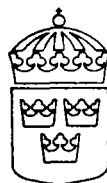


Arbetsmarknadsutskottets betänkande

1987/88:7

om anställningsskydd



AU
1987/88:7

Sammanfattning

I betänkandet behandlas elva motioner om anställningsskyddslagen. I motionerna föreslås bl.a. en översyn av lagen, en vidgning av lagens undantagskrets, förutsättningarna för uppsägning och lagens regler beträffande turordning vid uppsägning, provanställning samt anställning vid arbetsanhopning. Samtliga motioner avstyrks av utskottet. Bl.a. hänvisas till det fortlöpande arbetsrättsliga översynsarbetet i regeringens kansli.

Till betänkandet har fogats tio reservationer, varav sex (m), tre (vpk) och en (m, c).

Motionerna

1986/87:A261 av Alf Svensson (c) vari yrkas

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

1986/87:A709 av Ingegerd Anderlund m.fl. (s) vari yrkas att riksdagen hos regeringen begär förslag till sådan ändring i anställningsskyddslagen att reglerna blir lika för utländsk och svensk medborgare vid värnpliktstjänstgöring.

1986/87:A711 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,

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

6. att riksdagen beslutar att lokal facklig organisation tillerkänns vetorätt vid avsked.

Yrkandena 1 och 2 behandlas i AU 1986/87:11.

1986/87:A715 av Christer Eirefelt m.fl. (fp)

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

Motiveringen till yrkandet återfinns i motion 1986/87:N330.

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

Yrkandena 1–3 behandlas i AU 1987/88:8.

1986/87:A727 av Anders Björck m.fl. (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.

1986/87:A731 av Gullan Lindblad och Siri Häggmark (m) vari yrkas att riksdagen hos regeringen begär förslag om ändrad arbetsrättslagstiftning så att avskedande kan ske om en anställd på ett flagrant sätt, t.ex. genom en vild strejk, åsidosätter sina skyldigheter.

1986/87:A734 av Alf Wennerfors m.fl. (m) vari yrkas

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

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

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 av 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 ändringar i lagen om anställningsskydd (1982:80) i enlighet med vad som i motionen anförts om saklig grund för uppsägning,

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

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

23. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändringar 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.

Motionen behandlas i övriga delar i AU 1987/88:2, 3, 5 och 8 samt AU 1986/87:18.

1986/87:A748 av Stig Josefson m.fl. (c) vari yrkas att riksdagen beslutar att hänvisningen till 6 § utgår i 2 § anställningsskyddslagen.

1986/87:A750 av Siri Häggmark (m) vari yrkas att riksdagen beslutar att anta följande

Förslag till Lag om ändring i lagen (1928:80) om anställningsskydd

AU 1987/88:7

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

1 §

Denna lag gäller arbetstagare i allmänhet 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 1988.

1986/87:A751 av Börje Hörnlund m.fl. (c) vari yrkas

5. att riksdagen hos regeringen begär förslag om ändring i anställningsskyddslagen avseende former för provanställningar i enlighet med vad som anförs i motionen.

Övriga delar av motionen behandlas i AU 1986/87:18 samt AU 1987/88:5 och 8.

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.

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 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 inträder numera från första permitteringsdagen enligt en ny regel som antogs hösten 1984 samtidigt med att statsbidrag infördes till arbetsgivarnas kostnader för permitteringslöner.

Utskottet

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

I motion 1986/87:A734 av Alf Wennerfors m.fl. (m) anföras 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. Rörligheten på arbetsmarknaden och därmed inläsningseffekterna 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.

Den beskrivna utvecklingen har enligt motionärerna fått negativa konsekvenser för såväl arbetstagare som arbetsgivare. De anställda berövas möjligheten att etablera sig på en arbetsplats vilket skapar otillfredsställelse och går ut överkontinuiteten 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 ett effektivt sätt och därigenom svara upp mot 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 inläsningseffekter, 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.

Slutligen i detta avsnitt 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 bör regelsystemen i LAS ses över.

Frågan om en översyn av LAS tas även upp i motion 1986/87:A261 av Alf Svensson (c). Det framhålls att 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 enligt motionären bli föremål för en genomgripande översyn.

Utskottet delar inte den negativa syn på LAS som kommer till uttryck i motionerna. Tvärtom är det utskottets bestämda uppfattning att lagen i kombination med ingångna avtal fungerar i huvudsak väl. När det gäller behovet av förenklingar i lagen bör härutöver nämnas att denna fråga har övervägts inom regeringens kansli. Resultatet av det arbetet presenteras i den i dagarna publicerade departementspromemorian Ds A 1987:7 Objektanställning m.m. Särskild uppmärksamhet har ägnats möjligheten att

förenkla de formföreskrifter i LAS som reglerar vad en arbetsgivare har att iaktta när han vill bryta en anställning. Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna A261 och A734 i tillämpliga delar.

AU 1987/88:7

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 medhänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning.

I motionerna 1986/87:A734 av Alf Wennerfors m.fl. (m), 1986/87:A727 av Anders Björck m.fl. (m) samt 1986/87:A750 av Siri Häggmark (m) föreslås *en vidgad undantagskrets i LAS*. I motion A734 anføres 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 A727 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 härfter upp två motioner som rör *arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen*. Alf Wennerfors m.fl. (m) i motion 1986/87:A734 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 anføres 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. De begär mot denna bakgrund att arbetstagarbegreppet i LAS skall utredas.

Christer Eirefelt m.fl. (fp) efterlyser i motion 1986/87:A715 en enhetlig definition av begreppen arbetsgivare och arbetstagare.

Frågan om en precisering av arbetstagar- och arbetsgivarbegreppen i den arbetsrättsliga lagstiftningen har behandlats av utskottet vid ett flertal tillfällen under senare år. Utskottet har bl.a. hänvisat till att det i förarbetena till medbestämmandelagen (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. Avsikten var inte heller att medbestämmandelagen skulle innebära någon principiell rubbning av den dåvarande rättstillämpningen när det gäller det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.

Utskottet anser för sin del att det saknas skäl att härutöver göra några särskilda preciseringar av arbetstagarbegreppet. Utskottet ser det som angeläget att t.ex. lagen om anställningsskydd med dess centrala betydelse för ordnade förhållanden på arbetsmarknaden har ett vidsträckt tillämpningsområde. De problem som kan uppstå i tillämpningen bör det överlåtas åt rättspraxis att komma till rätta med.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motionerna A715 och A734 i här aktuella delar.

Saklig grund för uppsägning m.m.

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 fyra motioner föreslås *ändrade förutsättningar för uppsägning m.m.*

I motion 1986/87:A734 av Alf Wennerfors m.fl. (m) föreslås 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 försämrats. 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 1986/87:A731 av Gullan Lindblad och Siri Häggmark (m) begärs ändringar i LAS med innebörd att avskedande kan ske om en anställd på ett

flagrant sätt, t.ex. genom en vild strejk, åsidosätter sina skyldigheter.

I vpk-motionerna 1986/87:A711 och 1986/87:A718 föreslås att lagen ändras så att deltagande i strejk aldrig får utgöra saklig grund för avsked. Vidare bör lokal facklig organisation tillerkännas vetorätt vid avsked.

Utskottet anser inte att det föreligger skäl att i den aktuella lagen göra några ändringar beträffande saklig grund för uppsägning. Erfarenheterna av lagen och dess tillämpning i här aktuellt avseende har såvitt utskottet kunnat bedöma stämt väl överens med intentionerna bakom lagens tillkomst. Utifrån de nu gällande reglerna får det liksom hittills ankomma på rättstillämpningen att genom ställningstaganden i konkreta fall precisera tolkningen av begreppet saklig grund vid uppsägning. I anslutning till vad ovan sagts avstyrks även förslaget i motion A711 om vetorätt för den lokala fackliga organisationen vid avsked. Motionerna A711, A718, A731 och A734 avstyrks med hänvisning till det anförda i tillämpliga delar.

Utskottet tar i detta avsnitt slutligen upp till behandling motion 1986/87:A709 av Ingegerd Anderlund m.fl. (s), i vilken aktualiseras *reglerna i LAS vid utländsk medborgares värnpliktstjänstgöring i hemlandet*. Motionärerna föreslår att lagen bör ändras så att en utländsk medborgare skall ha rätt att behålla sin anställning här i landet vid värnpliktstjänstgöring i sitt hemland.

Som framhålls i motionen har en utländsk medborgare inte laglig rätt att behålla sin anställning här i landet i samband med värnpliktstjänstgöring i sitt hemland. I allmänhet löses frågan på så sätt att en överenskommelse om ledighet träffas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Under förutsättning av att tiden för ledigheten inte överstiger den normala svenska värnpliktstiden tillämpas också i de flesta fall samma regler för utländsk medborgare som för svensk medborgare. Situationen är mer osäker för de utländska medborgare som begär ledighet för en militärtjänstgöring i hemlandet med en omfattning som är okänd eller större än i Sverige. Huruvida saklig grund föreligger vid uppsägning i dessa fall har hittills inte prövats rättsligt. Utskottet utgår från att man inom ramen för det fortlöpande arbetsrättsliga översynsarbetet i regeringens kansli överväger huruvida den aktuella frågan motiverar en ändring i LAS. Med hänvisning härtill avstyrks motion A709.

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 jämningsregel. Vad månadslönen beträffar beräknas den efter den lön som utgick när anställningen upphörde.

I motion 1986/87:A711 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. Utskottet utgår emellertid från att skadeståndsbeloppens effekter är en av de frågor som är föremål för en kontinuerlig prövning i det översynsarbete av den arbetsrättsliga lagstiftningen som bedrivs inom regeringens kansli. Motion A711 i denna del avstyrks med hänvisning till det anförda.

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. 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 i LAS tas upp i motion 1986/87:A734 av Alf Wennerfors m.fl. (m) i vilken anförts att utvecklingen visar att lagen lett till såväl minskad rörlighet på arbetsmarknaden som svårigheter vid driftinskränkningar. 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 driftinskränkningar 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 anställningsskyddslagen antogs år 1982. Utskottet har därvid uttalat som sin uppfattning att det är viktigt att man håller fast vid anställningsskyddslagens 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 1986/87:7, s. 8).

Inga nya omständigheter har tillkommit som föranleder ett ändrat ställningstagande från utskottets sida. Motion A734 avstyrks därför i aktuell del.

I vpk-motionen 1986/87:A711 begärs förslag till *turordningsregler i koncerner*. 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 en lösning där koncernledningen har det slutliga ansvaret både arbetsrättsligt och ekonomiskt.

Utskottet delar uppfattningen i motionen att utvecklingen inom näringslivet mot en koncentration av verksamheter till större enheter kan skapa problem när det gäller tillämpningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen. Frågan aktualiserades i proposition 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m., i vilken framhölls att kollektivavtalen framstod som den lämpligaste metoden för att lösa de skiftande problem som ofta har sammanfattats under

begreppet arbetsrättsliga concernfrågor. Utskottet instämmer i detta, och utgår från att parterna aktivt verkar för att finna en avtalsmässig lösning på problemen. Utskottet ser det som angeläget att man inom regeringens kansli följer denna fråga med uppmärksamhet.

Med hänvisning till det anförda avstyrks motion A711 i aktuell del.

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:A734 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 generellt verkande.

Liknande synpunkter förs fram i motion 1986/87:A748 av Stig Josefson m.fl. (c). I motion 1986/87:A751 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 anför i motion 1986/87:A734 beträffande provanställning också att svårigheterna för framför allt nyutträdande 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 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 A734 att sträcka ut tiden för provanställning till ett år. De i sammanhanget upptagna motionerna avstyrks därför av utskottet.

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 1986/87:A734 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 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 och att rätt införs att träffa anställningsavtal för en tid av upp till sex månader vid tillfällig arbetsanhopning.

Utskottet har tidigare vid flera 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 1986/87:7). Utskottet har samma uppfattning i dag, varför det aktuella yrkandet i motion A734 avstyrks.

Hemställan

Utskottet hemställer

1. beträffande *översyn av LAS*
att riksdagen avslår motionerna 1986/87:A261 yrkande 8 och 1986/87:A734 yrkandena 15 och 16,
2. beträffande *vidgad undantagskrets i LAS*
att riksdagen avslår motionerna 1986/87:A727, 1986/87:A734 yrkande 18 och 1986/87:A750,
3. beträffande *arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen*
att riksdagen avslår motionerna 1986/87:A715 yrkande 4 och 1986/87:A734 yrkande 17,
4. beträffande *ändrade förutsättningar för uppsägning m.m.*
att riksdagen avslår motionerna 1986/87:A711 yrkandena 5 och 6, 1986/87:A718 yrkande 4, 1986/87:A731 och 1986/87:A734 yrkande 20,
5. beträffande *reglerna i LAS och utländsk medborgares värnplikts-tjänstgöring i hemlandet*
att riksdagen avslår motion 1986/87:A709,

6. beträffande *skadestånd vid ogiltigförklarad uppsägning m.m.*
att riksdagen avslår motion 1986/87:A711 yrkande 3,
7. beträffande *turordningsreglerna i LAS*
att riksdagen avslår motion 1986/87:A734 yrkande 19,
8. beträffande *turordningsregler i koncerner*
att riksdagen avslår motion 1986/87:A711 yrkande 4,
9. beträffande *provanställning*
att riksdagen avslår motionerna 1986/87:A734 yrkandena 22 och 23,
1986/87:A748 och 1986/87:A751 yrkande 5,
10. beträffande *anställning vid arbetsanhopning*
att riksdagen avslår motion 1986/87:A734 yrkande 21.

Stockholm den 17 november 1987

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Lars Ulander

Närvarande: Lars Ulander (s), Elver Jonsson (fp), Lahja Exner (s), Gustav Persson (s), Bengt Wittbom (m), Sten Östlund (s), Bo Nilsson (s), Charlotte Branting (fp), Sonja Rembo (m), Inge Carlsson (s), Kersti Johansson (c), Monica Ohman (s), Erik Holmkvist (m), Karl-Erik Persson (vpk) och Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c).

Reservationer

1. Översyn av LAS (mom. 1)

Bengt Wittbom, Sonja Rembo och Erik Holmkvist (alla m) anser

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

Utskottet delar uppfattningen i motion 1986/87:A734 av Alf Wennerfors m.fl. (m) att LAS bör ses över. Lagen om anställningsskydd (LAS) 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 stadigt ökar. Likaså accentueras problemen för de arbetshandikappade. För småföretagarna innebär den 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 inlåsningseffekterna 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 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.

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 delar slutligen uppfattningen i motionerna 1986/87:A734 (m) och 1986/87:A261 av Alf Svensson (c) att komplexiteten i lagen har medfört olika tolkningar och svårigheter vid tillämpningen. Den förutsätter tillgång till juridisk kompetens. Regelsystemen i LAS bör därför ses över.

Vad utskottet anfört om en översyn av LAS bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. beträffande översyn av LAS

att riksdagen med bifall till motionerna 1986/87:A261 yrkande 8 och 1986/87:A734 yrkandena 15 och 16 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

2. Vidgad undantagskrets i LAS (mom. 2)

Bengt Wittbom, Sonja Rembo och Erik Holmkvist (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 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.

Vad utskottet anfört i anslutning till motionerna 1986/87:A727, 1986/87:A734 och 1986/87:A750 bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 2 bort ha följande lydelse:

2. beträffande *vidgad undantagskrets i LAS*

att riksdagen med bifall till motionerna 1986/87:A727, 1986/87:A734 yrkande 18 och 1986/87:A750 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

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

Bengt Wittbom, Sonja Rembo och Erik Holmkvist (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 7 som börjar med "Frågan om" och slutar med "aktuella delar" bort ha följande lydelse:

Som framhålls i motionerna har arbetstagarbegreppet 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. Det är uppenbart att fackliga organisationer har en ambition att vidga arbetstagarbegreppet och att detta får vittgående konsekvenser för enskilda personer. Eftersom lagreglerna är allmänt hållna överläts 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 långt 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.

Utskottet delar mot den angivna bakgrunden motionärernas uppfattning att hithörande frågor blir föremål för utredning. Detta ställningstagande – som innebär tillstyrkan av motionerna A734 och A715 i aktuella delar – bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 3 bort ha följande lydelse:

3. beträffande *arbetstagarbegreppet i den arbetsrättsliga lagstiftningen*

att riksdagen med bifall till motionerna 1986/87:A715 yrkande 4 och 1986/87:A734 yrkande 17 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

4. Ändrade förutsättningar för uppsägning m.m. (mom. 4)

Bengt Wittbom, Sonja Rembo och Erik Holmkvist (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 8 som börjar med "Utskottet anser" och slutar med "tillämpliga delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar uppfattningen i motion 1986/87:A734 (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 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.

Utskottets ställningstaganden i denna del – som bör ges regeringen till känna – kan också sägas tillgodose motion 1986/87:A731 av Gullan Lindblad och Siri Häggmark (m). Vad som anförs i vpk-motionerna 1986/87:A711 och 1986/87:A718 i detta avsnitt bör avslås.

dels att utskottets hemställan under 4 bort ha följande lydelse:

4. beträffande *ändrade förutsättningar för uppsägning m.m.*

att riksdagen med bifall till motionerna 1986/87:A731 och 1986/87:A734 yrkande 20 samt med avslag på motionerna 1986/87:A711 yrkandena 5 och 6 och 1986/87:A718 yrkande 4 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

5. Ändrade förutsättningar för uppsägning m.m. (mom. 4)

Karl-Erik Persson (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 8 som börjar med "Utskottet anser" och slutar med "tillämpliga delar" bort ha följande lydelse:

Som framhålls i vpk-motionerna 1986/87:A711 och 1986/87:A718 är strejkrätten en av de mest betydelsefulla demokratiska fri- och rättigheterna. Strejker uppstår ur motsättningen kapital – arbete. Den kan inte lagstiftas bort, vilket främst utvecklingen under 1970 och 1980-talet visats. Därför har utskottets betänkande AU 1986/87:8 tagit ställning till förslag om att fredspliktsbestämmelserna (strejkförbudet) i MBL skall utmönstras. Därmed skulle även strejkskadestånden försvinna.

En kämpande fack- och arbetarrörelse kan aldrig godkänna inskränkningar i strejkrätten eller att arbetare avskedas för deltagande i strejk. Mot arbetsköparens maktposition har de arbetande och deras organisationer bara

att välja mellan strejk eller underkastelse. Arbetsköparna provocerar, medvetet eller omedvetet, fram en konflikt. De kan sedan med stöd av lagen avskeda strejkande arbetare.

Fackföreningsrörelsen i Sverige liksom i andra länder utvecklades i hård kamp för strejkrätten och mot arbetsköparnas svartlistningar och avskedanden. En demokratisk syn på arbetslivet och lagstiftningens uppgift kräver att arbetsrättslagarna förändras i grunden. Utskottet anser därför i likhet med motionärerna att strejkförbuden bör upphävas och att strejk aldrig får utgöra saklig grund för avsked. Den lokala fackliga organisationen bör vidare tillerkännas vetorätt vid avsked.

Vad utskottet anför i anslutning till motionerna A711 och A718 bör ges regeringen till känna.

Vad som anförs i de moderata motionerna 1986/87:A731 och 1986/87:A734 står i strid med utskottets ovan redovisade uppfattning, och bör följaktligen avslås.

dels att utskottets hemställan under 4 bort ha följande lydelse:

4. beträffande *ändrade förutsättningar för uppsägning m.m.*
att riksdagen med bifall till motionerna 1986/87:A711 yrkandena 5 och 6 och 1986/87:A718 yrkande 4 samt med avslag på motionerna 1986/87:A731 och 1986/87:A734 yrkande 20 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför.

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

Karl-Erik Persson (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 9 som börjar med "Utskottet vidhåller" och slutar med "det anförda" 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 arbetstagar 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 6 bort ha följande lydelse:

6. beträffande *skadestånd vid ogiltigförklarad uppsägning m.m.*
att riksdagen med bifall till motion 1986/87:A711 yrkande 3 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför.

Bengt Wittbom, Sonja Rembo och Erik Holmkvist (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 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 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 snarast återkomma till riksdagen med förslag till lag enligt dessa riktlinjer.

Det anförda, som innebär tillstyrkan av motion 1986/87:A734 i denna del, bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 7 bort ha följande lydelse:

7. beträffande turordningsreglerna i LAS

att riksdagen med bifall till motion 1986/87:A734 yrkande 19 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför.

8. Turordningsregler i koncerner (mom. 8)

Karl-Erik Persson (vpk) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 10 börjar med "Utskottet delar" och på s. 11 slutar med "aktuell del" bort ha följande lydelse:

Som framhålls i vpk-motionen 1986/87:A711 skapar en snabbt fortgående koncentrationsprocess i näringslivet – och därmed allt fler anställda som arbetar i företag som tillhör koncerner – nya problem för arbetsrättslagstift-

ningen. 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 A711 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. Detta bör med bifall till vpk-motionen A711 i denna del ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 8 bort ha följande lydelse:

8. *beträffande turordningsregler i koncerner*

att riksdagen med bifall till motion 1986/87:A711 yrkande 4 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför.

9. Provanställning (mom. 9)

Bengt Wittbom (m), Sonja Rembo (m), Kersti Johansson (c), Erik Holmkvist (m) och Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 11 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 lagteknisk lämplig form för detta och återkomma till riksdagen med förslag i ämnet. Därvid bör också övervägas en möjlighet till en utökad provanställning i vissa fall i syfte att ge inte minst

ungdomar möjlighet att upparbeta den kompetens som behövs för en arbetsuppgift.

AU 1987/88:7

Med det anförda tillgodoser utskottet de synpunkter som framförs i motionerna 1986/87:A734, 1986/87:A748 och 1986/87:A751 i tillämpliga delar. Regeringen bör underrättas om detta.

dels att utskottets hemställan under 9 bort ha följande lydelse:

9. beträffande *provanställning*

att riksdagen med bifall till motionerna 1986/87:A734 yrkandena 22 och 23, 1986/87:A748 och 1986/87:A751 yrkande 5 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför.

10. Anställning vid arbetsanhopning (mom. 10)

Bengt Wittbom, Sonja Rembo och Erik Holmkvist (alla m) anser

dels att den del av utskottets yttrande på s. 12 som börjar med "Utskottet har" och slutar med "A734 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 10 bort ha följande lydelse:

10. beträffande *anställning vid arbetsanhopning*

att riksdagen med bifall till motion 1986/87:A734 yrkande 21 antar följande lagförslag:

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

AU 1987/88:7

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-tjänst 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 1988.

Särskilt yttrande

Provanställning (mom. 9)

Elver Jonsson och Charlotte Branting (båda fp) anför:

Vi anser att det är beklagligt att man fortfarande i kollektivavtal har bestämmelser om provanställning som är mer restriktiva än lagen.

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. Om så inte blir fallet blir det anledning att återkomma i frågan.

