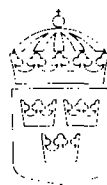


Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1986/87:7

om anställningsskydd



AU
1986/87:7

Sammanfattning

I betänkandet behandlas åtta motioner om anställningsskyddslagen (LAS) och en motion om främjandelagen, avlämnade under allmänna motionstiden föregående riksmöte. De frågor som tas upp i motionerna är i sammanfattning följande:

1. Översyn av anställningsskyddslagen (LAS)
2. LAS tillämpningsområde
3. Turordning vid uppsägning
4. Skadestånd vid ogiltigförklarad uppsägning
5. Provanställning
6. Anställning vid arbetsanhopning
7. Permitteringslöneersättning
8. Koncernbegreppet
9. Översyn av främjandelagen

Utskottet har avstyrkt samtliga motionsyrkanden. Reservationer har avlämnats av moderata samlingspartiet (punkterna 1–3, 5–9), centerpartiet (punkt 1) och vpk (punkterna 4, 8 och 9).

Bakgrund

Anställningsskyddslagen (1982:80), ofta förkortad LAS, omfattar i princip alla arbetstagare i såväl allmän som privat tjänst. Endast ett fåtal kategorier arbetstagare är undantagna.

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

Lagen utgår från att anställning tills vidare är den normala anställningsformen. Tidsbegränsade anställningar får endast ske med stöd av regler i lagen eller i kollektivavtal. De fall som avses i lagen är tidsbegränsade anställningar på grund av "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.

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

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall fastställas en turordning där huvudprincipen är att den som senast anstälts 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 inträder numera från första permitteringsdagen enligt en ny regel som antogs hösten 1984 samtidigt med att statsbidrag infördes till arbetsgivarnas kostnader för permitteringslöner.

Motionsyrkanden

1985/86:A212 av Marianne Karlsson (c) vari yrkas att riksdagen beslutar anta följande lagförslag:

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

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

Nuvarande lydelse

Arbetstagare som under anställningstiden blir *permitterad* har rätt till lön och andra anställningsförmåner under *permitteringstiden*.

Har en ----- första stycket.
Rätten till ----- till sin natur.

1985/86:A270 av Alf Svensson (c) vari yrkas

5. att riksdagen hos regeringen begär en översyn av lagen om anställningsskydd LAS, i enlighet med vad som anförs i motionen.

Yrkandena 1–4 har behandlats i betänkandet AU 1985/86:11.

1985/86:A721 av Anders Björck och Olle Aulin (m) vari yrkas att riksdagen hos regeringen *anhåller* om en översyn av 1 § lagen om anställningsskydd i syfte att undersöka behovet av en utvidgning av den s. k. frikretsen i mindre företag.

1985/86:A723 av Stig Josefson (c) vari yrkas att riksdagen beslutar att hänvisningen till 6 § utgår i 2 § anställningsskyddslagen.

1985/86:A727 av Lars Werner m. fl. (vpk) vari yrkas

3. att riksdagen hos regeringen begär förslag om ändring i lagen om anställningsskydd som förhindrar arbetsköpare att köpa sig fria från arbetskraft och att skadeståndsbeloppen räknas upp enligt vad i motionen anförts,

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

Yrkandena 1 och 2 har behandlats i betänkandet AU 1985/86:14.

1985/86:A735 av Sven Eric Lorentzon m. fl. (m, fp, c) vari yrkas att riksdagen beslutar att 21 § anställningsskyddslagen får följande lydelse.

Nuvarande lydelse

En arbetstagare som *permitteras* har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Detta gäller dock

Ändringsförslag

21 §

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

Föreslagen lydelse

En arbetstagaren som *permitteras* har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Detta gäller dock

Nuvarande lydelse

inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

Föreslagen lydelse

inte om permitteringen är en följd av

- *arbetstagarens eget vållande,*
- *olovlig konflikt,*
- *semesterstängning i samband med huvudsemestern, dock högst under de första tio permitteringsdagarna,*
- *offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med,*
- *otjänlig väderlek som omöjliggjort arbete,*
- att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

AU 1986/87:7

1985/86:A739 av Christer Eirefelt m. fl. (fp) vari yrkas att

3. riksdagen hos regeringen begär förslag till enhetlig definition av begreppen arbetsgivare och arbetstagare.

Motiveringen till yrkandet återfinns i motion 1985/86:N307. Yrkandena 1 och 2 har behandlats i betänkandet AU 1985/86:8.

1985/86:A740 av Siri Häggmark (m) vari yrkas att riksdagen beslutar att anta följande

Förslag till

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

Häri genom föreskrivs att 1 § (1982:80) om anställningsskydd skall erhålla följande lydelse.

1 §

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst. Från lagens tillämpning undantas dock:

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,

2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,

3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,

4. arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete, skyddat arbete eller arbete i ungdomslag,

5. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha annan chefs- eller specialistbefattning, om berörda arbetstagare och arbetsgivare träffat överenskommelse om att lagen inte skall gälla och att arbetstagaren i stället skall vara tillförsäkrad minst sex månaders uppsägningstid med bibehållna anställningsförmåner.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1987.

1985/86:A745 av Börje Hörnlund m. fl. (c) vari yrkas

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om provanställning.

Övriga yrkanden behandlas i andra betänkan.

1985/86:A746 av Margareta Persson (s) och Barbro Evermo (s) vari yrkas att riksdagen hos regeringen begär en översyn av främjandelagen.

AU 1986/87:7

1985/86:A748 av Alf Wennerfors m. fl. (m) vari yrkas

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

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

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

20. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd i enlighet med vad som i motionen anförts angående anställning vid arbetstoppar,

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

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

Utskottet

Den nuvarande lagen, vars huvudsakliga innehåll beskrivits inledningsvis, tillkom år 1982 (prop. 1981/82:71, prop. 90, AU 11). Lagen byggde på erfarenheter av bl. a. en lag från år 1974.

Översyn av anställningsskyddslagen (LAS)

I motion 1985/86:A270 av Alf Svensson m. fl. (c) framhålls att LAS har ändrats åtskilligt under åren. Lagen var komplicerad redan från början vilket har medfört olika tolkningar och svårigheter vid tillämpningen. Lagen svarar mot den angivna bakgrunden inte fullt ut mot uppställda önskemål. Den bör därför bli föremål för en genomgripande översyn.

Som framgått inledningsvis tillkom den nu gällande lagen för fyra år sedan efter det att 1974 års anställningsskyddslag hade varit föremål för en omfattande genomgång. Det föreligger enligt utskottets uppfattning inte tillräckliga skäl för att ta initiativ till en genomgripande översyn av lagen. Med hänvisning härtill samt till det fortlöpande översynsarbetet på det arbetsrättsliga området inom regeringens kansli avstyrks motion A270 i aktuell del.

LAS tillämpningsområde

LAS gäller i princip alla arbetstagare. Det fåtal kategorier som undantas anges i lagens 1 §. Dit hör arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj eller är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll. Vidare undantas arbetstagare

som har anvisats beredskapsarbete, skyddat arbete eller arbete i ungdomslag. Slutligen görs undantag för arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

I motionerna 1985/86:A748 av Alf Wennerfors m. fl. (m), 1985/86:A721 av Anders Björck och Olle Aulin (m) samt 1985/86:A740 av Siri Häggmark (m) föreslås en *vidgad undantagskrets i LAS*. I motion A748 anförs att avgränsningen av de kategorier arbetstagare som undantas från lagens tillämpning är för snäv. Motionärerna pekar bl. a. på de särskilda problem som kan uppstå vid rekryteringen av högt kvalificerade befattningshavare med specialistfunktioner och föreslår en utredning av 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. Undantag från lagen i sin helhet bör kunna medges under förutsättning av att ett särskilt avtal träffas mellan parterna. I motion A721 förs förslaget fram främst med utgångspunkt i de mindre företagens situation.

Utskottet har behandlat frågan om en utvidgning av undantagskretsen vid flera tillfällen alltsedan lagens tillkomst. Utskottet har därvid bl. a. erinrat om att antagandet av LAS år 1982 innebar en precisering av undantagsreglerna som gjorde dem mer restriktiva än tidigare. Detta gällde bl. a. definitionen av arbetstagare i företagsledande ställning. Syftet härmed var att ge så många arbetstagare som möjligt det skydd för anställningen som lagen erbjuder. Att undanta nya grupper av arbetstagare från lagens tillämpning har utskottet därför ansett stå i direkt strid med de intentioner som gäller för denna lagstiftning. Detta har utskottet inte velat medverka till. Slutligen har utskottet pekat på möjligheten att träffa kollektivavtal om tidsbegränsade anställningar. Utskottet har samma inställning i dag. De i sammanhanget aktuella motionerna bör därför avslås.

Utskottet tar härefter upp två motioner som rör *arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen*. Alf Wennerfors m. fl. (m) i motion 1985/86:A748 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. Det anförs vidare att fackliga organisationer har en ambition att vidga arbetstagarbegreppet och att detta får vittgående konsekvenser för enskilda personer. Man erinrar om att eftersom lagreglerna är allmänt hållna överläts åt rättspraxis att tolka arbetstagarbegreppet. Motionärerna menar därvid 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. Motionärerna slår fast att en alltför vid tolkning av arbetstagarbegreppet medför orimliga ekonomiska konsekvenser och utgör hinder för en dynamisk utveckling. Arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen bör därför utredas.

Christer Eirefelt m. fl. (fp) efterlyser i motion 1985/86:A739 en enhetlig definition av begreppen arbetsgivare och arbetstagare.

I ett tidigare betänkande har utskottet redovisat hur arbetstagarbegreppet utvecklats (se AU 1984/85:3). I samband med behandlingen av ett liknande yrkande som det nu aktuella uttalade utskottet förra året i betänkande AU 1985/86:3 följande:

Arbetstagarbegreppet definieras inte direkt i den arbetsrättsliga lagstiftningen bortsett från att det i 1 § medbestämmandelagen (MBL) finns en tilläggsföreskrift som innebär att s. k. beroende uppdragstagare skall jämsställas med arbetstagare. Med arbetsgivare och arbetstagare åsyftar lagen dem som är arbetsgivare och arbetstagare i civilrättslig mening. I förarbetena till lagen (prop. 1975/76:105, bil. 1) angavs vissa grundläggande förutsättningar som måste vara uppfyllda för att ett arbetstagarförhållande i civilrättslig mening skall anses föreligga. Förhållandet mellan parterna skall vara grundat på avtal. Avtalet skall gå ut på att ena parten skall prestera arbete för den andra partens räkning, och den part som åtar sig att prestera arbete skall själv delta i detta. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppets innehåll i övrigt bestäms i rättstillämpningen. MBL avsågs inte medföra någon principiell rubbning av den dåvarande rättstillämpningen när det gäller det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Ett drag hos denna rättstillämpning beskrivs som en fortgående utveckling mot en mer vidsträckt tillämpning av begreppet. Det anfördes i propositionen att denna utveckling är önskvärd och att den också hade stöd i förarbetena till den tidigare lagen om anställningsskydd (prop. 1973:129).

Utskottet menade för sin del att det fanns flera skäl att inte härutöver göra några särskilda preciseringar av arbetstagarbegreppet. Ett skäl som angavs var att det alltid kommer att uppstå gränsdragningsproblem där en uttolkning slutligen likväl måste överlätas åt rättspraxis. Ett annat skäl ansåg utskottet vara att arbetslivet undergår ständiga förändringar som skulle leda till att definitioner av arbetstagarbegreppet som nu upplevs som entydiga och preciserade om en tid skulle framstå som överspelade. Utskottet tillade slutligen att det var väsentligt att lagstiftningen om anställningsskydd liksom om föreningsrätt, förhandlingsrätt och kollektivavtal, med dess centrala betydelse för ordnade förhållanden på arbetsmarknaden, har ett vidsträckt tillämpningsområde. Preciseringar av arbetstagarbegreppet som skulle leda till att de arbetsrättsliga lagarnas tillämpningsområden minskades kunde utskottet mot den bakgrunden inte acceptera.

Utskottet, som med det anförda avstyrkte det då aktuella motionsyrkandet om en precisering av arbetstagarbegreppet, har ingen annan uppfattning i frågan i dag. Motionerna 1985/86:A739 och 1985/86:748 bör följaktligen avslås i denna del.

Turordningen 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. Arbetstagare med längre anställningstid har med andra ord företräde framför arbetstagare med kortare tid (principen "sist in – först ut"). Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. De arbetstagare som är 45 år eller äldre får dessutom tillgodoräkna sig extra anställningstid. Arbetstagare över 57 och ett halvt år fick år 1984 ett förstärkt anställningsskydd (AU 1983/84:22). Då bestämdes att avtal om avvikelser från turordningen i fråga om sådana arbetstagare får tillämpas bara om den centrala fackliga organisationen ger sitt medgivande.

Turordningsreglerna tas upp i motion 1985/86:A748 av Alf Wennerfors 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 vid 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. Likaså innebär en förändrad produktion ofta nya krav på personalens 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 vid 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. Den ekonomiska grundtryggheten för äldre friställd arbetskraft bör i första hand lösas inom ramen för en reformerad arbetslöshetsförsäkring.

Liknande ändringsyrkanden har framställts alltsedan den nya anställningskyddslagen antogs år 1982. Utskottet har därvid uttalat som sin uppfattning att det är viktigt att man håller fast vid anställningskyddslagens syfte att värna om i första hand de äldre arbetstagarna och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Utskottet har vidare understrukit att den princip lagen har – att de med längre anställningstid har företräde till fortsatt arbete framför dem med kortare tid – inte är avsedd att vara undantagslös. Avsteg från principen kan göras genom att utnyttja den möjlighet som står öppen att träffa avtal om avvikelser från lagens regler. Detta innebär att arbetsgivare och de fackliga organisationerna i samråd skall försöka komma fram till lösningar som är anpassade till vad situationen kräver i de särskilda fallen. Utskottet har menat att denna väg är att föredra med hänsyn till lagens syfte att skydda äldre och handikappade arbetstagare. Utskottets inställning har varit den att när undantag görs bör dessa sålunda grunda sig på samförståndslösningar och inte, som ibland förespråkas, på beslut som ensidigt fattas av arbetsgivaren (se bl. a. AU 1985/86:3, s. 7).

Inga nya omständigheter har tillkommit som föranleder ett ändrat ställningstagande från utskottets sida. Motion A748 avstyrks därför i här aktuell del.

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 arbetstagare som har fyllt 60 år är skadeståndet minst 24 och högst 48 månadslöner. För kortvariga anställningar finns en jämningsregel. Vad månadslönen beträffar beräknas den efter den lön som utgick när anställningen upphörde.

I motion 1985/86:A727 av Lars Werner m. fl. (vpk) yrkas att lagen ändras så att arbetsgivare förhindras att köpa sig fria från arbetskraft. Har en domstol ogiltigförklarat ett avsked bör den anställde själv kunna välja mellan återanställning eller skadestånd. Härutöver föreslås att skadeståndsbeloppen räknas upp på sådant sätt att de får verklig betydelse.

Utskottet vidhåller sin tidigare uttalade uppfattning att det inte kan vara en praktiskt genomförbar ordning att som motionärerna föreslår låta arbetstagare välja mellan skadestånd och att återgå i arbetet. Det sistnämnda skulle i sista hand medföra att arbetstagaren genom exekutiva åtgärder bereds tillträde till arbetsplatsen. Därför har lagstiftaren stannat för den lösningen att om arbetsgivaren inte böjer sig för en domstols dom och för det ekonomiska tryck som det särskilda skadeståndet utgör, får anställningsförhållandet anses upplöst så att den ohållbara situationen kan bringas ur världen. Mot denna bakgrund anser utskottet att det inte är påkallat med något initiativ till den föreslagna lagändringen. Inte heller vill utskottet ställa sig bakom motionärernas förslag om en uppräknig av skadeståndsbeloppen. Utskottet vill erinra om att skadeståndsbeloppen ökar automatiskt i takt med höjningarna av lönenivåerna till följd av det särskilda skadeståndets konstruktion. Motion 1985/86:A727 i denna del avstyrks med hänvisning till vad utskottet anfört.

Provanställning

LAS medger i 6 § provanställningar med en provotid av högst sex månader. Om arbetsgivaren inte vill att anställningen skall fortsätta skall arbetstagare få besked härom senast vid provotidens 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 motion 1985/86:A748 av Alf Wennerfors m. fl. (m) konstateras att 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. Motionärerna anför vidare att riksdagen vid beslutet om sex månaders provanställning utgick från att parterna på arbetsmarknaden skulle respektera riksdagsbeslutet och anpassa avtalen till den beslutade sexmånadersgränsen, men att någon sådan anpassning i många fall inte har ägt rum samt att en stor del av de positiva effekter som sexmånadersregeln väntades få på arbetsmarknaden därigenom uteblivit. Lagens regler föreslås därför bli generell verkande.

Liknande synpunkter förs fram i motion 1985/86:A723 av Stig Josefsson (c). I motion 1985/86:A745 av Börje Hörnlund m. fl. (c) understryks betydelsen av att möjligheterna till provanställningar förbättras, vilket skulle

gynna ungdomars sysselsättning. De hinder och begränsningsregler som den arbetsrättsliga lagstiftningen innebär i dessa hänseenden bör därför undanröjas.

Slutligen anförs i motion 1985/86:A748 beträffande provanställning också att svårigheterna för framför allt nytillträdande att få en fast fot på arbetsmarknaden leder till att möjligheterna till provanställning under ett år bör övervägas. En sådan förlängd provanställning bör enligt motionärerna förenas med en viss uppföljning från arbetsförmedlingens sida.

När den nya anställningsskyddslagen trädde i kraft den 1 april 1982 fanns i olika kollektivavtal bestämmelser om provanställning. Som framhålls i motionerna A723 och A748 var dessa kollektivavtal i många fall mer restriktiva än den nya lagen beträffande provotidens längd. Sedan dess har avtalen löpt ut och parterna har vid ingående av nya avtal möjlighet att göra de anpassningar till lagen som de finner påkallade, eftersom lagens bestämmelser är dispositiva. Utskottet anser det inte vara motiverat att slopa dispositiviteten eller att inskränka parternas handlingsutrymme genom att sätta en form av nedre gräns för den. Utskottet finner heller inte anledning att stödja förslaget i motion A748 att sträcka ut tiden för provanställning till ett år. De i sammanhanget upptagna motionerna avstyrks därför av utskottet.

Anställning vid arbetsanhopning

Som redovisats ovan är en av LAS utgångspunkter att anställning tills vidare är den anställningsform som normalt skall användas. I lagen anges ett antal fall i vilka undantag från huvudregeln får ske – ytterligare undantag kan göras i kollektivavtal. Ett av de i lagen angivna undantagen är tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning. Enligt lagens bestämmelser får en och samma arbetstagare anställas på detta sätt i sammanlagt sex månader under två år.

Enligt motion 1985/86:A748 av Alf Wennerfors 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 om anställningarna är motiverade av tillfälliga arbetstoppar. Arbetsgivaren åsamkas onödiga utbildningskostnader 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 och att rätt införs att träffa anställningsavtal för en tid av upp till sex månader vid tillfällig arbetsanhopning.

Utskottet har tidigare vid ett par tillfällen anfört att lagens regler ger arbetsgivarna tillräckligt utrymme för tillfälliga anställningar vid arbetstoppar. Detta utrymme kan för övrigt utvidgas eller inskränkas genom kollektivavtal om detta bedöms erforderligt i en viss bransch. Utskottet har härutöver påpekat att man vid lagregelns konstruktion har avvägt å ena sidan behovet av enkelhet i tillämpningen och å andra sidan behovet att dra upp en bestämd gräns för vad som skall anses som ett legitimt utnyttjande av anställningsformen (se bl. a. AU 1985/86:3). Utskottet har samma uppfattning i dag, varför det aktuella yrkandet i motion A748 avstyrks.

Sedan den 1 januari 1985 gäller mellan SAF och LO ett nytt permitteringslöneavtal som ger arbetstagarna rätt till full lön från första permitteringsdagen. Arbetsgivarna får bidrag till de löner som betalas ut under permitteringen. Bidraget benämns permitteringslöneersättning.

Permitteringslöneersättningarna finansieras av ett visst bestämt statsbidrag per permitteringsdag, som har beräknats motsvara statens tidigare kostnader för arbetslöshetsersättningar vid permitteringarna. Dessutom skall arbetsgivarna bidra kollektivt genom att skjuta till en avgift om 0,05 % av lönesumman för arbetare i företag som är anslutna till anordningen med permitteringslön. Dessa medel tillförs en särskild stiftelse som förvaltas av Arbetsmarknadens försäkringsaktiebolag (AFA).

Bestämmelserna i 21 § LAS har anpassats till den nya ordning som SAF och LO har kommit överens om, vilket innebär att principen om full lön från första permitteringsdagen gäller för icke kollektivavtalsbundna arbetsgivare med rätt till att permittera. Dessa arbetsgivare har möjlighet att ansluta sig till ersättningssystemet och via detta få del av statsbidraget till permitteringslönen.

Enligt gällande bestämmelser tillämpas emellertid inte de redovisade villkoren för ersättning vid permittering då denna är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur.

I ett par motioner tas upp förslag till ändringar i 21 § LAS. I den ena motionen, 1985/86:A212 av Marianne Karlsson (c), behandlas de *tidsmässiga villkoren för permitteringslön*. Motionären föreslår att LAS ändras så att en permitterad har rätt till lön och andra anställningsförmåner endast då han varit permitterad mer än två veckor i följd eller mer än 30 dagar under samma kalenderår. Förmånerna bör därvid inte understiga vad som normalt skulle ha utgått om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Motionären anför i sin motivering bl. a. att den nu gällande ordningen fått negativa konsekvenser för de små företagen.

Som tidigare nämnts gäller från den 1 januari 1985 att arbetstagarna ges rätt till full lön från första permitteringsdagen. Utskottet ser ingen anledning att – som motionären föreslår – förorda en återgång till den gamla ordningen som innebär att lagenlig rätt till lön inte förelåg för de två första veckorna under en permittering. Motion A212 avstyrks därför.

Som ovan nämnts utgår inte permitteringslön då permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur. I motion 1985/86:A735 av Sven Eric Lorentzon m. fl. (m, fp, c), föreslås *en utvidgning av undantagen för permitteringslön*. Förslaget innebär att permitteringslön inte heller skall utgå om permitteringen är en följd av arbetstagarens eget vållande, av olovlig konflikt och semesterstängning i samband med huvudsemestern – dock högst under de första tio permitteringsdagarna, av offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med, samt av otjänlig väderlek som omöjliggjort arbete. 21 § LAS bör ändras i enlighet härmed.

Motionärerna framhåller i sin motivering att de nya permitteringslönerreglerna har medfört stora problem för många små företag. Här nämns särskilt

små byggnadsföretag och vissa specialföretag såsom tak- och fasadentreprenörer, som på grund av snö eller kyla inte kunnat sysselsätta sina anställda och blivit tvungna att betala permitteringslön. De stora företagen drabbas enligt motionärerna inte på samma sätt av dessa problem då de ofta tillfälligt kan placera om den berörda personalen.

Som också framhålls i motionen ingår i permitteringslöneavtalet mellan SAF och LO samtliga de undantag som förs fram i motionen utom s. k. väderpermittering. Enligt vad utskottet inhämtat pågår för närvarande i regeringens kansli en utvärdering av permitteringslönesystemet innefattande bl. a. frågan om s. k. väderpermittering. Med hänvisning härtill avstyrker utskottet motion A735.

Koncernbegreppet

Koncernbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen – främst LAS – aktualiseras i motion 1985/86:A727 av Lars Werner m. fl. (vpk). Motionärerna framhåller inledningsvis att en snabbt fortgående koncentrationsprocess i näringslivet skapat nya problem för den arbetsrättsliga lagstiftningen. De arbetande och deras fackliga organisationer kommer allt längre från de verkliga beslutsfattarna i koncernledningarna.

Det förhållandet att "gamla" företag splittras upp i olika bolag, "bolagiseras", skapar speciella problem beträffande anställningsskyddet. Ett "gamalt" företag på en ort kan efter bolagisering bestå av ett tiotal företag, varvid LAS turordningsregler vid avsked kan omfattas av lika många turordningskretsar.

Motionärerna anser mot den angivna bakgrunden att koncernbegreppet är juridiskt, ekonomiskt och arbetsrättsligt otidsenligt. Lagstiftningen bör därför ändras på sådant sätt att de anställda och deras fackliga organisationer kan förhandla och utmäta ekonomiskt, moraliskt och juridiskt ansvar av de verkliga beslutsfattarna i en koncern. När det gäller turordningsreglerna måste det komma till den lösning där koncernledningen har det slutliga ansvaret både arbetsrättsligt och ekonomiskt.

Frågan om innebörden av begreppet koncern och behovet av ett enhetligt sådant begrepp uppmärksammades bl. a. i departementspromemorian (DsA 1981:6) Anställningsskydd. I promemorian anfördes bl. a. att det självfallet skulle vara av värde med ett enhetligt rättsligt koncernbegrepp men att utgångspunkten trots allt måste vara de sakliga skäl som talar för att man väljer en regel av den ena eller andra innebörden i det ena eller andra rättsliga sammanhanget. I proposition 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m. m. uttalade det föredragande statsrådet bl. a. att kollektivavtalen framstod som den lämpligaste metoden för att lösa de skiftande problem som ofta har sammanfattats under begreppet arbetsrättsliga koncernfrågor.

Utskottet har för sin del ingen annan uppfattning än de nu redovisade. Utskottet vill härutöver hänvisa till att hithörande frågor för närvarande övervägs inom Nordiska ministerrådet. Frågorna följs även inom det fortlöpande översynsarbetet beträffande den arbetsrättsliga lagstiftningen inom regeringens kansli. Utskottet utgår därvid från att utvecklingen mot en ökad bolagisering följs med uppmärksamhet bl. a. med avseende på anställningsskyddslagens tillämpning.

Främjandelagen

Främjandelagen innehåller i första delen regler om varsel vid driftsinskränkning. I lagens andra del finns regler om åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. En grundläggande tanke i lagen är att arbetsmarknadsmyndigheterna skall överlägga med arbetsgivare och fackföreningar om de åtgärder som kan behöva vidtas för att äldre och arbetshandikappade skall få bättre möjligheter att behålla eller få en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Lagen bygger i första hand på frivillig samverkan. Om överläggningar inte resulterar i lösningar i samförstånd, kan arbetsmarknadsmyndigheterna meddela arbetsgivaren anvisningar om personalrekryteringen. Följs inte dessa anvisningar och om det är uppenbart att rättelse inte kan vinnas på annat sätt, kan AMS som en yttersta åtgärd förordna att arbetsgivaren får anställa endast sådan arbetstagare som den offentliga arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit. Om arbetsgivaren bryter mot förordnandet kan han straffas.

I motion 1985/86:A746 av Margareta Persson och Barbro Evermo (s) föreslås en *översyn av främjandelagen*. Enligt motionärerna har lagen hittills i stort sett inte använts trots att situationen för handikappade på arbetsmarknaden har försämrats. Främjandelagen måste därför börja tillämpas av ansvariga myndigheter. Motionärerna utesluter emellertid inte att det faktum att lagen inte tillämpas kan tyda på att den inte är tillräckligt klart skriven. En översyn av lagen och dess tillämpning måste därför snarast genomföras, slutar motionärerna.

Utskottet vill först allmänt framhålla att en given utgångspunkt för arbetsmarknadspolitiken måste vara att målet om arbete åt alla även omfattar de handikappade som önskar ett arbete. Utskottet redogjorde senast i betänkandet AU 1985/86:11 för betydelsen både för den handikappade och för samhället i stort att målmedvetna och kraftfulla insatser görs för att underlätta för den handikappade att få ett arbete.

De olika åtgärder som står till buds för att underlätta för de handikappade att få fäste på arbetsmarknaden har nyligen kartlagts och bedömts av handikappkommittén, som i betänkandet Ds A 1984:12 *Vägar till arbete för handikappade* har redovisat resultatet av sina överväganden. En fråga som behandlades särskilt var hur främjandelagen används och fungerar i arbetet för de handikappades sysselsättning. Kommittén konstaterade bl. a. att lagen inte hade använts fullt ut, trots att de arbetshandikappades situation på arbetsmarknaden hade försämrats. Samtidigt konstaterades att de försök med en mer aktiv tillämpning av lagen som skett gav positiva resultat under högkonjunkturen i slutet av 1970-talet. De första åren under 1980-talet var emellertid arbetsgivarnas rekryteringsbehov så begränsade eller hade sådan inriktning att en extra press på arbetsgivare att anställa handikappade inte ansetts rimlig.

Handikappkommittén förordade bl. a. att ytterligare insatser borde göras i syfte att nå önskat resultat med stöd av den stegvisa dialog mellan

arbetsförmedling och arbetsgivare och de tryck mot de senare som främjandelagen ger utrymme för. Kommitténs förslag har slutbehandlats i regeringens kansli.

AU 1986/87:7

Utskottet anser för sin del att främjandelagens betydelse inte bör underskattas. Som framgår i handikappkommitténs betänkande har en rad initiativ tagits i olika delar av landet i syfte att med hjälp av lagen ytterligare öka ansträngningarna att bereda handikappade arbete. Det faktum att främjandelagen finns torde också i sig ha betydelse i sammanhanget. Utskottet vill slutligen stryka under betydelsen av att man i den rådande arbetsmarknadssituationen aktivt tar till vara de möjligheter främjandelagen ger arbetsmarknadsmyndigheterna att öppna nya vägar för de handikappade att komma in på arbetsmarknaden.

Med hänvisning till det anförda avstyrker utskottet yrkandet i motion A746 om en ny översyn av främjandelagen.

Hemställan

Utskottet hemställer

1. beträffande *översyn av LAS*
att riksdagen avslår motion 1985/86:A270 yrkande 5,
2. beträffande *en vidgad undantagskrets i LAS*
att riksdagen avslår motionerna 1985/86:A721, 1985/86:A740 och 1985/86:A748 yrkande 18,
3. beträffande *arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen*
att riksdagen avslår motionerna 1985/86:A739 yrkande 3 och 1985/86:A748 yrkande 17,
4. beträffande *turordningen vid uppsägning*
att riksdagen avslår motion 1985/86:A748 yrkande 19,
5. beträffande *skadestånd vid ogiltigförklarad uppsägning m. m.*
att riksdagen avslår motion 1985/86:A727 yrkande 3,
6. beträffande *provanställning*
att riksdagen avslår motionerna 1985/86:A723, 1985/86:A745 yrkande 3 och 1985/86:A748 yrkandena 21 och 22,
7. beträffande *tidsbegränsad anställning vid arbetsanhopning*
att riksdagen avslår motion 1985/86:A748 yrkande 20,
8. beträffande *de tidsmässiga villkoren för permitteringslön*
att riksdagen avslår motion 1985/86:A212,
9. beträffande *en utvidgning av undantagen för permitteringslön*
att riksdagen avslår motion 1985/86:A735,
10. beträffande *koncernbegreppet*
att riksdagen avslår motion 1985/86:A727 yrkande 4,
11. beträffande *översyn av främjandelagen*
att riksdagen avslår motion 1985/86:A746.

Stockholm den 4 november 1986

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Lars Ulander

Närvarande: Lars Ulander (s), Elver Jonsson (fp), Alf Wennerfors (m), Gustav Persson (s), Bengt Wittbom (m), Sten Östlund (s), Bo Nilsson (s), Charlotte Branting (fp), Sonja Rembo (m), Inge Carlsson (s), Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c), Lars-Ove Hagberg (vpk), Sven Lundberg (s), Monica Öhman (s) och Görel Thurdin (c).

AU 1986/87:7

Reservationer

1. Översyn av LAS – motiveringen (mom. 1)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 5 som börjar med "Som framgått" och slutar med "aktuell del" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar uppfattningen i motion 1985/86:A270 att lagen om anställningsskydd är behäftad med betydande brister. Dess komplexitet har medfört olika tolkningar och svårigheter vid tillämpningen. I vissa avseenden har lagen snarast utgjort ett hinder för en för samhällsekonomin nödvändig expansion inom näringslivet. Det finns mot denna bakgrund skäl att företa en samlad översyn av lagen. Utskottet har emellertid denna gång stannat för att föreslå omedelbara förändringar i de delar av lagen som bedömts som mest angelägna att förändra. Det gäller bl. a. reglerna beträffande turordningen vid uppsägning, provanställning samt anställning vid arbetsanhopning. Till dessa frågor återkommer utskottet senare i framställningen. Motion A270 bör med hänvisning härtill avslås.

2. Översyn av LAS (mom. 1)

Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c) och Görel Thurdin (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 5 som börjar med "Som framgått" och slutar med "aktuell del" bort ha följande lydelse:

Utskottet anser för sin del att de arbetsrättsliga reglerna medför mycket byråkrati utan att alltid stärka den enskildes ställning. Vissa utvärderingar av LAS pekar på att nytillträdande – främst ungdomar – har allt svårare att få fäste på arbetsmarknaden. Vidare är det uppenbart att möjligheterna till provanställning är otillräckliga. De erfarenheter som här gjorts vid tillämpningen av LAS under senare år och som exemplifierats ovan samt de ändrade förhållanden som inträtt på arbetsmarknaden sedan LAS antogs i början av 1980-talet motiverar att lagen ses över. Detta arbete kan lämpligen ingå i den totala översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen som aktualiseras i bl. a. den centerpartistiska motionen 1985/86:A745. Till den motionen återkommer utskottet i betänkandet AU 1986/87:8.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. beträffande *översyn av LAS*

att riksdagen med bifall till motion 1985/86:A270 yrkande 5 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

3. En vidgad undantagskrets i LAS (mom. 2)

AU 1986/87:7

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 6 som börjar med "Utskottet har" och slutar med "därför avslås" bort ha följande lydelse:

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 specialfunktioner måste man, kunna ställa särskilda krav. Om det hos sådana befattningshavare brister i detta avseende blir 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.

Vad utskottet anfört i anslutning till motionerna 1985/86:A721, 1985/86:A740 och 1985/86:A748 yrkande 18 bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 2 bort ha följande lydelse:

2. beträffande *en vidgad undantagskrets i LAS*
att riksdagen med bifall till motionerna 1985/86:A721, 1985/86:A740 och 1985/86:A748 yrkande 18 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

4. Arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen (mom. 3)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 6 börjar med "I ett" och på s. 7 slutar med "denna del" bort ha följande lydelse:

Utskottet förordar i likhet med motionerna 1985/86:A748 och 1985/86:A739 att en utredning görs om arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Det är väsentligt att entydiga regler finns för bedömningen av huruvida en person är att betrakta som anställd eller företagare.

Fackliga organisationer har som ambition att vidga arbetstagarbegreppet, och de fackliga bedömningarna kan få vittgående konsekvenser för enskilda. En tvist om kollektivavtal baserad på skilda bedömningar av arbetstagarbegreppet kan t. ex. resultera i omfattande blockadaktioner.

Reglerna i lagen är allmänt hållna, och det har överlåtits åt rättspraxis att

tolka arbetstagarbegreppet. Detta begrepp har därvid givits en så vid tolkning att det kan ifrågasättas om den står i samklang med de avsikter lagstiftaren troligen hade men inte gav uttryck för.

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 värden 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.

Det utredningsarbete om arbetstagarbegreppet inom skatterättslig och socialförsäkringsrättslig lagstiftning som slutförts (Ds S 1985:1) lämnar inget bidrag till lösningen av här beskrivna problem. En särskild utredning bör därför tillkallas med det snaraste. Utredningsarbetet bör bl. a. utgå ifrån att elever i grundskolan och gymnasieskolan, vilka arbetar vid olika företag eller institutioner som ett led i sin utbildning, liksom praktikanter skall undantas från arbetstagarbegreppet. Regeringen bör underrättas om vad utskottet anfört här med bifall till motionerna 1985/86:A748 och 1985/86:A739 i dessa delar.

dels att utskottets hemställan under 3 bort ha följande lydelse:

3. beträffande *arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen*

att riksdagen med bifall till motionerna 1985/86:A739 yrkande 3 och 1985/86:A748 yrkande 17 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

5. Turordningen vid uppsägning (mom. 4)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 8 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 avvikelser 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 lagens

turordningsregler 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 att upprätta särskild turordning för arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Regeringen bör återkomma till riksdagen med förslag till lag enligt dessa riktlinjer.

Det anförda, som innebär tillstyrkan av motion 1985/86:A748 i denna del, bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 4 bort ha följande lydelse:

4. beträffande *turordningen vid uppsägning*
att riksdagen med bifall till motion 1985/86:A748 yrkande 19 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

6. Skadestånd vid ogiltigförklarad uppsägning m. m. (mom. 5)

Lars-Ove Hagberg (vpk) anser

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

En arbetsgivare kan med nuvarande ordning trotsa en domstols ogiltigförklaring av 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. För att öka trycket på arbetsgivarna i de situationer som det här är fråga om bör dessutom det särskilda skadeståndet höjas avsevärt. Regeringen bör lägga fram förslag till ändring av anställningsskyddslagen enligt dessa riktlinjer.

dels att utskottets hemställan under 5 bort ha följande lydelse:

5. beträffande *skadestånd vid ogiltigförklarad uppsägning m. m.*
att riksdagen med bifall till motion 1985/86:A727 yrkande 3 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

7. Provanställning (mom. 6)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

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

I 1982 års anställningsskyddslag infördes möjlighet till provanställning med en provotid 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 anslutit sig 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, som framhålls i motionerna, 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 också presenteras lagregler för en till ett år utökad provanställning i vissa fall enligt riktlinjer som anges i motion 1985/86:A748. En sådan förlängd provanställning avser att ge inte minst ungdomar möjlighet att upparbeta den kompetens som behövs för en arbetsuppgift.

Med det anförda är motionerna 1985/86:A745 och 1985/86:A723 i allt väsentligt tillgodosedda. Motion 1985/86:A748 i aktuella delar tillstyrks av utskottet. Regeringen bör underrättas om detta.

dels att utskottets hemställan under 6 bort ha följande lydelse:

6. beträffande *provanställning*
att riksdagen med bifall till motion 1985/86:A748 yrkandena 21 och 22 samt med anledning av motionerna 1985/86:A723 och 1985/86:A745 yrkande 3 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

8. Anställning vid arbetsanhopning (mom. 7)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 10 som börjar med "Utskottet har" och slutar med "A748 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. Bestämelsen om en tvåårig ramtid bör utgå ur lagen. Förslag till lagändring läggs fram i hemställan.

dels att utskottets hemställan under 7 bort ha följande lydelse:

7. beträffande *anställning vid arbetsanhopning*
att riksdagen med bifall till motion 1985/86:A748 yrkande 20 antar följande lagförslag.

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

AU 1986/87:7

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:

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.

3. Avtal för viss tid, dock *sammanlagt* högst sex månader *under två* år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnplikts-tjänstgöring 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.

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.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock högst sex månader, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1987.

9. De tidsmässiga villkoren för permitteringslön (mom. 8)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 11 som börjar med "Som tidigare" och slutar med "avstyrks därför" bort ha följande lydelse:

Enligt utskottets uppfattning har den ändring av 21 § LAS som vidtogs för ett par år sedan uteslutande haft till effekt att de icke organiserade arbetsgivarna tvingats in i den nya ordning beträffande permitteringslöneskyddet som de centrala arbetsmarknadsparterna kom överens om. Konsekvenserna härav för de icke organiserade arbetsgivarna och deras anställda har emellertid inte i något avseende blivit belysta. Utskottet anser för sin del att detta från rättssynpunkt är så mycket mer betänkligt som det här gällde en lagändring som utgick från en överenskommelse mellan två parter men i praktiken uteslutande riktar sig mot en utanförstående part.

Utskottet delar mot den angivna bakgrunden uppfattningen i motion 1985/86:A212 att den för ett par år sedan vidtagna ändringen i 21 § LAS bör rivas upp.

dels att utskottets hemställan under 8 bort ha följande lydelse:

AU 1986/87:7

8. beträffande *de tidsmässiga villkoren för permitteringslön* att riksdagen med anledning av motion 1985/86:A212 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

10. Koncernbegreppet – motiveringen (mom. 10)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 12 börjar med "Utskottet har" och på s. 13 slutar med "aktuell del" bort ha följande lydelse:

Utskottet vill i motsats till motionärerna framhålla de positiva effekter en bolagisering kan innebära. Syftet med bolagiseringen är bl. a. en ökad effektivisering av verksamheten. Ett resultat av bolagiseringen är för övrigt att besluten kan tas närmare dem som berörs. Utskottet vill sålunda inte medverka till en uppbromsning av den utveckling som bl. a. den ökande konkurrensen utifrån påskyndat.

Utskottet vill härutöver hänvisa till att hithörande frågor för närvarande övervägs inom Nordiska ministerrådet. Frågorna följs även inom det fortlöpande översynsarbetet beträffande den arbetsrättsliga lagstiftningen inom regeringens kansli. Utskottet utgår därvid från att utvecklingen följs med uppmärksamhet, bl. a. med avseende på anställningsskyddslagens tillämpning.

Med hänvisning till det anförda avstyrker utskottet motion 1985/86:A727 i aktuell del.

11. Koncernbegreppet (mom. 10)

Lars-Ove Hagberg (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 12 börjar med "Frågan om" och på s. 13 slutar med "aktuell del" bort ha följande lydelse:

Som framhålls i vpk-motionen 1985/86:A727 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-motion A727 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 när det gäller turordningsreglerna vidare 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. Turordningsreglerna kan t. ex. i en koncern gälla en bransch om det finns flera branscher, verksamheter i koncernen eller ett geografiskt område.

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. Detta bör med bifall till vpk-motionen A727 i denna del ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 10 bort ha följande lydelse:

10. *beträffande koncernbegreppet*

att riksdagen med bifall till motion 1985/86:A727 yrkande 4 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför.

12. Översyn av främjandelagen – motiveringen (mom. 11)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anser.

dels att den del av utskottets yttrande på s. 14 som börjar med "Utskottet anser" och slutar med "av främjandelagen" bort ha följande lydelse:

Utskottet vill framhålla betydelsen av ett nära och förtroendefullt samarbete mellan arbetsförmedlingen och företagen när det gäller de handikappades och äldres möjligheter att få ett arbete. Här spelar den nya inriktningen inom arbetsmarknadsverket med ökade kontakter och bättre service till företagen en viktig roll. I de kontakterna kan i överensstämmelse med främjandelagens primära intentioner överläggningar ske i syfte att öppna nya möjligheter för de handikappade och äldre på arbetsmarknaden.

Utskottet vill slutligen stryka under betydelsen av att man i första hand gör ansträngningar på de arbetsmarknadssektorer där de nya jobben finns, dvs. inom servicesektorn.

Med den angivna inriktningen saknas anledning att – såsom föreslås i motion 1985/86:A746 – företa en översyn av främjandelagen. Motionen bör sålunda avslås.

13. Översyn av främjandelagen (mom. 11)

Lars-Ove Hagberg (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 14 som börjar med "Utskottet anser" och slutar med "av främjandelagen" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar besvikelsen i den socialdemokratiska motionen 1985/86:A746 över att främjandelagen i stort sett inte använts trots att situationen för arbetshandikappade på arbetsmarknaden har försämrats. Lagen och dess tillämpning bör mot denna bakgrund ses över. Riksdagen bör snarast presenteras förslag till åtgärder som syftar till att främjandelagen kan få den

roll för de handikappades och äldres sysselsättning som var avsikten när lagen kom till. Detta bör ges regeringen till känna.

AU 1986/87:7

dels att utskottets hemställan under 11 bort ha följande lydelse:

11. beträffande *översyn av främjandelagen*

att riksdagen med bifall till motion A746 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför.

Särskilda yttranden

1. Arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen (mom. 3)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (fp) anför:

För främst småföretagen är det – som framhålls i fp-motionen 1985/86:A739 – betydelsefullt att arbetstagarbegreppet inte ges en alltför vid tolkning. En uttolkning av arbetstagarbegreppet bör emellertid i första hand överlätas åt rättspraxis. Vi utgår från att man bl. a. inom ramen för en fortlöpande översyn av den arbetsrättsliga lagstiftningen följer utvecklingen beträffande arbetstagarbegreppet. Skulle det visa sig att tolkningen av arbetstagarbegreppet förskjuts väsentligt blir det anledning att återkomma till frågan.

2. Provanställning (mom. 6)

Ingvar Karlsson i Bengtsfors och Görel Thurdin (c) anför:

Vi utgår från att parterna på arbetsmarknaden med hänsyn till bl. a. angelägenheten av att förbättra sysselsättningsmöjligheterna för ungdomar efter hand ändrar avtalen så att provanställningstiden inom resp. avtalsområde blir minst de sex månader som anges i lagen. Vi har också tidigare i betänkandet reserverat oss för en samlad utvärdering och översyn av LAS. Därvid skall också reglerna för provanställning ses över.

3. En utvidgning av undantagen för permitteringslön (mom. 9)

Alf Wennerfors, Bengt Wittbom och Sonja Rembo (alla m) anför:

Vi har samma uppfattning som motionärerna beträffande de nya permitteringsreglernas negativa verkningar för många små företag. Inte minst gäller detta för små byggnadsföretag och vissa specialföretag såsom tak- och fasadentreprenörer, som på grund av snö eller kyla inte kunnat sysselsätta sina anställda och därför blivit tvungna att betala permitteringslön.

Med hänvisning dels till vårt förslag om ändring i 21 § LAS (reservation 9), dels till den pågående permitteringslöneöversynen i arbetsmarknadsdepartementet har vi emellertid inte ansett det erforderligt att yrka bifall till motion 1985/86:A735.

