt med avslag på motion 1988/89:A753 yrkande 28 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

6. Permitteringslönereglerna (mom. 6)

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

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

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

vanligtvis mycket små möjligheter att planera för väderpermitteringar. Verksamheten är ofta påtagligt säsongbetonad. Liksom andra företag i branschen är de beroende av kundernas önskemål och tidpunkten för beviljande av byggnadstillstånd. Priskonkurrensen är hård och medger inte kompensation för permitteringskostnader. I allmänhet föreligger inte heller möjligheter till alternativ sysselsättning.

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

De oorganiserade arbetsgivarna står utanför systemet men får ändå bidra till det via arbetsmarknadsavgiften. Deras situation är oacceptabel.

Mot den angivna bakgrunden ställer utskottet sig bakom kravet i motion A753 (m) om en ändring i permitteringsreglerna i syfte att undanröja de ovan redovisade negativa effekterna. Detta bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 6 bort ha följande lydelse:

6. beträffande *permitteringslönereglerna*

att riksdagen med bifall till motion 1988/89:A753 yrkande 29 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

7. Turordningsreglerna (mom. 7)

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

dels att den del av utskottets yttrande på s. 10 som börjar med "Liknande ändringsyrkanden" och slutar med "aktuell del" bort ha följande lydelse:

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

För företag som saknar kollektivavtal erbjuds i liknande fall inga möjligheter att genomföra en smidig personalreduktion. Här gäller turordningsreglerna utan undantag. I sådana fall ger konkurs enda möjligheten att upplösa arbetsstyrkan och ombilda företaget.

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

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

Det anförda, som innebär tillstyrkan av motion A753 i denna del, bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 7 bort ha följande lydelse:

7. beträffande *turordningsreglerna*

att riksdagen med bifall till motion 1988/89:A753 yrkande 27 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

8. Koncerner (mom. 8)

Karl-Erik Persson (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 11 börjar med "Som motionärerna" och slutar med "betänkandet 1989/90:AU3" bort ha följande lydelse:

Som framhålls i vpk-motionen A725 skapar en snabbt fortgående koncentrationsprocess i näringslivet — och därmed allt fler anställda som arbetar i företag som tillhör koncerner — nya problem för arbetsrättslagstiftningen. Detta gäller inte minst LAS. Det juridiska och arbetsrättsliga ansvaret åvilar enbart företaget (bolaget), där arbetaren är anställd. De arbetande och deras fackliga organisationer kommer med den utvecklingen allt längre från de verkliga beslutsfattarna i koncernledningarna.

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

Utskottet delar mot denna bakgrund uppfattningen i vpk-motionen A725 att koncernbegreppet är juridiskt, ekonomiskt och arbetsrättsligt otidsenligt. Det måste vara ett oavvisligt krav att arbetsrättslagstiftningen klarar ut koncernbegreppet, så att de anställda och deras fackliga organisationer kan förhandla och utmäta ekonomiskt, moraliskt och juridiskt ansvar av de verkliga beslutsfattarna i en koncern.

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

Slutsatsen av det anförda är att regeringen med hänsyn till den snabba utvecklingen bör utarbeta ett förslag till ett koncernbegrepp som innebär att det arbetsrättsliga och ekonomiska ansvaret förläggs till koncernledningen. Det översynsarbete beträffande den arbetsrättsliga lagstiftningen som hittills har sagts pågå i regeringens kansli bedrivs med alltför blygsamma ambitioner. Detta viktiga arbete — inte minst i vad avser de koncernfackliga frågorna — måste prioriteras och få erforderliga resurser.

Detta bör med bifall till vpk-motionen A725 i denna del ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 8 bort ha följande lydelse:

8. beträffande *koncerner*

att riksdagen med bifall till motion 1988/89:A725 yrkande 8 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

9. Rätt till återgång i arbetet efter domstolsutslag (mom. 9)

Karl-Erik Persson (vpk) anser

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

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

dels att utskottets hemställan under 9 bort ha följande lydelse:

9. beträffande *rätt till återgång i arbetet efter domstolsutslag*

att riksdagen med bifall till motion 1988/89:A725 yrkande 10 i motsvarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

10. Höjning av det särskilda skadeståndet (mom. 10)

Karl-Erik Persson (vpk) anser

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

Det råder ingen tvekan om att skadeståndsbeloppen är alldeles otillräckliga för att få avsedd effekt. Som framhålls i motion A712 av Anita Modin m.fl. (s) har det under senare år förekommit flera fall där arbetsgivaren inte följt domstols dom om ogiltighetsförklaring av uppsägning eller avsked av det skälet att skadeståndets storlek uppenbart inte varit tillräckligt avskräckande.

Skadestånden bör mot denna bakgrund höjas kraftigt. En översyn av LAS skadeståndsbestämmelser med denna inriktning bör sålunda snarast komma till stånd. Med tillstyrkan av vad som anförs i denna del i motionerna A712, A725 och A733 bör detta ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 10 bort ha följande lydelse:

> 10. beträffande *höjning av det särskilda skadeståndet*
>
> att riksdagen med bifall till motionerna 1988/89:A712, 1988/89:A725 yrkande 10 i motsvarande del och 1988/89:A733 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

Särskilda yttranden

1. Översynskrav m.m. (mom. 1)

Elver Jonsson (fp) anför:

Med anledning av den i motion A753 (m) begärda översynen av arbetstagarbegreppet i anställningsskyddslagen hänvisar jag till att folkpartiet i motion 1988/89:A727 föreslagit en översyn med syfte att bättre anpassa de arbetsrättsliga lagarna till de mindre företagens förhållanden. I översynen förutsätts ingå att arbetstagarbegreppet blir närmare belyst. Den aktuella folkpartimotionen redovisas av utskottet i betänkandet 1989/90:AU6 om medbestämmande i arbetslivet.

2. Översynskrav m.m. (mom. 1)

Börje Hörnlund och Kersti Johansson (båda c) anför:

Med anledning av den i motion A753 (m) begärda översynen av anställningsskyddslagens effekter m.m. hänvisar vi för vår del till vad som anförs i motiven till yrkandet i centerpartiets motion 1988/89:A724 om en parlamentariskt sammansatt kommitté för en total översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Vårt yrkande behandlas av utskottet i betänkandet 1989/90:AU6 om medbestämmande i arbetslivet.

3. Rätt till återgång i arbetet efter domstolsutslag, m.m. (mom. 9 och 10)

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

I utskottets betänkande 1989/90:AU6 om medbestämmande i arbetslivet behandlas framställningar från bl.a. vårt håll om en översyn av de arbetsrättsliga skadeståndena. Bakgrunden till denna begäran är uppfattningen att skadeståndena på det arbetsrättsliga området bör vara uttryck för en balanserad syn på arbetsgivar- resp. arbetstagarparternas ansvar. Detta utvecklas närmare i motion A753, som i den delen redovisas i det nyssnämnda medbestämmandebetänkandet.

gotab 99039, Stockholm 1989