



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HAR137 Självständigt arbete
Kandidatuppsats

VT 2007

Behovsanställning

- en rättsvetenskaplig studie

Handledare: Annamaria Westregård

Författare: Hanna Holtz

Sammanfattning

Allt fler arbetsgivare väljer att tillämpa alternativa anställningsformer än den enligt Lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS, huvudsakliga tillsvidareanställningen i sina verksamheter. Den utveckling som har skett på den svenska arbetsmarknaden i och med en snabb teknisk utveckling och ett kortare investeringsperspektiv hos många företag har lett till ett behov av en mer flexibel arbetskraft. En av de anställningsformer som ökar mest på den svenska arbetsmarknaden är den så kallade behovsanställningen. Denna anställningsform regleras av arbetsmarknadens parter och innebär att arbetsgivare endast vid behov behöver erbjuda arbetstagare sysselsättning. Att tillämpa behovsanställning är ett sätt för arbetsgivare att anpassa arbetskraftens omfattning till ett rådande behov av att få ett arbete utfört. Syftet med denna uppsats är att se till vilka konsekvenser det kan medföra för enskilda arbetstagare att vara behovsanställda. Områden såsom anställningstrygghet, rätten till sjuklön och rehabilitering samt rätten till återanställning kommer att beröras. Det material som använts är främst studier av doktrin, svensk rätt och genom personliga intervjuer i samband med en empirisk studie i vilken ett större företag och fem fackförbund inom Landsorganisationen i Sverige (LO) analyseras. För de arbetstagare som innehar en behovsanställning råder en stor osäkerhet och en minimerad inkomstrygghet. Det faktum att behovsanställning inte regleras i lag leder till att anställningstryggheten för arbetstagare med denna typ av anställning kan variera. De empiriska studier som genomförts visar på att rätten till sjuklön och till rehabilitering för behovsanställda arbetstagare skiljer sig åt jämfört med arbetstagare med andra anställningsformer.

Nyckelord: Lagen om anställningsskydd, behovsanställning, anställningsvillkor, sjuklön, arbetsgivares rehabiliteringsansvar.

Abstract

According to the Employment Protection Act, the permanent employment is the main condition of employment in Sweden. Nevertheless, nowadays a large number of employers choose to apply other conditions of employment than the permanent employment in their businesses. The rapid technical development and the demands for shorter perspective investment in companies on the Swedish labour market have started the requirement for a more flexible workforce. On-call employment¹ is one of the conditions of employment that is increasing the most. This condition of employment is adjusted by the parties on the labour market. When using an on-call employment, the employers themselves can choose when to provide work for the employee. If there is no need for occupy, the employee is not provided any job. The use of on-call employment facilitates for the employers to adjust labour in accordance with the need of getting a job done. The purpose of this report is to investigate how each individual employee is affected by having an on-call employment. Different areas such as employment safety, sickness- and rehabilitation benefits and the right to re-employment will be discussed. The information which has been used is mostly studies of doctrine, the Swedish law and through personal interviews in relation with an empirical investigation based on one big company and five trade unions within The Swedish Trade Union Confederation. The employee has interpreted this condition of employment as insecure and misses a regular income. The fact that there is no regulation for on-call employment in the Employment Protection Act results in divided employment security for the employees. The empirical investigation also shows that the statutory right to safety- and rehabilitate benefits differs compared to employees with other kind of employments.

Key-words: Employment Protection Act, on-call employment, working conditions, sickness benefits, the employer's responsibility for rehabilitation.

¹ Translation for *Behovsanställning* according to the Commission of the European communities.

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | INLEDNING | 1 |
| 1.1 | BAKGRUND | 1 |
| 1.2 | SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING | 2 |
| 1.3 | METOD OCH KÄLLOR..... | 3 |
| 1.4 | AVGRÄNSNING OCH FELKÄLLOR | 5 |
| 1.5 | DISPOSITION..... | 6 |
| 2 | LAG (1982:80) OM ANSTÄLLNINGSSKYDD..... | 7 |
| 2.1 | TILKOMSTEN AV LAS OCH DESS ANSTÄLLNINGSFORMER | 7 |
| 2.2 | TILLSVIDAREANSTÄLLNING | 10 |
| 2.2.1 | <i>Anställningens ingående</i> | <i>11</i> |
| 2.2.2 | <i>Anställningens upphörande</i> | <i>12</i> |
| 2.3 | TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING..... | 12 |
| 2.3.1 | <i>Anställningens ingående</i> | <i>14</i> |
| 2.3.2 | <i>Anställningens upphörande</i> | <i>14</i> |
| 2.3.3 | <i>Företrädesrätt till återanställning</i> | <i>15</i> |
| 2.4 | AVVIKELSER FRÅN LAS..... | 16 |
| 3 | KOMPLETTERANDE RÄTT..... | 18 |
| 3.1 | LAG (1991:1047) OM SJKLÖN | 18 |
| 3.1.1 | <i>Sjukpenning från och med 15:e sjukdagen</i> | <i>19</i> |
| 3.2 | ARBETSGIVARES REHABILITERINGSSKYLDIGHET GENOM ARBETSMILJÖLAGEN (1977:1160) OCH LAG (1962:381) OM ALLMÄN FÖRSÄKRING | 19 |
| 3.2.1 | <i>Arbetsmiljölagen.....</i> | <i>20</i> |
| 3.2.2 | <i>22 kap. AFL</i> | <i>21</i> |
| 4 | BEHOVSANSTÄLLNING..... | 22 |
| 4.1 | BEHOVSANSTÄLLNING SOM TILLSVIDAREANSTÄLLNING..... | 23 |
| 4.2 | BEHOVSANSTÄLLNING SOM TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING..... | 24 |
| 5 | FALLSTUDIER..... | 25 |
| 5.1 | POSTEN AB..... | 25 |
| 5.2 | BEHOVSANSTÄLLNING INOM LO-FÖRBUNDEN | 27 |
| 5.2.1 | <i>Svenska kommunalarbetareförbundet.....</i> | <i>28</i> |
| 5.2.2 | <i>Hotell och restaurangförbundet.....</i> | <i>29</i> |
| 5.2.3 | <i>Handelsanställdas riksförbund</i> | <i>31</i> |
| 5.2.4 | <i>Svenska Transportarbetareförbundet</i> | <i>32</i> |
| 5.3 | ARBETSGIVARES REHABILITERINGSSKYLDIGHET VID BEHOVSANSTÄLLNING – FALLET POSTEN EXPRESS..... | 33 |
| 5.4 | ATT TA LÅN MED EN BEHOVSANSTÄLLNING..... | 34 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 6 | ANALYS | 36 |
| 6.1 | ANSTÄLLNINGSTRYGGHETEN FÖR BEHOVSANSTÄLLDA ARBETSTAGARE | 37 |
| 6.2 | MISSGYNNADE AVSEENDE SJUKLÖN/SJUKPENNING OCH REHABILITERING? | 39 |
| 6.3 | RÄTTEN TILL ÅTERANSTÄLLNING FÖR BEHOVSANSTÄLLDA ARBETSTAGARE | 41 |
| 7 | SAMMANFATTANDE KOMMENTARER | 43 |
| 8 | REFERENSER | 45 |
| 9 | BILAGOR | |
| 9.1 | HOTELL OCH RESTAURANG FACKET, AVTALSTEXT FRÅN <i>KOLLEKTIVAVTAL MELLAN SVERIGES HOTELL- OCH RESTAURANGFÖRETAGARE OCH HOTELL- OCH RESTAURANGFACKET</i> | |
| 9.2 | POSTEN AB, <i>KOLLEKTIVAVTAL OM BEHOVSANSTÄLLNING</i> | |
| 9.3 | SVENSKA KOMMUNALARBETAREFÖRBUNDET, AVTALSTEXT FRÅN <i>AVTAL OM ALLMÄNNA BESTÄMMELSER – AB05, BILAGA TILL HÖK 05</i> | |
| 9.4 | SVENSKA KOMMUNALARBETAREFÖRBUNDET, AVTALSTEXT FRÅN <i>HUVUDÖVERENSKOMMELSE OM LÖN OCH ALLMÄNNA ANSTÄLLNINGSVILLKOR SAMT REKOMMENDATION OM LOKALT KOLLEKTIVAVTAL M.M. – HÖK 05</i> | |
| 9.5 | TRANSPORTARBETAREFÖRBUNDET, AVTALSTEXT FRÅN <i>KOLLEKTIVAVTAL 2005-2007 FÖR BEVAKNINGS- OCH SÄKERHETSFÖRETAG</i> | |

Förteckning över förkortningar

| | |
|--------|---|
| AB05 | Avtal om allmänna bestämmelser -05 |
| AD | Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens domar |
| AFL | Lag (1962:381) om allmän försäkring |
| AML | Arbetsmiljölagen (1977:1160) |
| Ds | Departementsserien |
| EVB | Extra Vid Behov |
| HRF-KA | Kollektivavtal mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell- och Restaurangfacket |
| HÖK-05 | Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. |
| KBS | Kollektivavtalet för bevaknings- och säkerhetsföretag mellan ALMEGA Tjänsteförbunden och Svenska Transportarbetareförbundet |
| LAS | Lag (1982:80) om anställningsskydd |
| LO | Landsorganisationen i Sverige |
| P-KA | Postens kollektivavtal om behovsanställningar |
| Prop | Proposition |
| SFS | Svensk författningssamling |
| SjLL | Lag (1991:1047) om sjuklön |

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Tillsvidareanställning har sedan tillkomsten av Lag (1982:80) om anställningsskydd varit den huvudsakliga anställningsformen för arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Den har varit, och är fortfarande den vanligast förekommande anställningsformen. Då LAS kom till var den svenska industrin sådan att arbetsgivare under hela produktionscykeln hade behov av en jämn ström av arbetskraft. Den arbetsmarknad som råder idag är under ständig förändring och en snabb teknisk utveckling, just-in-time-tänkande² och kortare investeringsperspektiv hos många företag leder till ett ökat behov av en flexibel arbetskraft. Denna, hos professor Jonas Malmberg benämnda *flexibilisering*, leder till en ökning av atypiska arbetsformer³.

Under fjärde kvartalet 2006 sysselsattes drygt 4,3 miljoner arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden. Jämfört med samma period ett år tidigare var det en ökning med cirka 100 000. För den största delen av denna ökning står de tidsbegränsade anställningsformerna som idag innehas av cirka en halv miljon arbetstagare. Siffran motsvarar en sjättedel av den totala arbetskraften⁴. För att tillgodose det ökade behovet av en flexibel arbetskraft tillkommer andra anställningsformer än de enligt lag tillåtna tillsvidare- eller tidsbegränsade anställningarna.

En av de anställningsformer som ökar mest är den så kallade behovsanställningen. Behovsanställning kan förekomma både i form av tillsvidareanställning och som tidsbegränsad anställning. Med behovsanställning menas ett anställningsförhållande där arbetsgivare endast i och med ett befintligt behov behöver erbjuda arbetstagare sysselsättning. Arbetstagare kan vid erbjudande välja att antingen acceptera

² Just-in-time teorin härstammar från Toyotas bilmonteringsfabrik under 1970-talet och innebär att kassationen/den ekonomiska förlusten minskar genom att delar i en monteringsprocess levereras just när de behövs.

³ K Källström, J Malmberg, Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten, 2006, s 20.

⁴ Se Prop. 2005/06:185, s 38.

sysselsättning eller tacka nej. Behovsanställning regleras av arbetsmarknadens parter och skall användas vid arbetstoppar eller andra tillfälliga ökningar av arbete då arbetsgivare snabbt behöver arbetskraft. Behovsanställning är vanligt förekommande inom bland annat hotell- och restaurangbranschen.

För enskilda arbetstagare innebär behovsanställning inget förutbestämt arbetsmått och i och med det inte heller någon säker inkomst. Detta trots att det mellan arbetstagare och arbetsgivare råder ett anställningsförhållande. Förutom denna otrygghet kan behovsanställda arbetstagare missgynnas genom att de inte erhåller samma förmåner och inte heller omfattas av samma avtal som kollegor med andra anställningsformer. Då tillämpningen av behovsanställning i förhållande till andra anställningsformer är relativt låg finns i dag en bristande kunskap om arbetsgivares och arbetstagares respektive skyldigheter i denna typ av anställningsförhållande. Denna okunskap samt en bristande praxis inom ämnet medför att arbetstagare i frågor såsom sjukersättning och rehabilitering hamnar mitt emellan arbetsgivares ansvar och det skyddsnet som erbjuds från samhällets sida.

Att endast arbeta då det finns ett behov hos en arbetsgivare kan leda till att arbetstagare hamnar i en underlägsen ställning och tvingas anpassa all sin tid efter när arbete erbjuds. Detta kan inte anses vara ett rättvist partförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Trots detta blir anställningsformen allt mer förekommande, speciellt för kvinnor, unga och arbetstagare med utländskt ursprung.

1.2 Syfte och frågeställning

Anställningsförhållande och anställningsvillkor är ämnen som är ständigt återkommande såväl hos arbetsmarknadens parter som hos andra aktörer i samhället. Inför 2006 års riksdagsval var frågorna bland de mest omdebatterade och inför 2007 års avtalsrörelse kommer stora delar av den nu gällande arbetsrätten att debatteras. Den svenska lag som får mest uppmärksamhet i media är LAS och de mest omdebatterade regleringarna rör vilka typer av tidsbegränsade anställningar som skall vara tillåtna. 1 juli, 2007 kommer också vissa förändringar att genomföras.

I mitt arbete som personalspecialist på ett av Posten AB:s (Posten) dotterbolag består en del av arbetet av att rekrytera nya medarbetare. Som en följd utav detta har jag kommit i kontakt med anställningsformen behovsanställning. Med tanke på min yrkesmässiga roll har jag vid dessa tillfällen tillämpat och tolkat anställningsformen ur företagets perspektiv. Då jag vid ett tillfälle blev ombedd att delta i en rehabiliteringsutredning gällande en behovsanställd arbetstagare blev det tydligt för mig att det inte är helt lätt att förstå konsekvenserna av denna anställningsform. Det som ter sig positivt för arbetsgivare i ett hänseende kan samtidigt vara missgynnande ur ett arbetstagarperspektiv.

I denna uppsats ämnar jag se på behovsanställningen ur ett arbetstagarperspektiv och mitt syfte är att försöka visa på vilka konsekvenser det kan medföra för den enskilde arbetstagaren att vara behovsanställd. För att kunna göra detta kommer jag att försöka besvara följande frågeställningar:

- *Hur ser anställningstryggheten för behovsanställda arbetstagare ut gällande anställningens ingående, uppsägning och under pågående anställning?*
- *Missgynnas behovsanställda arbetstagare genom att inte erhålla samma ekonomiska trygghet avseende bland annat sjuklön och rehabiliteringsstöd?*
- *Hur ser rätten till återanställning ut för behovsanställda arbetstagare?*

1.3 Metod och källor

För att kartlägga rättsläget inom ämnet behovsanställning kommer jag att använda mig av traditionell rättsvetenskaplig metod. Denna syftar till att analysera den gällande rätten genom juridisk argumentation.⁵ Den rättsvetenskapliga metod jag tillämpar är den rättsdogmatiska metoden som har till uppgift att tolka och systematisera den gällande rätten med hjälp av lagar, förarbeten, praxis och doktrin, så kallade primära rättskällor.⁶ Jag kommer för arbetets trovärdighet att i så stor utsträckning som möjligt använda mig av primära rättskällor. En annan viktig grund inom rättsdogmatiken är den sekundära rättskällan doktrin. Med doktrin åsyftas litteratur som tolkar den gällande

⁵ C Sandgren, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, 2006, s 39.

rätten. Trots att doktrin inte har samma dignitet som de primära rättskällorna kommer jag att använda mig av rättskällan då jag anser den högst relevant för detta arbete.⁷ För en trovärdig doktrin har jag använt den litteratur som direkt hänvisar till den primära rättskällan.

För att kunna analysera mina frågeställningar och uppnå mitt syfte kommer arbetet att ha karaktär av en komparativ studie i vilken jag jämför anställningsformer utifrån gällande rättsläge. Att jag väljer en sådan jämförelse beror på att den samhällsliga diskussion som förs kring anställningsformer ofta intar en komparativ ställning för att kunna kartlägga anställningsformers funktion och påverkan på såväl samhälle som individ.

För att förmedla en klar bild av rådande rättsläge kommer mitt arbete till viss del att vara empiriskt genom att kvalitativa intervjuer kommer att genomföras. De frågor som ligger till grund för intervjuerna kommer att vara öppna och jag kommer vid intervjutillfällena att inta en objektiv position gentemot mina frågeställningar för att undvika att styra svaren. Jag kommer i den empiriska undersökningen att kartlägga tillämpningen av behovsanställning på Posten. Posten tillämpar en typ av behovsanställning som förekommer i mindre utsträckning på arbetsmarknaden och jag anser att den därför är intressant att kartlägga. Jag kommer även att kartlägga LO:s medlemsorganisationer Handelsanställdas Förbund (Handels), Hotell- och Restaurangfacket (HRF), Transportarbetareförbundet (Transport), Kommunalarbetareförbundet (Kommunal). Att jag väljer just dessa fackförbund beror dels på att de samtliga har ett stort antal medlemmar och dels på att de tillämpar behovsanställning på varierande sätt. Utöver dessa kommer jag i min empiriska studie att ta kontakt med Nordea och Swedbank för att se till anställningens påverkan på icke-arbetsrättsliga förhållanden. De två bankerna får anses vara representativa för det svenska bankväsendet.

Publicerade artiklar liksom hemsidor på Internet kommer att vara källor i min uppsats. Dessa faller utanför den traditionella rättsdogmatiken och kommer att analyseras kritiskt. För att på bästa sätt kunna redogöra för gällande rättsläge anser jag dock att

⁶ C Sandgren, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, 2006, s 37.

⁷ B Lehrberg, Praktisk juridisk metod, 2006, s 177 ff.

dessa källor är nödvändiga. Arbetsmarknadens parter rättskällor i form av kollektivavtal är ytterligare en del av min framställning.

1.4 Avgränsning och felkällor

Jag har på grund av arbetets omfattning varit tvungen att göra vissa begränsningar i den juridiska kartläggningen. Då jag i uppsatsen utgår från ett arbetstagarperspektiv har jag valt att speciellt titta på de regleringar som jag tror berör gruppen arbetstagare i stor utsträckning. Två av de områden jag valt att titta på i samband med behovsanställning är rätten till sjuklön och arbetsgivares rehabiliteringsskyldighet. Att jag valt just dessa ämnen beror på min egen erfarenhet om att regleringar kring de båda ämnena kan medföra stora ekonomiska konsekvenser för den enskilda arbetstagaren beroende av anställningsform. I hela uppsatsen har jag valt att endast titta på de regleringar som kan komma att ha betydelse för att kunna nå mitt syfte och få svar på mina frågeställningar. Jag är dock medveten om de juridiska regleringarnas komplexitet.

Mycket av den doktrin som skrivits inom detta ämne är skriven i kritisk mening. Mitt syfte är att visa på en så objektiv bild som möjligt och jag har därför varit granskande i mitt sökande efter information. Diskussioner liknande de i denna uppsats förekommer inte bara i Sverige utan är ett återkommande inslag på hela den europeiska arbetsmarknaden. Jag kommer dock endast att titta på den juridiska regleringen i Sverige.

1 juli 2007 kommer LAS till viss del att förändras genom SFS 2006:440⁸. Syftet är att motverka att arbetsgivare utnyttjar den nu gällande rätten och att tidsbegränsade anställningar för en arbetstagare inte skall kunna pågå under en längre tid hos samma arbetsgivare. Målet med förändringarna i LAS är att främja att arbetstagare med tidsbegränsad anställning slussas vidare i arbetslivet och erbjuds tillsvidareanställning.⁹ Då detta arbete skrivs i mars/april 2007 har förändringarna i LAS ännu inte trätt i kraft och arbetets innehåll, analys och slutsats kommer därför att baseras på de bestämmelser som gäller fram till och med 30 juni, 2007. I de fall denna uppsats läses efter 1 juli, 2007 bör hänsyn tas till detta.

⁸ SFS 2006:440.

⁹ Se Prop. 2005/06:185, s 39.

1.5 Disposition

Som Tore Sigeman, professor i civilrätt vid Stockholms Universitet och Uppsala Universitet skriver, är regelsystemet för tidsbegränsade anställningsformer onödigt komplicerade och svåra.¹⁰ För att ge läsaren en förståelse för den problematik som finns och för de diskussioner som uppstår då man talar om anställningsformer och anställningsskydd inleds kapitel två med en redogörelse för hur LAS och dess anställningsformer vuxit fram. I samma kapitel redogör jag sedan för de enligt lag tillåtna anställningsformerna tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning med respektive anställningsvillkor. Kapitlet avslutas med en redogörelse för att lagens semidispositivitet gör det möjligt för arbetsmarknadens parter att avtala om andra anställningsformer än de som regleras i lag. I kapitel tre redogörs för Lag (1991:1947) om sjuklön, SjLLs och regleringar kring arbetsgivares rehabiliteringsansvar. I kapitel fyra behandlar jag sedan behovsanställning och dess tillämpning på arbetsmarknaden varpå jag i femte kapitlet redovisar de empiriska undersökningarna som jag genomfört. Kapitel sex består av en analys där mina frågeställningar besvaras och gällande rätt diskuteras mot bakgrund av den information som framkommit i föregående delar av arbetet. Arbetet avslutas med en kort sammanfattning i kapitel sju.

¹⁰ T Sigeman, Arbetsrätten – en översikt, 2006, s 175.

2 Lag (1982:80) om anställningsskydd

Ett kärnområde inom arbetsrätten är anställningsförhållandets rätt som reglerar relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den lag som främst reglerar detta är LAS.¹¹ En av LAS grundläggande funktioner är att reglera de intressekonflikter som kan uppstå mellan arbetstagare och arbetsgivare när det gäller anställning och anställningsskydd. För arbetsgivare är det primära intresset att kunna tillgå arbetskraft som kan tillgodose ett behov av att få ett arbete utfört. För arbetstagare är det grundläggande intresset trygghet. Vidare har lagen till uppgift att från en samhällelig utgångspunkt reglera förhållandet mellan parterna så att det fungerar tillfredsställande. Orsaken till detta är att samhället inte ska behöva bära alla kostnader vid problem i samband med till exempel sysselsättning och utslagning.¹²

LAS har ett brett tillämpningsområde och omfattar i princip alla arbetstagare i allmän och enskild tjänst. Vissa undantag regleras i 1 § LAS.¹³ LAS är en social skyddslag som är tvingande till arbetstagarnas fördel.¹⁴ I och med lagens semidispositivitet är det dock möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser från lagens regler. Det finns inga krav på att dessa avvikelser skall vara mer förmånliga än vad lagen anger. Även kollektivavtal som i vissa hänseenden är mindre förmånliga än vad som regleras i lagen är giltiga.¹⁵

2.1 Tillkomsten av LAS och dess anställningsformer

Den ökade produktiviteten i jordbrukssamhället kombinerat med den samtida befolkningsökningen kom runt mitten av 1800-talet att leda till en klassdifferentiering. Många kunde inte längre livnära sig på jordbruksarbete ägnade sig istället åt industriellt

¹¹ T Sigeman, *Arbetsrätten – en översikt*, 2006, s 14.

¹² T Iseskog, *LAS 30 år – dags att modernisera anställningsskyddet*, 2004, s 44.

¹³ Se exempel arbetstagare som tillhör arbetsgivares familj och arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivares hushåll.

¹⁴ A Adlercreutz, *Svensk arbetsrätt*, 2000, s 117.

¹⁵ K Källström, J Malmberg, *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*, 2006, s 163.

hemarbete.¹⁶ Överutbud av arbetskraft medförde att arbetsmarknaden präglades av en stor rörlighet.¹⁷ Arbetsavtalen¹⁸ var vid denna tidpunkt omfattande till antalet men dock inte enhetliga utan skilde sig mellan olika näringsgrenar. Trots att syftet med avtalen inte i första hand var att skydda arbetstagare på arbetsmarknaden kom vissa regleringar att ha den effekten.¹⁹ Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare präglades vid denna tid av ett statusförhållande där arbetsgivare tillskrevs en viss skyldighet att försörja arbetstagare.²⁰ Den viktigaste arbetsrättsliga regleringen utgjordes av den så kallade legostadgan som främst tillämpades på okvalificerad arbetskraft. För att säkerställa att en arbetstagare stannade hos samma arbetsgivare ingicks arbetsavtal för en viss bestämd tid (ett år) och för dess giltighet skulle avtalet vara upprättat i en viss form.²¹

Den utveckling som skedde under mitten av 1800-talet med en växande rörlighet på arbetsmarknaden gjorde det dock svårt att upprätthålla arbetsavtalens formkrav och allt oftare åsidosattes legostadgans regler till förmån för det så kallade fria tjänsteavtalet.²² Det fria tjänsteavtalet, i vilket arbetsgivare och arbetstagare själva reglerade anställningsförhållandena, kom också att leda till att de två parterna betraktades som två fria och jämställda parter. Skriftliga anställningsvillkor med fasta anställningsperioder utfärdades alltså till vissa arbetstagare men majoriteten var fortfarande obestämd arbetskraft som var helt utelämnade till arbetsgivares godtycklighet utan några reglerade anställningsförhållanden.²³ Sett till kopplingen mellan anställningsform och anställningstrygghet var läget det omvända mot det som råder i dagens samhälle. Den obestämda arbetskraften, det vill säga de tillsvidareanställda arbetstagarna, hade på grund av den bristande regleringen det mest otrygga anställningsförhållandet.²⁴

¹⁶ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 36.

¹⁷ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 37.

¹⁸ Avtal som reglerar anställnings- och arbetsförhållanden.

¹⁹ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 37.

²⁰ Jämför med F Schmit (Arbetsrätt II, 1974, s 12.) och R Fahlbäck (Praktisk arbetsrätt, 1994, s 15.) som menar att relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare idag kan jämföras med förälder- barn och läkare – patient.

²¹ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 38.

²² A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 40.

²³ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 42.

²⁴ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 43.

Under 1870-talet började fackföreningarna växa fram, då främst inom de gamla hantverksyrkena.²⁵ Det faktum att tidsbegränsade anställningar byggde på ett jämställt förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare där parterna var rättsliga obundna till varandra ledde till svårigheter för fackföreningarna att utöva sitt strejkvapen mot arbetsgivare. Fackföreningsrörelsen kom därför att motverka de tidsbegränsade anställningarnas existens. I och med att fackföreningarna växte sig starkare ökade antalet arbetsnedläggelser. Från arbetsgivarhåll framfördes därför önsknings om att tillsätta en kommitté i syfte att få till stånd en lag om arbetsavtal som skulle kunna ersätta legostadgan.²⁶ Kommitténs arbete innefattade bland annat ett förslag kring förekomsten av tidsbegränsade anställningar. Efter att ha diskuterat möjligheten att helt förbjuda anställningsformen²⁷ presenterades ett förslag på ett formlöst individuellt anställningsavtal som kunde ingås för bestämd tid eller tillsvidare. Förslaget till lag om arbetsavtal väckte stor opposition i de fackliga leden som menade att förslaget motverkade organisationsväsendet och inte tog hänsyn till den kollektiva avtalsformen.²⁸ Alla försök att genom lag reglera anställningsavtalets form motsattes av fackföreningsrörelsen. 1907 föll kommitténs förslag och liksom vid upprepade försök 1910, 1911 och 1935 kunde de styrande makterna i Sverige inte enas om ett förslag till lag om arbetsavtal.²⁹ I slutet av 1960-talet återupptogs förhandlingarna och utformningen av den nu gällande anställningslagstiftningen tog sin början.³⁰ Under tiden reglerades viktiga förändringar inom anställningstrygghetens område istället av Landsorganisationen i Sverige, LO, och Sveriges Arbetsgivareförening, SAF.³¹

År 1974 antogs Lagen (1974:12) om anställningsskydd enligt vilken både tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar tilläts. Enligt lagen skulle tillsvidareanställning vara den primära anställningsformen och tidsbegränsade anställningar skulle tillåtas om de ansågs nödvändiga i förhållande till arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller vid praktikarbete eller vikariat.³² Reglernas semidispositivitet gjorde det även möjligt för kollektivavtalsbärande parter att

²⁵ A Adlercreutz, Svensk arbetsrätt, 2000, s 17.

²⁶ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 44.

²⁷ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 46.

²⁸ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 47.

²⁹ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 50.

³⁰ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 56.

³¹ B Flodgren, H Hyden, Arbetsrättens grunder, 2000, s 11 ff.

³² 5 § Lag (1974:12) om anställningsskydd.

avtala om andra typer av tidsbegränsade anställningar.³³ Trots att lagen tilldelat de båda anställningsformerna ett visst anställningsskydd ansågs dess utformning medföra större fördelar för arbetstagare med tillsvidareanställning.³⁴

Lagens utformning mötte stark kritik från flera håll och 1977 tillsatte regeringen en anställningsskyddskommitté i syfte att se över anställningsskyddet. Kritiker menade bland annat att den begränsade tillämpningen av tidsbegränsade anställningar ledde till svårigheter för vissa av arbetsmarknadens grupper såsom till exempel ungdomar och kvinnor att ta sig in på arbetsmarknaden.³⁵ Förslag på ändringar för mer än hälften av lagens paragrafer lades av kommittén fram i en departementsmemoria om anställningsskydd³⁶ som genom prop. 1981/1982 om ny anställningsskyddslag mm. presenterades för 1981/1982-års riksdag.³⁷ Propositionen innehöll förändringar som överensstämmer med den kritik som mötte Lag (1974:12) om anställningsskydd och i förslaget utökas arbetsgivarnas möjlighet att använda sig av tidsbegränsade anställningar. Det nya förslaget mötte även det kritik men bifölls med en rösts övervikt och ledde fram till nuvarande Lag (1982:80) om anställningsskydd.³⁸ Det har sedermera gjorts ett flertal ändringar i lagen. Dessa har enligt Reinhold Fahlbeck, professor i arbetsrätt, varit till förmån för arbetsgivare och på så sätt har det skett en maktförskjutning från arbetstagare till arbetsgivare.³⁹

2.2 Tillsvidareanställning

Huvudregeln är enligt 4 § LAS att en anställning gäller tillsvidare.⁴⁰ Anställningsformen kännetecknas av att det inte på förhand beslutats när anställningen ämnar att upphöra.⁴¹ Enligt prop. 1981/82:71 tillkommer enligt LAS det fulla anställningsskyddet de arbetstagare som har en tillsvidareanställning.⁴² Sigeman instämmer i detta och menar att tillsvidareanställning är den anställningsform som ger arbetstagare störst ekonomisk

³³ 3 § andra stycket Lag (1974:12) om anställningsskydd.

³⁴ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 98.

³⁵ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 121.

³⁶ Se Ds A 1981:6 om anställningsskydd

³⁷ Se Prop. 1981/1982:71

³⁸ A Henning, Tidsbegränsad anställning, 1984, s 135.

³⁹ R Fahlbäck, Praktisk arbetsrätt, 1994, s 291.

⁴⁰ 4 § första stycket LAS.

⁴¹ L Lunning, G Toijer, Anställningsskydd: Kommentar till anställningsskyddslagen, 2006, s 156.

⁴² Se Prop. 1981/1982:71

trygghet och en möjlighet att planera sin livssituation utanför arbetet.⁴³ Bestämmelsen om tillsvidareanställning är utformad som en presumtionsregel vilket innebär att en anställning skall anses vara en tillsvidareanställning om inget annat är överenskommet.⁴⁴ Det innebär också att det är arbetsgivare som vid en tvist har att bevisa att avtalad anställningsform är annan än en tillsvidareanställning.⁴⁵ Enligt den proposition som ligger till grund för LAS menar lagstiftaren att huvudprincipen är att tilldela arbetstagare rättsligt skydd för sin anställning genom att det 1) skall krävas saklig grund vid uppsägning från arbetsgivares sida samt 2) att en viss turordning skall iaktas vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Vid en uppsägning skall arbetstagare ha en uppsägningstid och under denna tid skall lön utgå.⁴⁶

2.2.1 Anställningens ingående

En tillsvidareanställning kan uppkomma på tre sätt:

1. Genom ett konsensusavtal som sluts mellan arbetsgivare och arbetstagare.
2. Som en konsekvens av att parter som ingår ett anställningsavtal om tidsbegränsad anställning inte klart definierar att det gäller en sådan anställningsform. På grund av den presumtionsregel för vilken det redogjordes i kapitel 2.2 blir anställningen en tillsvidareanställning.⁴⁷
3. Som en rättslig följd av att arbetsgivare på otillåtna grunder ingår en tidsbegränsad anställning med en arbetstagare.⁴⁸

Arbetsdomstolens praxis i situationer där parter tvistar om huruvida en anställning ingåtts tillsvidare eller för viss tid visar att det är upp till den part som hävdar att det rör sig om en annan anställningsform än en tillsvidareanställning som har att bevisa detta i en eventuell rättstvist⁴⁹. LAS innehåller inga krav på hur ett anställningsavtal skall vara utformat. Inte heller finns några krav på att det skall vara skriftligt. Det rekommenderas dock att skriftliga avtal tecknas i händelse av meningsskiljaktigheter.⁵⁰

⁴³ T Sigeman, Arbetsrätten – en översikt, 2006, s 172.

⁴⁴ L Lunning, G Toijer, Anställningsskydd: Kommentar till anställningsskyddslagen, 2006, s 141.

⁴⁵ M Glavå, Arbetsrätt, 2001, s 193.

⁴⁶ Se Prop. 1981/82:71, s 31.

⁴⁷ L Lunning, G Toijer, Anställningsskydd: Kommentar till anställningsskyddslagen, 2006, s 162.

⁴⁸ L Dahlin, B Lundén, Anställda – praktisk handbok för arbetsgivare, 1999, s 64.

⁴⁹ L Lunning, G Toijer, Anställningsskydd: Kommentar till anställningsskyddslagen, 2006, s 163.

⁵⁰ B Bylund et al., Anställningsskyddslagen – med kommentarer, 2004, s 43.

2.2.2 Anställningens upphörande

4 § andra stycket i LAS reglerar hur en anställning upphör.⁵¹ Huvudregeln för tillsvidareanställning är att den upphör efter en viss uppsägningstid oavsett om det är arbetsgivare eller arbetstagare som avslutar anställningsförhållandet. Kommer uppsägningen från arbetsgivare skall den vara sakligt grundad enligt 7 § LAS. Vid uppsägning från arbetstagare finns inget krav på att skäl skall anges.⁵² Det finns inga krav på att en uppsägning skall vara skriftligt. Såväl arbetsgivare som arbetstagare kan välja att häva en tillsvidareanställning med omedelbar verkan om ett grovt kontraktsbrott från motpartens sida begåtts. Som exempel på grovt kontraktsbrott kan nämnas att arbetsgivare inte betalat ut lön.⁵³ Om ett frånträdande sker från arbetstagens sida är det i enlighet med 4 § tredje stycket LAS en hävning. Då arbetsgivare bringar en anställning att upphöra med omedelbar verkan är det ett avsked enligt 18 § LAS.

2.3 Tidsbegränsad anställning

Förutom tillsvidareanställning kan ett anställningsförhållande enligt 5, 5a, 6 och 6a §§ LAS vara utformat så att det gäller för en viss tid eller under en viss period. Anställningen har då formen av en tidsbegränsad anställning och upphör på grund av ett från anställningens början angivet skäl eller efter en viss tid utan någon uppsägning från någondera parten. De tidsbegränsade anställningsformerna tilldelar i många fall inte arbetstagare samma anställningstrygghet som tillsvidareanställning gör. Lagstiftaren har därför ansett det nödvändigt att i lag reglera tillämpningen av dessa anställningsformer.⁵⁴ Avtal om tidsbegränsade anställningar får träffas i de fall som följer av 5, 5a, 6 och 6a §§ LAS.⁵⁵ Då LAS är en dispositiv lag är det även möjligt för arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtalsbestämmelser avtala om andra tidsbegränsade anställningsformer.⁵⁶

⁵¹ 4 § andra stycket LAS.

⁵² B Bylund et al., Anställningsskyddslagen – med kommentarer, 2004, s 59.

⁵³ Se AD 1971:19, AD 1975:78.

⁵⁴ L Lunning, G Toijer, Anställningsskydd: Kommentar till anställningsskyddslagen, 2006, s 141.

⁵⁵ 5, 5a och 6 §§ LAS.

Enligt 5 § LAS får anställningar träffas för

1. *Avtal om viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föränleds 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 föränleds av tillfällig arbetsanhopning.*
4. *Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring som enligt lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.*
5. *Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.*

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Överenskommen visstidsanställning regleras i 5a § LAS och medger en anställning där arbetsgivare och arbetstagare utan att behöva ange några skäl kommer överens om en anställning för en viss tid.⁵⁷ Enligt 6 § LAS är det också tillåtet för arbetsgivare att vid nyanställning använda sig av provanställning. En provanställning får pågå i sex månader och kan endast i särskilda fall upprepas. Skäl till upprepning kan vara att någon egentlig prövning inte kom till stånd i och med den första provperioden genom till exempel en längre tids frånvaro.⁵⁸ Om en provanställning inte sägs upp övergår den automatiskt till en tillsvidareanställning.⁵⁹

Tidsbegränsade anställningar är enligt Mats Glavå, universitetslektor på Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet, förknippade med två grundtankar; verksamhetens behov och arbetstagares status.⁶⁰ Som arbetslivet ser ut idag förekommer tidsbegränsade anställningsformer i större utsträckning än vad lagstiftaren tänkt sig.⁶¹ Arbetslivsinstitutet menar vidare att tidsbegränsade anställningar främst förekommer inom vissa grupper på arbetsmarknaden. Majoriteten med denna typ av anställningsform är kvinnor med utländsk bakgrund. Generellt sett är arbetstagare med utländsk bakgrund

⁵⁶ 2 § LAS.

⁵⁷ Se Prop 1996/97:16, s 32.

⁵⁸ L Lunning, G Toijer, Anställningsskydd: Kommentar till anställningsskyddslagen, 2006, s 260.

⁵⁹ L Lunning, G Toijer, Anställningsskydd: Kommentar till anställningsskyddslagen, 2006, s 261.

⁶⁰ M Glavå, Arbetsrätt, 2001, s 198.

⁶¹ S Edlund, B Nyström, Arbetsrätten i förändring, 1995, s 98.

överrepresenterade bland de arbetstagare som är tidsbegränsat anställda.⁶² En annan stor grupp arbetstagare där tidsbegränsade anställningar är vanligt förekommande är ungdomar och år 2004 hade 56 % av alla sysselsatta ungdomar mellan 20-24 år en sådan anställningsform.⁶³ Konsekvenserna för dessa grupper blir att de inte tilldelas samma möjlighet till kompetensutveckling, har sämre hälsotillstånd och upplever en större stress och oro över den privata ekonomin.⁶⁴

2.3.1 Anställningens ingående

En arbetsgivare som önskar anställa en arbetstagare med en tidsbegränsad anställning skall för honom/henne klargöra anställningsformen vid anställningens början. Då parterna i en tidsbegränsad anställning redan på förhand bestämt under hur lång tid anställningen skall pågå har de sedan att rätta sig efter detta.⁶⁵

2.3.2 Anställningens upphörande

Syftet med tidsbegränsade anställningar är att de skall gälla för en viss tid och upphöra utan uppsägningstid då den avtalade perioden är slut.⁶⁶ Vid tidsbegränsade anställningar som pågår under en längre tid har arbetstagare enligt 15-16 §§ LAS i god tid innan anställningens upphörande rätt till besked om detta samt enligt 17 § LAS rätt till att på arbetstid söka nytt arbete. Arbetsgivare eller arbetstagare kan i princip inte säga upp en tidsbegränsad anställning i förtid.⁶⁷ Enligt Jonas Malmberg, professor i arbetsrätt vid Uppsala Universitet, kan de tidsbegränsade anställningsformerna därför i vissa fall medföra ett bättre anställningsskydd under anställningstiden än tillsvidareanställning.⁶⁸ Parterna kan komma överens om att arbetstagare har rätt att säga upp sin anställning i förtid med en viss uppsägningstid. Iaktas inte uppsägningstiden gör arbetstagare sig skyldig till avtalsbrott med påföljande skadeståndsskyldighet.⁶⁹ Arbetsgivare har rätt att

⁶² Se Ds 2002:56, s 205 ff.

⁶³ http://www.ungdomsstyrelsen.se/ad2/user_documents/Tidsbegransad.pdf.

⁶⁴ Se Motion 2005/2006:A269.

⁶⁵ B Bylund et al., Anställningsskyddslagen – med kommentarer, 2004, s 46.

⁶⁶ T Iseskog - Att vara anställd, 2003, s 80.

⁶⁷ T Iseskog - Att vara anställd, 2003, s 30.

⁶⁸ K Källström, M Malmberg, Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten, 2006, s 121.

⁶⁹ T Iseskog, Att vara anställd, 2003, s 80.

på samma grunder som vid en tillsvidareanställning avskeda arbetstagare som grovt åsidosatt sina åligganden.⁷⁰

Arbetstagares anställningsskydd är starkt knutet till uppsägningsförfarandet.⁷¹ I svensk rätt syftar det till att arbetstagare inte utan objektiva skäl skall hamna utanför den sociala gemenskapen och den möjlighet till utveckling som ett arbete medför.⁷²

Grundstommen i anställningsskyddet utgörs av saklig-grund-principen enligt 7 § LAS vid uppsägning. Principen omfattar inte arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Ur en systematisk eller kollektiv synpunkt innebär det enligt Glavå ett försämrat anställningsskydd för arbetstagare med tidsbegränsad anställning.⁷³

2.3.3 Företrädesrätt till återanställning

Reglerna om företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS omfattar förutom tillsvidareanställda arbetstagare även de arbetstagare med tidsbegränsad anställning som enligt 5 och 5a §§ LAS på grund av arbetsbrist inte erhållit fortsatt arbete. En tidsbegränsad anställning upphör vanligtvis vid den avtalade sluttiden och det finns då inga skäl att utreda huruvida arbetsbrist föreligger.⁷⁴ Förutsättningen för att omfattas av företrädesrätten är att arbetstagare oavsett tjänstgöringsgrad skall ha varit anställd hos samma arbetsgivare i mer än tolv månader under de senaste tre åren.⁷⁵ Företrädesrätten gäller från och med det datum som besked enligt 15 § LAS lämnats om att fortsatt anställning inte kommer att erbjudas och sedan de följande nio månaderna.⁷⁶ För att erhålla rätten till återanställning skall arbetstagare enligt 27 § LAS anmäla ett intresse till arbetsgivare.⁷⁷ Om arbetstagare avböjer ett erbjudande om arbete går företrädesrätten förlorad.⁷⁸

⁷⁰ 18 § LAS.

⁷¹ F Schmidt, Arbetsrätt II, 1974, s 75.

⁷² K Källström, J Malmberg, Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten, 2006. s 128.

⁷³ M Glavå, Arbetsrätt, 2003, s 292 f.

⁷⁴ Se AD 1977:98.

⁷⁵ T Iseskog, Att vara anställd, 2003, s 31.

⁷⁶ B Bylund et al., Anställningsskyddslagen – med kommentarer, 2004, s 201.

⁷⁷ 27 § LAS.

⁷⁸ T Iseskog, Att vara anställd, 2003, s 32.

2.4 Avvikelser från LAS

I vissa fall reglerar flera lagar samma situation. Om detta skulle inträffa och på ett mellan lagarna oförenligt sätt talas det om så kallad lagkonkurrens. Det finns även situationer där flera lagar reglerar samma situation utan att lagkonkurrens uppstår. Vid vissa tillfällen kan det dessutom vara så att två lagar som reglerar lika situationer kompletterar varandra. Lagstiftaren skiljer i detta hänseende mellan allmänna lagar och speciallagar. Vissa lagar får på grund av sin allmänna karaktär stå tillbaka för speciallagarna som på ett mer ingående sätt reglerar en viss situation. LAS är en allmän lag som innehåller regler för alla arbetstagare på arbetsmarknaden. För vissa grupper av arbetstagare eller för vissa situationer på arbetsmarknaden finns kompletterande bestämmelser om anställningsskydd skrivna i andra lagar.⁷⁹ Exempel på sådana lagar är Lag (1994:260) om offentlig anställning, Sjömanslagen (1973:282) och Lag (1991:351) om handelsagenter.⁸⁰ Att avvikande bestämmelser som meddelats genom annan lag eller i förordning får avvika från LAS regleras i 2 § första stycket LAS. Förutom möjlighet till dessa avvikelser är det enligt 2 § tredje och fjärde stycket möjligt att genom kollektivavtal göra avsteg från LAS. Reglering kring anställningsformer (5, 5a och 6 §§ LAS), turordning vid uppsägning (22 § LAS) och företrädesrätt och turordning vid uppsägning (25-27 §§ LAS) omfattas av detta.⁸¹ Vad gäller avvikelser kring anställningsformer förekommer det i kollektivavtal såväl inskränkningar som utvidgningar av de i lag reglerade anställningsformerna.⁸² Det finns inget krav på att det som avtalas av arbetsmarknadens parter för arbetstagare måste te sig mer förmånligt än vad som föreskrivs i lag. Praxis medger dock att avvikande bestämmelser inte får innebära ”en otillbörlig urholkning av arbetstagares lagstadgade rättigheter”.⁸³

Vid LAS tillkomst fanns som krav att kollektivavtal skulle slutas av en central organisation på arbetstagersidan för att de skulle vara giltiga. Orsaken till detta var att lagstiftaren ville undvika att det lagfästa anställningsskyddet skulle kringgå och anställningsvillkoren därmed skulle försämrats. Diskussioner huruvida dessa regleringar skulle kunna ske i lokala kollektivavtal ledde till att lagstiftaren år 1997 ändrade 2 §

⁷⁹ B Bylund et al., Anställningsskyddslagen – med kommentarer, 2004, s 28.

⁸⁰ B Bylund et al., Anställningsskyddslagen – med kommentarer, 2004, s 31.

⁸¹ 2 § tredje stycket LAS.

⁸² M Glavå, Arbetsrätt, 2003, s 199.

⁸³ K Källström, J Malmberg, Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten, 2006. s 163 f.

LAS till att vissa avvikelser från lagen kunde göras oavsett vilken nivå kollektivavtalet träffats på.⁸⁴ I de fall avvikelser enligt 2 § tredje stycket LAS tecknas på lokal nivå krävs att det mellan parterna i andra frågor finns ett kollektivavtal som slutits på central nivå.⁸⁵ För de avvikelser som tillåts enligt 2 § fjärde stycket LAS krävs att avtal tecknats på central nivå.⁸⁶ Reglering kring uppsägningstid (11 § LAS), förmåner under permittering (21 § LAS) och förhandling före återanställningssituationer (32 § LAS) omfattas av 2 § fjärde stycket LAS.⁸⁷ Avvikelse som görs enligt tredje och fjärde stycket 2 § LAS får enligt sjätte stycket i samma paragraf tillämpas även på arbetstagare som inte genom kollektivavtal är bundna till den avtalsslutande arbetstagarorganisationen förutsatt att de utför ett arbete som regleras i kollektivavtalet.⁸⁸

⁸⁴ Se Prop. 1996/97:16 s 25 ff.

⁸⁵ L Lunning, G Tojler, Anställningsskydd: Kommentar till anställningsskyddslagen, 2006, s 116.

⁸⁶ 2 § fjärde stycket LAS.

⁸⁷ 2 § fjärde stycket LAS.

⁸⁸ 2 § sjätte stycket LAS.

3 Kompletterande rätt

3.1 Lag (1991:1047) om sjuklön

SjLL har under lång tid varit under utredning och det huvudsakliga arbetet har bestått i att arbeta fram ett förslag som medför lika behandling för olika arbetstagargrupper.⁸⁹ Lagen innehåller bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att till arbetstagare som på grund av sjukdom inte kan utföra ett arbete utge en del av den ordinarie lönen samt andra anställningsförmåner som denne skulle ha haft om arbete utförts.⁹⁰ Sjuklöneperioden omfattar den första dagen som arbetstagare har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom och de tretton följande dagarna. Den första sjuklönedagen är en karensdag och under denna utgår ingen ersättning. Under de tretton följande dagarna utgår en ersättning motsvarande 80 % av ordinarie anställningsförmåner.⁹¹

SjLL omfattar i princip alla arbetstagare på arbetsmarknaden. För arbetstagare med tidsbegränsad anställning gäller dock att om den avtalade anställningstiden är kortare än en månad så inträder inte rätten till sjuklön förrän arbetstagaren tillträtt anställningen och därefter arbetat fjorton dagar i följd. I denna så kallade kvalifikationstid får tidigare anställningar hos arbetsgivare medräknas.⁹² Arbetstagare med en intermittert anställning, det vill säga en anställning som återkommer med jämna mellanrum och där varje nytt anställningstillfälle ses som en ny anställning, erhåller sjuklön för de dagar som arbete planerats. Om en arbetstagare är anställd att arbeta måndag och tisdag varje vecka omfattar sjuklöneperioden den första måndagen och de tretton följande kalenderdagarna. Sjuklön betalas under perioden ut för de dagar arbetstagaren skulle ha arbetat.⁹³

⁸⁹ Se Prop. 1990/91:181, s 29.

⁹⁰ Se Prop. 1990/91:181, s 1.

⁹¹ 6 § SjLL.

⁹² T Iseskog, Sjuklönelagen, 2005, s 17 f.

⁹³ T Iseskog, Sjuklönelagen, 2005, s 25.

3.1.1 Sjukpenning från och med 15:e sjukdagen

Från och med 15:e sjukdagen är det försäkringskassan som ersätter förlorad inkomst på grund av sjukdom. Denna ersättning kallas sjukpenning och uppgår till 80 % av arbetstagares sjukpenninggrundande inkomst (SGI). SGI används för att räkna ut sjukpenningens storlek och baseras på beräknad inkomst. I regel används aktuell inkomst för beräkning av SGI men vid vissa tillfällen kan beräkningen göras på tidigare inkomst. Förutom lön ingår i beräkning av SGI också eventuell OB-ersättning och provision.⁹⁴ För arbetstagare med intermitterent arbete baseras SGI på ett schablonbelopp sett till graden av sysselsättning sex månader tillbaka i tid. Arbetstagare erhåller sedan 80 % av denna summa i sjukpenning. Om det för arbetstagare finns ett schema för hur arbete skulle ha utförts under kommande tid beaktas även detta för att besluta om SGI. Enligt Julie Dollmaire, handläggare på Försäkringskassan i Uppsala, görs alltid en individuell prövning av SGI för varje enskild arbetstagare.⁹⁵

3.2 Arbetsgivares rehabiliteringsskyldighet genom Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Lag (1962:381) om allmän försäkring

Arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML), och Lag (1962:381) om allmän försäkring (AFL) reglerar arbetsgivares rehabiliteringsskyldighet. Reglerna har diskuterats mycket i förhållande till de ökade sjukskrivningstalen i början på 1990-talet.⁹⁶ 1997 var det totala antalet sjukpenningdagar i Sverige 45 miljoner. 2002 var motsvarande siffra 100 miljoner.⁹⁷ För att komma till stånd med problemet har lagförändringar gjorts med syfte att skapa klarare regler för arbetsgivares ansvar för de arbetstagare som på grund av skada eller sjukdom är i behov av rehabilitering för att kunna återgå till sitt arbete.⁹⁸ Till exempel har lag om allmän försäkrings lydelse skrivit om så att den på ett mer tydligt sätt förklarar ansvarsförhållandet vid rehabilitering.⁹⁹ Inom arbetslivet är processen ofta sådan att korta sjukskrivningar övergår i långtidssjukskrivningar som ofta medför stora problem för arbetstagare att återgå till sitt arbete.¹⁰⁰

⁹⁴ <http://forsakringskassan.se/pdf-broschyr/faktablad/sgi.pdf> .

⁹⁵ J Dollmaire, Handläggare på Försäkringskassan i Uppsala, personlig intervju den 20 mars 2007.

⁹⁶ T Iseskog, Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, 2003, s 9f.

⁹⁷ H Gullberg, K Rundqvist, 2004, s 102.

⁹⁸ M Glavå, Arbetsrätt, 2003, s 474.

⁹⁹ H Gullberg, K Rundqvist, 2004, s 102.

¹⁰⁰ T Iseskog, Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, 2003, s 11.

3.2.1 Arbetsmiljölagen

Övergripande syfte med arbetslivsinriktad rehabilitering är att ge arbetstagare hjälp att återfå sin arbetsförmåga. Reglerna i AML anger inte arbetsgivares skyldighet i ett enskilt rehabiliteringsärende utan anger generella regler för hur arbetsgivares arbete kring arbetsmiljö skall vara uppbyggt för att undvika ohälsa på arbetsplatsen. Med tanke på olika verksamheters varierande utformning är det nästintill omöjligt att lagstifta om en standardmodell som skall följas för alla arbetsgivare. Istället skall hänsyn i det enskilda fallet tas till verksamhetens omfattning, utformning och resurser.¹⁰¹

AML omfattar alla arbetstagare som utför ett arbete för arbetsgivares räkning. Lagstiftaren har i detta hänseende inte tagit hänsyn till vilken typ av anställningsform arbetstagare innehar.¹⁰² Inte heller i Arbetsmiljöns författningssamling (AFS) 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete som bygger på regleringarna i AML ges en mer utförlig förklaring till arbetstagarbegreppet.¹⁰³

Enligt 3 kap. 2a § tredje stycket AML skall arbetsgivare se till att det på arbetsplatsen finns en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet i enlighet med 22 kap AFL.¹⁰⁴ 1992 tillskrevs arbetsgivare genom prop. 1990/91:140 en allt mer omfattande skyldighet att utreda arbetstagares rehabiliteringsbehov och ansvara för att den arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder vidtas då behovet uppdagas.¹⁰⁵ Detta innebär bland annat att anpassa arbetstider och arbetsplatsens utformning eller att tillåta arbetsträning eller omskolning i syfte att arbetstagare skall återvinna sin arbetsförmåga.¹⁰⁶ Enligt 2 kap. 2b § AML ligger det också inom arbetsgivares ansvar att se till att det på arbetsplatsen finns företagshälsovård att tillgå vid behov.¹⁰⁷

¹⁰¹ T Iseskog, Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, 2003, s 20.

¹⁰² B Ericsson, K Gustafsson, 2002, s 19 f.

¹⁰³ AFS 2001:1.

¹⁰⁴ 3 kap. 2a § tredje stycket AML.

¹⁰⁵ Se Prop. 1990/1991:140.

¹⁰⁶ T Iseskog, Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar, 2003, s 33.

¹⁰⁷ 2 kap. 2b § AML.

3.2.2 22 kap. AFL

22 kap AFL reglerar rehabilitering och rehabiliteringsersättning. Enligt 22 kap. 2 § AFL syftar rehabilitering till att ”...återge den som har drabbats av sjukdom sin arbetsförmåga och förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete”.¹⁰⁸ Det är arbetsgivare som ansvarar för att det utförs en rehabiliteringsutredning som sedermera skickas till Försäkringskassan. Utredningen skall ske i samråd med berörd arbetstagarare.¹⁰⁹ Arbetstagarare som till minst 25 % deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering har rätt till rehabiliteringsersättning i form av rehabiliteringspenning och särskilda bidrag.¹¹⁰ Storleken på rehabiliteringspenningen uppgår till 80 % av arbetstagarares SGI.¹¹¹

¹⁰⁸ 22 kap 2 § AFL.

¹⁰⁹ 22 kap 3 § AFL.

¹¹⁰ 22 kap 7 § AFL.

¹¹¹ 22 kap 8 § AFL.

4 Behovsanställning

Behovsanställning kan förekomma dels i form av tidsbegränsad anställning och dels som tillsvidareanställning.¹¹² Anställningsformen finns inte reglerad i LAS utan bygger på rätten för arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal göra avsteg från lagen och avtala om alternativa anställningsformer.¹¹³ Behovsanställning bygger på att arbetsgivare endast vid behov behöver erbjuda arbetstagare arbete. Arbetstagaren kan då välja att antingen acceptera erbjudandet eller tacka nej till arbete. Genom att se till praxis finns viss möjlighet för arbetsgivare att även schemalägga en behovsanställning till vissa i förväg bestämda tillfällen.¹¹⁴

Oavsett vilken typ av behovsanställning som erbjuds en arbetstagare är det viktigt att arbetsgivare vid ingåendet av ett anställningsförhållande klargör förutsättningarna. I domskälen till AD 1976:4 uppmärksammas hur viktigt det är att arbetsgivare på ett klart och tydligt sätt förklarar vilket typ av anställningsförhållande som ämnas ingås för att undvika meningsskiljaktigheter mellan parterna vid senare tillfälle.¹¹⁵

Behovsanställningar är vanligast förekommande inom den kommunala sektorn. År 2003 var 36 % av alla arbeten inom detaljhandeln behovsanställningar. Den siffran är en fördubbling jämfört med år 1991 då behovsanställning främst förekom hos kvinnor inom LO-området. År 2004 hade 15,2 % av alla arbetstagare på arbetsmarknaden en behovsanställning.¹¹⁶

Skälen till att antalet behovsanställda arbetstagare har ökat markant de senaste åren är många. Den låga efterfrågan på arbetskraft som präglade större delen av 1990-talet har gjort att företag blivit allt mer försiktiga med att rekrytera tillsvidareanställd arbetskraft. Forskning tyder också på att det vid högre arbetslöshet är fler som anser sig villiga att inneha alternativa anställningsformer än tillsvidareanställning. Det mönster som idag

¹¹² L Lunning, G Toijer, Anställningsskydd: Kommentarer till anställningsskyddslagen, 2006, s 214.

¹¹³ 2 § LAS.

¹¹⁴ Se AD 1980:45.

¹¹⁵ Se AD 1976:4.

¹¹⁶ http://www.konj.se/download/18.ec944110677af1e83800023026/1_ruta_LR05.pdf.

präglar arbetsmarknaden är att allt fler organisationer förändras för att kunna specialisera sig. Arbetsgivare måste i och med det anpassa arbetskraften efter det behov detta medför. Att avsluta en behovsanställning medför dessutom lägre kostnader för arbetsgivare än att avsluta en tillsvidareanställning.¹¹⁷

För många arbetstagare skulle behovsanställning kunna vara en väg till att få en tillsvidareanställning. Tidsbegränsade anställningar kan generellt vara en bra inkörsport till arbetsmarknaden om de leder till tillsvidareanställning. Den forskning för vilken det redovisas i motion 2002/03:A312 visar dock på att den tidsbegränsade anställningsformen behovsanställning endast i mycket liten utsträckning leder till tillsvidareanställning.¹¹⁸ Författarna till motion 1999/2000:A240 menar att behovsanställning enbart är ett sätt för arbetsgivare att komma förbi de strikta bestämmelserna kring de tillfälliga anställningarna som finns reglerade i LAS.¹¹⁹ Arbetstagare med någon typ av tidsbegränsad anställning har i genomsnitt 10 % lägre lön jämfört med arbetstagare som utför jämförbart arbete i en tillsvidareanställning.¹²⁰ Av de sysselsatta ungdomar som 2004 hade en tidsbegränsad anställning (56%) innehade cirka hälften, 41 100 stycken en behovsanställning. Flertalet av dessa anställningar var inom hotell- och restaurangbranschen.¹²¹

4.1 Behovsanställning som tillsvidareanställning

Behovsanställning i form av tillsvidareanställning är egentligen att se som en vanlig tillsvidareanställning. Undantaget är dock att parterna kommit överens om att arbetstagare enbart vid behov skall utföra arbete för arbetsgivares räkning. Ersättning utges enbart när arbetet utförts i form av timlön eller provision. Anställningsformen ger arbetstagare samma anställningstrygghet som i en vanlig tillsvidareanställning men ger däremot ingen inkomsttrygghet. Om arbetsgivare inte har något behov av arbetskraft

¹¹⁷ http://www.konj.se/download/18.ec944110677af1e83800023026/1_ruta_LR05.pdf.

¹¹⁸ Se Motion 2002/03:A312.

¹¹⁹ Se Motion 1999/2000:A240.

¹²⁰ http://www.konj.se/download/18.ec944110677af1e83800023026/1_ruta_LR05.pdf.

¹²¹ http://www.ungdomsstyrelsen.se/ad2/user_documents/Tidsbegransad.pdf.

blir arbetstagare utan lön. Behovsanställning i form av en tillsvidareanställning är av förklarliga skäl relativt ovanlig på arbetsmarknaden.¹²²

Det finns ingen nedre gräns för hur många timmar som måste ingå i en behovsanställning. Enligt Lars Lunning, tidigare hovrättslagman och författare av lagkommentarer till LAS, är den nedre gränsen för arbetets omfattning i en behovsanställning som är tillsvidare då arbetet blir så sporadiskt att anställningen används för att undkomma reglerna kring tidsbegränsade anställningar. Med detta i åtanke bygger avgörandet för om Arbetsdomstolen accepterar en behovsanställning på om arbetsgivare genom lag eller kollektivavtal hade kunnat nå samma resultat med en i lag tillåten tidsbegränsad anställning.¹²³

Gynnande för arbetstagare med behovsanställning tillsvidare är att en anställning enligt 3 § LAS löper oberoende av anställningens omfattning. Att kunna tillgodoräkna sig den mellanliggande tid då arbete inte utförts är avgörande i många av lagens regler såsom till exempel vid turordning och företrädesrätt. Reglerna är dock dispositiva och arbetsmarknadens parter kan därmed avtala om avvikelser från lagen.¹²⁴

4.2 Behovsanställning som tidsbegränsad anställning

Av de tidsbegränsade anställningarna är behovsanställningen den anställningsform som ökar mest.¹²⁵ Denna typ av behovsanställning är mer förekommande än behovsanställning i form av tillsvidareanställning. Anställningsformen innebär att varje arbetat tillfälle framstår som en ny anställningsperiod som avslutas vid åtagandets slut. Behovsanställning av detta slag förekommer i stor utsträckning inom LO-förbunden HRF och Kommunal.¹²⁶

¹²² L Hartzell, T Iseskog, Anställningsavtal – en handbok, 2002, s 61.

¹²³ L Lunning, G Toijer, Anställningsskydd: Kommentar till anställningsskyddslagen, 2006, s 221.

¹²⁴ L Lunning, G Toijer, Anställningsskydd: Kommentar till anställningsskyddslagen, 2006, s 224.

¹²⁵ http://www.konj.se/download/18.ec944110677af1e83800023026/1_ruta_LR05.pdf.

¹²⁶ H Löfgren, Ombudsman på LO, personlig intervju den 21 februari 2007.

5 Fallstudier

Genom kollektivavtal kan arbetsmarknadens parter reglera om avvikelser från de anställningsformer som regleras i LAS. Behovsanställning är exempel på en sådan avvikelse. I denna uppsats granskas fem kollektivavtal. Fyra av dessa tillåter behovsanställning. Posten reglerar tillsammans med berörda fackförbund om anställningsformen behovsanställning.¹²⁷ Inom Kommunal möjliggörs behovsanställning genom att *”arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelse från 5 § LAS...”*.¹²⁸ HRF reglerar att *”avtal om extra anställning för enstaka dagar får träffas om det föranleds av arbetets oregelbundna beskaffenhet”*.¹²⁹ För de arbetsgivare som omfattas av Transports kollektivavtal för bevaknings- och säkerhetsföretag finns möjlighet att använda *”tillsvidareanställning efter behov, så kallad behovsanställning”*.¹³⁰ Inom Handels tillämpas inte behovsanställning.

5.1 Posten AB

Posten AB är en av Sveriges största arbetsgivare på det statliga området. Inkluderat dotterbolag sysselsätts inom Sverige drygt 30 000 arbetstagare varav cirka 14 000 arbetar som brevbärare. Kollektivavtalsbundna parter till Posten är Facket för service och kommunikation (SEKO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO) och Statstjänstemannaförbundet (ST). I det postcentrala kollektivavtal (P-KA) som tecknades år 2001 kom parterna överens om att på prov införa anställningsformen behovsanställning. Inför 2004 års avtalsrörelse var tanken att anställningsformen skulle utvärderas för att antingen skrivas in som ordinarie anställningsform eller tas bort. Utvärderingen kom dock att utebli och konsekvenserna blev att behovsanställning fick samma skrivelse i 2004 års kollektivavtal och ännu idag kvarstår som prov på ny

¹²⁷ Se P-KA.

¹²⁸ M Johansson, ombudsman på Kommunal, personlig intervju den 23 februari 2007.

¹²⁹ 4 § p. 1:2, HRF-KA.

anställningsform.¹³¹ Syftet med behovsanställning är ”att komplettera det behov av bemanning som behövs på grund av arbetstoppar och oförutsedda händelser”.¹³² Detta kan till exempel innebära sortering av julkort, sjukdomar och ledighet. Arbetsgivare skall dock i första hand erbjuda arbete till deltidsanställda arbetstagare.¹³³ Posten tillämpar behovsanställning i form av tillsvidareanställning med ett anställningsåtagande på noll procent.¹³⁴ Arbete behöver endast erbjudas arbetstagare då det föreligger ett behov av arbetskraft. Arbetstagare kan välja att antingen acceptera eller avvisa erbjudandet.¹³⁵

Sjuklön betalas ut till behovsanställda i enlighet med SjLL.¹³⁶ Om arbete som schemalagts i förväg inte kan utföras på grund av sjukdom utgår ekonomisk ersättning enligt schemat. Finns ingen arbetstid schemalagt utgår vanligtvis ingen ersättning. Enligt Agneta Olsson, personalchef på ett av Postens dotterbolag, Posten Express AB (P.EX.), avgörs den ekonomiska ersättningen vid sjukdom av hur mycket arbete som utförts senaste månaden i händelse av att det inte finns någon arbetstid schemalagd.¹³⁷ I rehabiliteringsfrågor har Posten ett rehabiliteringsansvar för behovsanställda arbetstagare om behovet av rehabilitering uppstått på grund av arbetet hos Posten.¹³⁸

Utöver timlön, OB-tillägg och semesterersättning erhåller behovsanställda arbetstagare inga ytterligare förmåner. Enligt Stieg Ohlin, arbetsrättsjurist på Posten, skall arbetstagare ha ett arbetsmått på 40 % för att kunna ta del av vissa förmåner. Denna gräns gäller oavsett anställningsform. En av de förmåner som omfattas av denna gräns är ekonomisk ersättning för läkarvård, en kostnad som inom Posten årligen uppgår till mellan tjugo till tjugofem miljoner kronor. En utökning till att låta förmånen gälla för alla arbetstagare skulle i längden leda till att kostnaderna blev så pass höga att förmånen togs bort helt. Detta vill inte fackförbunden riskera och har därför enligt Stieg Ohlin intagit en med arbetsgivaren överensstämmande åsikt i frågan.¹³⁹

¹³⁰ 1 § KBS.

¹³¹ S Ohlin, Arbetsrättsjurist på Posten AB i Stockholm, personlig intervju den 18 december 2006.

¹³² 1 § p. 2 P-KA.

¹³³ S Ohlin, Arbetsrättsjurist på Posten AB i Stockholm, personlig intervju den 18 december 2006.

¹³⁴ 2 § p. 1 P-KA.

¹³⁵ 2 § p. 2 P-KA.

¹³⁶ 8 § P-KA.

¹³⁷ A Olsson, Personalchef Posten Express AB, personlig intervju den 26 februari 2007.

¹³⁸ 9 § P-KA.

Uppsägning av behovsanställda arbetstagare från arbetsgivares sida medför en uppsägningstid på två månader och från arbetstagares sida en månad.¹⁴⁰ Om arbete, trots förfrågan från arbetsgivare inte utförts under de sex senaste månaderna, skall arbetstagare anses ha lämnat anställningen.¹⁴¹ Företrädesrätt för behovsanställda arbetstagare som på grund av arbetsbrist inte erhåller fortsatt anställning regleras enligt 25 § LAS.¹⁴²

Enligt Patrik Lindbladh, facklig företrädare för ST inom Posten, finns både positiva och negativa sidor med att tillämpa behovsanställning. För arbetstagare som förutom sitt arbete studerar är det gynnsamt med denna anställningsform. ST kan dock se tendenser på att arbetsgivare utnyttjar anställningsformen för att komma runt LAS regler. Enligt Patrik Lindbladh är alternativet till att använda sig av behovsanställningar att ta hjälp av bemanningsföretag vid behov av extra arbetskraft. För den tillsvidareanställda personalen är det en större trygghet i att den extra arbetskraften i likhet med dem själva är anställda hos Posten. Till skillnad mot vid användandet av bemanningsföretag är denna arbetskraft mer bestående över tid.¹⁴³

5.2 Behovsanställning inom LO-förbunden

Landsorganisationen i Sverige (LO) är ett samarbete mellan femton fackförbund som sammanlagt har två miljoner medlemmar.¹⁴⁴ LO:s roll är att samla medlemsförbunden kring gemensamma frågor för att uppnå de bästa kollektiva målen. Det är sedan upp till varje enskilt fackförbund att teckna egna kollektivavtal.¹⁴⁵ Enligt Håkan Löfgren, ombudsman på LO, är det endast ett fåtal fackförbund inom LO som ger arbetsgivare möjlighet att tillämpa behovsanställning. För medlemmar inom HRF är anställningsformen ofta förekommande likväl som för medlemmar inom Transport och Kommunal. Inom Handels är det däremot inte möjligt att tillämpa behovsanställning. Enligt Håkan Löfgren är behovsanställning en bra anställningsform om den tillämpas på

¹³⁹ S Ohlin, Arbetsrättsjurist på Posten AB, personlig intervju den 18 december 2006.

¹⁴⁰ 13 § p. 1 P-KA.

¹⁴¹ 2 § p.3 P-KA.

¹⁴² M Järnblad, Arbetsrättsjurist Posten AB, personlig intervju den 12 januari 2007.

¹⁴³ P Lindbladh, Fackligt ombud för ST-post, personlig intervju den 16 februari 2007.

¹⁴⁴ <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/702BAB10A35C5A22C1256E3C004FED03>.

¹⁴⁵ <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/67B71E54FACAA289C1256E4E0050F0C6>.

ett sådant sätt att det gynnar både arbetsgivare och arbetstagare. Det blir dock ofta en negativ anställningsform för enskilda arbetstagare som förutom att inte ha kontroll på den ekonomiska ersättningen i form av lön och andra förmåner kan hindras att ta del av A-kassan. För att kunna ta del av A-kassan krävs att en arbetstagare står till arbetsmarknadens förfogande. Behovsanställda arbetstagare innehar i lagens mening anställning hos en arbetsgivare och står därmed inte till arbetsmarknadens förfogande. Konsekvenserna kan därmed enligt Håkan Löfgren komma att bli att arbetstagare på grund av den osäkra anställningsformen inte bara blir utan inkomst från sin arbetsgivare utan även faller utanför det sociala skyddsnet som utgörs av A-kassan.¹⁴⁶

5.2.1 Svenska kommunalarbetsförbundet

Med 570 000 medlemmar är Kommunal Sveriges största fackförbund. Majoriteten av medlemmarna arbetar inom vård- och omsorgssektorn för landsting och kommuner. Åtta av tio medlemmar är kvinnor och en tredjedel är trettio år eller yngre.¹⁴⁷ Mellan Kommunal och Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet Pacta råder sedan år 2005 Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 05.¹⁴⁸ Med avtalet följer sju bilagor varav avtal om allmänna bestämmelser (ABO5) reglerar tillåtna anställningsformer.¹⁴⁹

4 § moment 4 ABO5 reglerar att ”*arbetsgivare och arbetstagarorganisation kan träffa kollektivavtal om avvikelser från 5 § LAS...*”.¹⁵⁰ I och med denna reglering är det enligt Margareta Johansson, ombudsman på Kommunal, möjligt att använda sig av den intermittenta anställningsformen behovsanställning i form av tidsbegränsad anställning. Behovsanställning får tillämpas då ordinarie arbetstagare är frånvarande från sitt arbete på grund av sjukdom. Behovsanställda arbetstagare erhåller enligt 5 kap 16 § ABO5

¹⁴⁶ H Löfgren, Ombudsman på LO, personlig intervju den 21 februari 2007.

¹⁴⁷ <http://www.kommunal.se/index.cfm?n=1225>.

¹⁴⁸ HÖK 05.

¹⁴⁹ 1 § HÖK 05.

¹⁵⁰ 4 § 4 moment ABO5.

”...lön per arbetad timme enligt överenskommelse”. Vid sjukdom skall SjLL tillämpas på samma sätt som för övriga arbetstagare som omfattas av AB05.¹⁵¹

Behovsanställda arbetstagare som varit sysselsatta hos samma arbetsgivare i mer än tolv månader under de senaste tre åren har enligt 25 § LAS företrädesrätt till återanställning.¹⁵² För beräkning av kvalifikationstid på tolv månader räknas antalet arbetade dagar samman. Företrädesrätt till återanställning kräver i och med det att arbete under de tre senaste åren skall ha utförts under motsvarande ett års arbetsdagar. Arbetsgivare ansvarar för att skriva om behovsanställning till tillsvidareanställning.¹⁵³

Margareta Johansson är negativt inställd till behovsanställning och menar att det bör vara en rättighet för arbetstagare att på förhand veta vilka dagar arbete skall utföras. Hon menar att arbetsgivare i allt större utsträckning ser behovsanställning som en kostnadsbesparande anställningsform och inte ser till vilka konsekvenser den får för enskilda arbetstagare. Inför 2007 års avtalsrörelser står frågan kring förekomsten av behovsanställning högt på Kommunals agenda och kommer enligt Margareta Johansson troligtvis föregås av en hel del diskussioner mellan avtalsparterna.¹⁵⁴

5.2.2 Hotell och restaurangförbundet

HRF har 60 000 medlemmar och var för fem år sedan det fackförbund som hade flest antal medlemmar med behovsanställning knutna till sig.¹⁵⁵ Enligt Kent Runbom, ombudsman på HRF, är det troligtvis fortfarande så.¹⁵⁶ HRF:s kollektivavtal (HRF-KA) från 2004 reglerar i 4 § 1:2 om anställningsformen extra anställning, också kallad extra vid behov (EVB). ”Avtal om extra anställning för enstaka dagar får träffas om det föranleds av arbetets oregelbundna beskaffenhet”¹⁵⁷ EVB-anställning kom till genom arbetsgivares behov av att snabbt kunna kalla in extra arbetskraft vid större tillställningar av icke återkommande slag, så kallad festvåningsverksamhet. Endast de

¹⁵¹ M Johansson, ombudsman på Kommunal, personlig intervju den 23 februari 2007, hänvisning till 28 § AB05.

¹⁵² 25 § LAS.

¹⁵³ M Johansson, ombudsman på Kommunal, personlig intervju den 23 februari 2007.

¹⁵⁴ M Johansson, ombudsman på Kommunal, personlig intervju den 23 februari 2007.

¹⁵⁵ K Håkansson, Tidsbegränsade arbeten – språngbräda eller segmentering, 2001, s 11.

¹⁵⁶ K Runbom, Ombudsman på HRF, personlig intervju den 9 februari 2007.

arbetsgivare som är bundna till HRF-KA har rätt att tillämpa anställningsformen i sin verksamhet.¹⁵⁸

Enligt 6 kap HRF-KA erhåller arbetstagare med EVB-anställning lön per arbetad timme enligt samma principer som arbetstagare med andra anställningsformer.¹⁵⁹ I 6 kap 18 § föreskrivs att ”rätten till sjuklön regleras i SjLL.”¹⁶⁰ Det faktum att en anställning anses avslutad efter varje arbetat tillfälle gör dock att det inte utgår någon sjuklön vid frånvaro på grund av sjukdom om det inte finns något schemalagt arbete. Arbetstagare med EVB-anställning har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS.¹⁶¹

Exakt hur många medlemmar som innehar en EVB-anställning är enligt Kent Runbom svårt att säga. HRF kan dock se att det främst är kvinnor med invandrarbakgrund som har EVB-anställning. Personligen skulle Kent Runbom antingen vilja skapa en hårdare reglering kring användandet av EVB-anställningen alternativt slopa den helt. Under 2007 års avtalsrörelse kommer anställningsformens tillämpning att ses över. Det nya avtalet skall vara undertecknat den 1 juli 2007.¹⁶²

HRF får ta del av den problematik som kan uppstå kring EVB-anställning då de blir kontaktade av medlemmar som anser sig ha blivit orättvist behandlade av sina arbetsgivare. Sedan tillkomsten av EVB-anställning tycker sig Kent Runbom se att anställningsformen utnyttjas i allt större utsträckning och allt mer okontrollerat. Många av medlemmarna som tar kontakt med HRF har under lång tid arbetat enligt ett schema varpå de blivit avskilda från sina anställningar utan orsak. Enligt Kent Runbom tycks anställningsformen allt mer tillämpas av arbetsgivare som snabbt vill kunna göra sig av med arbetstagare och många arbetsgivare som inte är bundna till kollektivavtalet väljer ändå att använda sig av EVB-anställning. HRF har inget annat att göra i dessa situationer än att stämma arbetsgivaren, något som vanligtvis leder till att anställningen skrivs över till att vara en enligt lagen korrekt tillsvidareanställning. Enligt Kent

¹⁵⁷ 4 § 1:2, HRF-KA.

¹⁵⁸ K Runbom, Ombudsman på HRF, personlig intervju den 9 februari 2007.

¹⁵⁹ 6 kap 17 § HRF-KA.

¹⁶⁰ 6 kap 18 § HRF-KA.

¹⁶¹ K Runbom, Ombudsman på HRF, personlig intervju den 9 februari 2007.

¹⁶² K Runbom, Ombudsman på HRF, personlig intervju den 9 februari 2007.

Runbom tar arbetsgivare inte hänsyn till att de inte är bundna till kollektivavtalet och därmed inte har rätt använda sig av anställningsformen.¹⁶³

5.2.3 Handelsanställdas riksförbund

Med 165 000 medlemmar, varav 70% kvinnor, är Handels det tredje största fackförbundet inom LO. Förutom majoriteten av medlemmarna som är sysselsatta inom detaljhandeln är andra medlemsgrupper frisörer, tjänstemän, kontorsanställda och florister.¹⁶⁴ Enligt Handels kollektivavtal finns inte anställningsformen behovsanställning. Hans Rosengren, ansvarig för kooperativa avtal i butik och lager, är nöjd med det. Enligt honom är det en rättighet för arbetstagare att veta vilka dagar arbete skall utföras istället för att sitta och vänta på att arbetsgivare ringer och erbjuder arbete. Behovsanställning är en för arbetstagare osäker anställningsform som kan liknas vid arbete på bemanningsföretag. De arbetsgivare som är kapabla till att starta ett företag är enligt Hans Rosengren även kompetenta nog att på förhand kunna se behovet av arbetstagare och behovsanställningar skall därför inte behövas. Det är dock inte ovanligt att ungdomar/studenter rings in för att arbeta vid enstaka tillfällen. Dessa arbetstagare har enligt Hans Rosengren någon typ av tidsbegränsad anställning. Arbetsgivarorganisationen Svensk Handel beredde inför 2007 års avtalsrörelse frågan kring behovsanställningens förekomst som ett steg i att utöka antalet tillåtna anställningsformer inom branschen. I avtalsrörelsen för privata arbetsgivare som avslutades i början på april valde arbetsgivarorganisationen dock att backa i frågan. Enligt Hans Rosengren är det synd att det inom LO inte finns en samsyn i frågan kring behovsanställning. Ett samlat LO har enligt honom ett starkt inflytande på arbetsmarknaden.¹⁶⁵

¹⁶³ K Runbom, Ombudsman på HRF, personlig intervju den 9 februari 2007.

¹⁶⁴ <http://www.handels.se/home/handels2/home.nsf/unidView/3280519469B9833CC1257125004CEABA?OpenDocument>.

¹⁶⁵ H Rosengren, Ombudsman Handels, personlig intervju den 8 februari 2007.

5.2.4 Svenska Transportarbetareförbundet

Transport har cirka 73 000 medlemmar varav de flesta arbetar som till exempel förare, lagerarbetare, mekaniker, verkstadsarbetare och väktare.¹⁶⁶ Inom förbundet finns sjutton rikstäckande kollektivavtal. De flesta av dessa, till exempel kollektivavtalet för bevaknings- och säkerhetsföretag (KBS), tillåter behovsanställning.¹⁶⁷

Bevaknings- och säkerhetsavtalet

2005 tecknades KBS mellan ALMEGA Tjänsteförbunden och Transport.¹⁶⁸ 1 § moment 4 KBS reglerar om anställningsformen ”...tillsvidareanställning efter behov, så kallad behovsanställning”.¹⁶⁹ Många arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet är väktare. För att arbeta inom yrket krävs en legitimation som endast är giltig i och med att arbetstagare har en tillsvidareanställning. Detta är enligt Sofie Rehnström, förbundsjurist på HRF, anledningen till att behovsanställning inom förbundet tillämpas i form av tillsvidareanställning.¹⁷⁰ Behovsanställning skall användas ”för bevakningsgruppsdrag som uppkommer med kort varsel och/eller är av tillfällig natur och därför medför särskilda problem för arbetsgivaren att planera... samt för behov av ersättare vid exempelvis sjukdom”.¹⁷¹ Behovsanställd skall om tjänstgöringen avses pågå längre tid än en månad erhålla särskild bekräftelse eller upprättat tidsschema.¹⁷² Om anställningen sedan fortsätter regelbundet under en längre period skall arbetstagare erbjudas en annan tjänst med ett bestämt arbetsmål.¹⁷³ Behovsanställda arbetstagare erhåller lön enligt 3 § KBS.¹⁷⁴ Enligt 7 § KBS gäller SjLL vid sjukdom.¹⁷⁵ Om behovsanställd arbetstagare inte utfört arbete för arbetsgivares räkning de senaste tolv månaderna kan arbetsgivare, efter skriftligt besked härom, avsluta arbetstagares anställningen.¹⁷⁶ Underrättelse skall då lämnas till arbetstagaren minst en månad i förväg.¹⁷⁷ Företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS skall för behovsanställda

¹⁶⁶ <http://www.transport.se/home/trp2/home.nsf/pages/3837D98DA2EAB9DFC1256CC2004C32D1>.

¹⁶⁷ M Pettersson, ombudsman Transportarbetareförbundet, personlig intervju den 13 mars 2007.

¹⁶⁸ KBS.

¹⁶⁹ 1 § 4 moment p.1 KBS.

¹⁷⁰ S Rehnström, Förbundsjurist på Transportarbetareförbundet, personlig intervju den 20 mars 2007.

¹⁷¹ 1 § 4 moment p. 6 KBS.

¹⁷² 1 § 4 moment p. 15 KBS.

¹⁷³ 1 § 4 moment p. 16 KBS.

¹⁷⁴ 3 § KBS.

¹⁷⁵ 7 § KBS.

¹⁷⁶ 1 § 4 moment p. 12 KBS.

¹⁷⁷ 1 § 4 moment KBS.

arbetstagare beräknas per arbetade dagar. Enligt Sofie Rehnström kan även lokala överenskommelser mellan arbetsgivare och fackförbund om beräkning av företrädesrätt förekomma.¹⁷⁸

Markus Pettersson arbetar som ombudsman på Transport. Enligt honom är behovsanställning vanlig förekommande inom bevaknings- och säkerhetsbranschen. En stor del av de arbetstagare som har en behovsanställning är yngre män som vid sidan av sitt arbete studerar. Majoriteten av dessa är inte medlemmar i Transport. För denna grupp arbetstagare är anställningsformen bra då behovsanställning inte innebär något arbetstvång. Arbetsbelastningen kan därmed anpassas efter studierna. Trots detta är Markus Pettersson skeptisk till behovsanställningars förekomst och menar att den endast medför fördelar för arbetsgivare. Det är upp till Transport att se till att arbetsgivare följer de regler som är förenliga med behovsanställning. Markus Pettersson menar att dessa resurser inte finns. Därmed kan arbetstagare med behovsanställning utnyttjas.¹⁷⁹

5.3 Arbetsgivares rehabiliteringsskyldighet vid behovsanställning – fallet Posten Express

Posten Express AB (P.EX) är ett av Postens dotterbolag som arbetar med budtransporter samt sjö- och flygspedition. Företaget har kontor i Stockholm, Göteborg och Malmö. En arbetstagare, TR, har sedan 2004-09-30 varit anställd som kundtjänstmedarbetare på företagets kontor i Stockholm. TR innehar en behovsanställning i form av en tillsvidareanställning. Under 2005 drabbades TR av en whiplash -skada till följd av en bilolycka. Huruvida olyckan inträffat i arbetet eller ej gick inte att avgöra. Frågan uppkom i och med den inträffade händelsen hur stort rehabiliteringsansvar som åvilade arbetsgivaren, P.EX.. Enligt personalchefen på P.EX, Agneta Olsson, är det ingen som riktigt vet vad som gäller för behovsanställda arbetstagare. De läkarintyg som skrivits angående TR syftar till att åter få henne i arbete genom arbetsträning. Försäkringskassan menar detsamma och anger även att det är arbetsgivaren som skall bekosta den företagshälsovård som TR är i behov av. I motsats till detta menar arbetsgivaren att de

¹⁷⁸ S Rehnström, Förbundsjurist på Transportarbetareförbundet, personlig intervju den 20 mars 2007.

¹⁷⁹ M Pettersson, Ombudsman Transportarbetareförbundet, personlig intervju den 13 mars 2007.

inte har något långtgående rehabiliteringsansvar alls då TR:s ursprungliga arbetsmått är noll timmar. Den hälsovård TR är i behov av bör ske genom primärvården och den arbetsträning som diskuteras kan vara svår då en sådan träning syftar till att komma tillbaka till ett arbete som i det här fallet bygger på enstaka arbetstillfällen vid behov.

I möte mellan Försäkringskassan, TR:s sjukgymnast, platschefen på P.EX. Mikael Hamberg och personalchef Agneta Olsson bestämdes att TR får möjlighet att utföra sin arbetsträning på P.EX., dock utan ett bestämt arbete eller arbetsmått att komma tillbaka till. P.EX. bekostar även för TR:s skull en ergonom för att se över arbetsplatsens utformning. Efterföljande hälsovård skall ske genom primärvården. Enligt Agneta Olsson finns inte bara TR:s anställningsform att ta hänsyn till utan även den etiska aspekten måste beaktas. Hon menar dock att det inom Försäkringskassan borde finnas en större kunskap om denna typ av frågor med tanke på det ökade användandet av anställningsformen som har skett under senare år. Annars tenderar okunskapen att leda till komplikationer som är till nackdel för den enskilda arbetstagaren då det inte finns några klara regler kring vad som gäller.

5.4 Att ta lån med en behovsanställning

Sofia Löfdahl är banksäljare på Swedbank i Uppsala. Enligt henne är grundkriteriet för att få ta lån på banken att låntagare har en tillsvidareanställning. Syftet med denna grundregel är att banken vill veta att låntagare har en säkrad kontinuerlig inkomst som kommer att kunna ligga till grund för återbetalning av lån. För arbetstagare med en tidsbegränsad anställning som önskar ta lån på banken görs en individuell prövning för att säkerställa en tillräcklig inkomst. Arbetstagare med behovsanställningar kommer i sammanhanget enligt Sofia Löfdahl att bedömas på samma sätt som arbetstagare med en tidsbegränsad anställning oavsett om behovsanställningen är tidsbegränsad eller tillsvidare. Trots en behovsanställning i form av tillsvidareanställning finns inget som garanterar att låntagaren har en säkrad inkomst och för banken finns då ingen garanti. På samma sätt som för arbetstagare med tidsbegränsad anställning kan arbetstagare med behovsanställning genom att visa på till exempel lönespecifikationer eller intyg från arbetsgivare om att en anställning kommer att fortsätta bli berättigade låntagare. Då

dessa dokument aldrig kan anses som fullt bindande kräver Swedbank i flertalet fall en medsökande alternativt en borgensman för dessa låntagare. På Nordea skall låntagare ha en inkomst på minst 125 000 kronor per år.¹⁸⁰ Enligt Charlotte Kruse, bankman på Nordea, bör låntagare inneha en provanställning alternativt en tillsvidareanställning för att vara berättigade att ta lån.¹⁸¹

¹⁸⁰ S Löfdahl, Banksäljare på Swedbank i Uppsala, personlig intervju den 22 februari 2007.

¹⁸¹ C Kruse, Bankman på Nordea i Uppsala, personlig intervju den 22 februari 2007.

6 Analys

Tillsvidareanställning är den huvudsakliga anställningsformen på den svenska arbetsmarknaden. Tidsbegränsade anställningar tillåts i enlighet med vad som regleras i LAS. LAS är en tvingande lag som är semidispositiv. Det är därmed möjligt att genom kollektivavtal förhandla fram andra anställningsformer än de som regleras i lagen. Tidsbegränsade anställningar är den anställningsform som ökar mest på arbetsmarknaden och idag har cirka en sjättedel av den totala arbetskraften i Sverige en sådan typ av anställning. Majoriteten av dessa är kvinnor, invandrare och ungdomar.

Behovsanställning är en av de anställningsformer som ökar mest på arbetsmarknaden. Anställningsformen förekommer både i form av tillsvidareanställning och i form av tidsbegränsad anställning och avtalas fram av arbetsmarknadens parter genom LAS semidispositivitet. Arbetsgivare som tillämpar behovsanställning behöver endast erbjuda arbetstagare arbete då det finns behov av arbetskraft. Arbetstagare kan då välja att antingen acceptera eller avböja erbjudandet. Arbetsgivares primära intresse är att kunna tillgå den arbetskraft som behövs för att få ett arbete utfört. Som arbetsmarknaden ser ut i dag måste denna arbetskraft vara mer flexibel och anpassningsbar jämfört med för några år sedan. Detta har lett till att arbetsgivare allt mer frekvent tillämpar alternativa anställningsformer såsom behovsanställning istället för tillsvidareanställning. Eftersom LAS utgår från att tillsvidareanställning är den huvudsakliga anställningsformen tilldelar dess regleringar arbetstagare med denna anställningsform det starkaste anställningsskyddet. Detta medför att arbetstagare med andra anställningsformer, däribland behovsanställning, kan komma att behandlas mindre förmånligt. Konsekvenserna kan även bli att arbetstagare behandlas mindre förmånligt även utanför arbetslivet. Att kunna ta banklån bygger till exempel på att låntagaren innehar en tillsvidareanställning med kontinuerlig inkomst.

Syftet med denna uppsats är att kartlägga vilka konsekvenser det kan medföra för enskilda arbetstagare att ha en behovsanställning. Detta kommer nedan att besvaras med hjälp av de tre frågorna under 1.2.

6.1 Anställningstryggheten för behovsanställda arbetstagare

Anställningens ingående

Behovsanställning ingås oavsett form som ett konsensusavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare med stöd av gällande kollektivavtal. Den anställningstrygghet som tillskrivs behovsanställning likväl som andra anställningsformer blir märkbara i och med anställningens pågående och upphörande. Vid anställningens ingående är det därför av stor vikt att arbetsgivare gör klart för arbetstagare vilken anställningsform parterna ämnar ingå. Är det tal om behovsanställning skall arbetsgivare klargöra att arbete endast kommer att erbjudas då det finns behov av arbetskraft. Arbetsgivare bör i sammanhanget tillskrivas ett allt större ansvar att vid ingående av behovsanställning klart redogöra för anställningsformen och tillhörande regleringar. Det faktum att behovsanställning inte finns reglerad i lag gör att arbetstagare blir beroende av den information som arbetsgivaren ger ut. Speciellt gäller detta de arbetstagare som omfattas av kollektivavtal trots att de inte är medlemmar i det avtalstecknande fackförbundet. Min åsikt i frågan är att arbetsgivare inte i tillräckligt stor utsträckning redogör för vilken anställningsform en arbetstagare ingår. Konsekvenserna blir att tvist senare kan uppstå då parterna inte är eniga om vare sig anställningsform eller de till anställningen tillhörande regleringarna.

Under pågående anställning

LAS tilldelar arbetstagare med tillsvidareanställning det enligt lagen fulla anställningsskyddet och därmed enligt mig också den främsta anställningstryggheten. Denna grupp arbetstagare har den största ekonomiska tryggheten genom en kontinuerlig inkomst som medför de rätta förutsättningarna för att till exempel kunna ta banklån. Den empiriska studie som genomförts i uppsatsen visar att behovsanställda arbetstagare liksom arbetstagare med annan tidsbegränsad anställning inte har denna trygghet. Den ekonomiska tryggheten faller bort i och med osäkerheten till arbete och de har svårt att ta lån då banken har som krav att låntagaren skall ha en kontinuerlig inkomst.

För arbetstagare med behovsanställning i form av tidsbegränsad anställning är varje arbetat tillfälle en ny anställning. Tiden emellan råder inte något egentligt

anställningsförhållande och därmed inte heller någon anställningstrygghet. Detsamma gäller enligt mig arbetstagare med behovsanställning i form av tillsvidareanställning. Visserligen råder för dessa arbetstagare ett kontinuerligt anställningsförhållande men det kan ändå vara oklart när arbete skall utföras. Trots att anställningsskyddet för dessa arbetstagare är detsamma som för tillsvidareanställda arbetstagare saknas inkomsttrygghet. I detta hänseende anser jag därmed att det under pågående anställning inte finns någon egentlig skillnad mellan de olika formerna av behovsanställning. Arbetstagare med behovsanställning i form av en tillsvidareanställning riskerar dessutom att hamna utanför A-kassan. För att kunna ta del av A-kassan skall arbetstagare stå till arbetsmarknadens förfogande. För arbetstagare med behovsanställning i form av en tillsvidareanställning föreligger ett anställningsförhållande trots att inget arbete utförs. Detta kan medföra att gruppen arbetstagare inte anses stå till arbetsmarknadens förfogande och därmed blir utan A-kassa. Det faktum att behovsanställda arbetstagare i genomsnitt har 10 % lägre lön än arbetstagare med andra anställningsformer, inte vid alla tillfällen omfattas av samma anställningsförmåner och inte heller erbjuds samma möjlighet till kompetensutveckling gör att anställningstryggheten minimeras ytterligare

Anställningens upphörande

Det främsta anställningsskyddet i en anställning är förenat med kravet på saklig grund vid uppsägning. Detta skydd tilldelas arbetstagare med tillsvidareanställning. Syftet med tidsbegränsad anställning är att de skall pågå för att sedan upphöra genom ett på förhand bestämt skäl eller efter en viss tid. Det är svårt att säga upp en tidsbegränsad anställning i förtid och det talas därför om att denna anställningsform vid vissa tillfällen medför ett större anställningsskydd än tillsvidareanställning. Det fordras dock ingen saklig grund för att säga upp en tidsbegränsad anställning.

För att arbetsgivare skall kunna säga upp en arbetstagare med behovsanställning i form av en tillsvidareanställning måste det finnas saklig grund för uppsägning. Anställningsskydd och anställningstrygghet är alltså desamma som vid tillsvidareanställning. Arbetsgivare kan dock välja att inte erbjuda arbetstagare något arbete alls. Anställningstryggheten får då ingen verkan och inkomsttryggheten faller bort. De empiriska studierna som genomförts visar att en behovsanställning förutom vid

uppsägning skall anses avslutad om arbetstagare tackat nej till arbete under en viss tid. I praktiken finns därför enligt mig inget krav på saklig grund för att säga upp behovsanställda arbetstagare.

För arbetstagare med behovsanställning i form av tidsbegränsad anställning finns inget krav på saklig grund vid uppsägning och anställningen avses avslutad efter varje arbetat tillfälle. Tryggheten i att veta när arbete kommer att utföras nästa gång går därmed förlorad och anställningstryggheten försämras i kombination med att inkomstryggheten minimeras.

6.2 Missgynnade avseende sjuklön/sjukpenning och rehabilitering

Sjuklön och sjukpenning

Behovsanställda arbetstagare erhåller liksom arbetstagare med andra anställningsformer sjuklön i enlighet med SjLL. Den första dagen i sjukperioden är karensdag och under denna utgår ingen ersättning. Resterande tretton dagar utgår ersättning från arbetsgivare motsvarande 80 % av ordinarie lön och anställningsförmåner. Sjuklön betalas för dag två till dag fjorton för de dagar då arbete skulle ha utförts om arbetstagare vore arbetsför. För behovsanställda arbetstagare med tillsvidareanställning kan detta innebära att om det inte finns något arbete inplanerat de närmsta tretton dagarna utgår heller ingen sjuklön. Detsamma gäller för arbetstagare med behovsanställning i form av tidsbegränsad anställning där varje arbetat tillfälle anses vara en ny anställning. I diskussionen kring sjuklön spelar det därmed ingen roll om behovsanställningen är i form av en tillsvidareanställning eller i form av en tidsbegränsad anställning. Mina empiriska studier visar att samtliga granskade kollektivavtal i fråga om regler kring sjuklön hänvisar till SjLL.¹⁸² De innehåller dock inga kompletterande regleringar för beräkning av sjuklön för behovsanställda arbetstagare. På P.EX. beräknas sjuklön för behovsanställda arbetstagare med hänsyn till tidigare sysselsättningsgrad. Detta är beslutat av arbetsgivaren och behöver inte innebära att beräkningen sker på samma sätt inom andra företag. Följden av arbetsgivares reducerade behov av arbetskraft som leder

¹⁸² 8 § P-KA, 28 § AB05, 6 kap 18 § HRF-KA, 7 § KBS.

till minskad sysselsättning och därmed en låg sjuklön kvarstår dock. Detta trots att arbetstagare kan ha stått till arbetsgivares förfogande under hela sjuklöneperioden.

Från och med den femtonde sjukdagen betalar Försäkringskassan sjukpenning till arbetstagare som på grund av sjukdom är arbetsoför. Sjukpenningen motsvarar 80% av SGI. SGI beräknas på inkomst inklusive eventuellt OB-tillägg och provision. För att beräkna SGI för behovsanställda arbetstagare (såväl i form av tillsvidareanställning som i form av tidsbegränsad anställning) används ett schablonbelopp baserat på inkomst drygt sex månader tillbaka i tiden. I samtal med Försäkringskassan framgår att det görs en individuell prövning av sjukpenning för varje enskild arbetstagare. Trots att arbetstagare stått till arbetsgivares förfogande samtliga dagar i veckan kommer sjukpenning endast att erhållas i förhållande till antalet arbetade dagar. För Försäkringskassan kan denna beräkning av sjukpenning vara den mest rättvisa. Det som dock bör beaktas är att arbetstagare med behovsanställning i form av en tillsvidareanställning (och till viss del också arbetstagare med behovsanställning i form av tidsbegränsad anställning) står till arbetsgivares förfogande oavsett om arbete utförs eller inte.

Rehabilitering

AML och AFL tillskriver arbetsgivare ett omfattande rehabiliteringsansvar. Syftet med arbetslivsinriktad rehabilitering är för arbetsgivare att hjälpa arbetstagare att återfå sin arbetsförmåga. AML reglerar arbetsgivares ansvar att se till att det på arbetsplatsen finns en arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet samt att det vid behov finns företagshälsovård att tillgå. I detta ingår att erbjuda arbetstagare arbetsträning som en del av rehabiliteringen. AFL reglerar den rehabiliteringspenning som betalas ut till arbetstagare som till minst 25 % arbetstränar. Vidare tillskrivs arbetsgivare enligt AFL en skyldighet att genomföra rehabiliteringsutredning vid vissa enligt lag bestämda tillfällen. AML omfattar alla arbetstagare på arbetsmarknaden. Den empiriska studie jag gjort på P.EX. i denna fråga visar att arbetstagare med behovsanställning inte till fullo får ta del av de rehabiliteringsmöjligheter som AML och AFL reglerar om. Detta är något jag tror är vanligt förekommande. I studien aktualiserades frågan kring arbetsgivares rehabiliteringsansvar då en arbetstagare med behovsanställning i form av en tillsvidareanställning, TR, råkade ut för en olycka och därav var i behov av

rehabilitering. Enligt Försäkringskassan hade arbetsgivaren ansvaret för att se till att arbetsträning påbörjades och att företagshälsovård kopplades in. Detta motsatte sig arbetsgivaren och menade att behovsanställningens karaktär inte medförde något fullständigt rehabiliteringsansvar för dem. Utgången för arbetstagaren i detta fall blev att arbetsträning fick utföras på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kunde dock inte garantera något kontinuerligt arbete efter det att arbetsträningen slutförts utan endast i den mån det hos arbetsgivarens fanns ett behov. P.EX. anpassade även för arbetstagarens räkning arbetsplatsens utformning och anlidade en ergonom. I samtal med personalchefen med P.EX. har framkommit att det hos Försäkringskassan finns en bristande kunskap om hur behovsanställning skall betraktas. Min egen uppfattning är att det även finns en bristande kunskap i ämnet hos många arbetsgivare. Risker är att arbetstagare hamnar någonstans mitt emellan Försäkringskassans och arbetsgivarens skyldigheter och därmed tvingas bekosta en stor del av sin egen rehabilitering själv. En annan aspekt är den osäkerhet det medför för den enskilde arbetstagaren att inte veta huruvida han/hon kommer att få hjälp att återfå sin arbetsförmåga. Med tanke på att behovsanställning bygger på att det hos arbetsgivare finns ett behov av arbetskraft finns ingen garanti för arbetstagare att efter avslutad arbetsträning bli erbjuden arbete hos arbetsgivaren. I de kollektivavtal jag granskat nämns arbetsgivarens rehabiliteringsansvar för behovsanställda arbetstagare endast i kollektivavtalet mellan SEKO/SACO/ST och Posten, dock ges inte heller där någon uttömmande förklaring. De regler som skall gälla alla arbetstagare i AML och AFL tillämpas enligt mig därmed inte i samma utsträckning för arbetstagare med behovsanställning.

6.3 Rätten till återanställning för behovsanställda arbetstagare

Företrädesrätt till återanställning regleras i 25 § LAS. Arbetstagare som på grund av arbetsbrist inte blir erbjuden fortsatt arbete hos arbetsgivare har företrädesrätt till återanställning om det hos arbetsgivare på nytt uppstår ett behov av arbetskraft. Företrädesrätten gäller nio månader från det att arbetstagare delgivits besked om att pågående anställningen kommer att upphöra. Om arbetstagare erbjuds arbetet och tackar nej upphör företrädesrätten. För arbetstagare med tidsbegränsad anställning enligt 5-6 §§ LAS gäller att de skall ha varit anställda hos en arbetsgivare under sammanlagt tolv månader under de senaste tre åren för att vara berättigade till företrädesrätt till

återanställning. Denna så kallade kvalifikationstid på tolv månader gäller även för behovsanställda arbetstagare oavsett om anställningen är i form av en tillsvidareanställning eller i form av en tidsbegränsad anställning. Det som utmärker behovsanställda arbetstagare är att kvalifikationstiden inte alltid beräknas på samma sätt. Inom Posten och för medlemmar som omfattas av HRF:s kollektivavtal beräknas kvalifikationstiden på samma sätt som enligt LAS. Detta innebär att de oavsett antalet arbetade dagar under de senaste tre åren har företrädesrätt om de under perioden varit anställda i mer än tolv månader. Enligt denna beräkning likställs behovsanställning med de tidsbegränsade anställningsformerna som regleras i LAS. Inom Kommunal och Transport beräknas kvalifikationstiden för behovsanställda arbetstagare per antalet arbetade dagar. För företrädesrätt till återanställning krävs därmed att arbetstagare skall ha varit sysselsatta minst det antalet dagar som motsvarar ett års arbete under de senaste tre åren. Beräkning av kvalifikationstid på detta sätt gör att endast de arbetstagare som arbetat i lika stor utsträckning som arbetstagare med tillsvidareanställning har företrädesrätt till återanställning.

Huruvida kvalifikationstiden för behovsanställda arbetstagare att erhålla företrädesrätt till återanställning skall beräknas som total tid eller genom antalet arbetade dagar tycks inte stå klart för varken fackförbund eller för arbetsgivare. Då det är arbetsgivare som ansvarar för att anställningsformen vid vunnit kvalifikationstid övergår till en tillsvidareanställning kan den bristande kunskapen medföra att reglerna över huvudtaget inte efterföljs. Eftersom kvalifikationstiden i LAS regleras som total arbetad tid borde detta gälla alla arbetstagare. Dock skulle detta i praktiken kunna innebära att behovsanställda arbetstagare som arbetat under enbart ett eller ett fåtal tillfällen bereds företrädesrätt till återanställning. Å andra sidan medför beräkning av kvalifikationstid per arbetad dag att arbetstagare som står till arbetsgivares förfogande varje dag men inte erbjuds arbete kan komma att förlora rätten till återanställning. Sammantaget kan konstateras att behovsanställda arbetstagare i enlighet med LAS erhåller företrädesrätt till återanställning. Det som dock skiljer sig är sättet att beräkna kvalifikationstid.

7 Sammanfattande kommentarer

Att tillämpa behovsanställning blir allt mer vanligt på den svenska arbetsmarknaden. Anställningsformen avtalas fram av arbetsmarknadens parter och regleras i kollektivavtal. I uppsatsen studeras fem kollektivavtal. Fyra av dessa tillåter behovsanställning antingen i form av tillsvidareanställning eller i form av tidsbegränsad anställning. Såsom många företag och organisationer är uppbyggda idag finns ett behov av en flexibel arbetskraft som med kort varsel kan arbeta vid tillfälliga arbetstoppar eller vid andra snabbt uppkomna behov av arbetskraft. Den strukturella förändring som sker i produktionsföretag i och med kortare investeringsperspektiv och just-in-time tänkande medför också att behovet av arbetskraft varierar under produktionscykeln.

För arbetstagare är behovsanställning en otrygg anställningsform som kanske främst motsvarar arbetsgivares önskemål om flexibel arbetskraft. Att ha en behovsanställning innebär ofta att inte på förhand veta vilka dagar arbete kommer att erbjudas. Därmed försvinner den inkomstrygghet många eftersträvar för att kunna planera sitt liv utanför arbetslivet. Arbetstagare med behovsanställning kan dessutom vara berättigade till färre förmåner, inte omfattas av alla avtal och inte erbjudas samma möjlighet till kompetensutveckling som arbetstagare med andra anställningsformer. Vid sjukdom kan anställningsformens utformning medföra att den ekonomiska ersättningen minimeras och att arbetsgivare inte erbjuder den rehabilitering som är nödvändig. Någon markant skillnad för arbetstagare med behovsanställning i form av tillsvidareanställning eller i form av tidsbegränsad anställning tycks inte finnas.

Den problematik som är förknippad med behovsanställning består enligt mig till stor del av att arbetstagare som står till arbetsgivares förfogande men inte erbjuds arbete inte har rätt till ersättning. Spontant är detta ett rättvist förhållningssätt där ersättning grundar sig i hur mycket arbete som utförs. Det faktum att arbetstagare inte själva kan påverka detta leder dock till ett missgynnande. För vissa grupper arbetstagare är behovsanställning en bra anställningsform som inte medför arbetstvång. För de allra flesta, främst invandrare, kvinnor och ungdomar, är det dock det motsatta. En del av problematiken skulle kunna lösas genom en modernisering av LAS innehållande fler regleringar kring alternativa

anställningsformer än tillsvidareanställning. Då arbetsmarknaden förändras borde lagstiftningen göra detsamma. Konsekvenserna kan annars bli att lagen urholkas och förlorar sitt syfte genom att allt fler undantag till lagen tillämpas.

8 Referenser

Offentligt tryck

Motioner

Motion 1999/2000:A240 *Ofrivilliga tillfälliga anställningar.*

Motion 2002/03:A312 *Otrygga anställningsvillkor.*

Motion 2005/2006:A269 *Kvinnors arbetsmarknad.*

Promemorior

Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.*

Ds A 1981:6 *Om anställningsskydd.*

Propositioner

1981/82:71 *Om ny anställningslag mm.*

1990/1991:140 *Arbetsmiljö och rehabilitering*

1990/91:181 *Om sjuklön mm.*

1996/97:16 *En arbetsrätt för ökad tillväxt.*

2005/06:185 *Förstärkning och förenkling - ändringar i anställningsskyddslagen föräldraledighetslagen.*

Svensk Författningssamling

SFS 2006:440 *Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd*

Litteratur

Adlercreutz, Axel 2003. *Svensk arbetsrätt*, tolfte upplagan, Stockholm.

Bylund, Bo, 2004. *Anställningsskyddslagen – med kommentarer*, nionde upplagan, Smedjebacken.

Dahlin, Lotta – Lundén, Björn, 1999. *Anställda- praktisk handbok för arbetsgivare*, fjärde upplagan, Näsvisen.

Edlund, Sten – Nyström, Birgitta, 1995. *Arbetsrätten i förändring*, första upplagan, Stockholm.

Ericsson, Bo – Gustafsson, Kerstin, 2002. *Arbetsmiljölagen*, elfte upplagan, Falun.

Fahlbäck, Reinhold, 1994. *Praktisk arbetsrätt*, tredje upplagan, 1994, Lund.

Flodgren, Boel – Hydén Håkan, 2000. *Arbetsrättens grunder*, tredje upplagan, Malmö.

Gullberg, Hans – Rundqvist Karl-Ingvar, 2004. *Arbetsmiljölagen - kommentarer och författningar*, trettonde upplagan, Smedjebacken.

Glavå, Mats 2001. *Arbetsrätt*, Lund.

Hartzell, Lars – Iseskog, Tommy, 2002. *Anställningsavtal – en handbok*, första upplagan, Stockholm.

Henning, Ann, 1984. *Tidsbegränsad anställning*, första upplagan, Lund.

Iseskog, Tommy, 2003, *Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar*, tredje upplagan, Stockholm.

Iseskog, Tommy, 2003. *Att vara anställd*, andra upplagan, Stockholm.

Iseskog, Tommy, 2004. *LAS 30 år – Dags att modernisera anställningsskyddet*, första upplagan, Stockholm.

Iseskog, Tommy, 2005. *Sjuklönelagen*, tionde upplagan, Stockholm.

Källström, Kent - Malmberg, Jonas, 2006. *Anställningsförhållandet – inledning till den individuella arbetsrätten*, första upplagan, Uppsala.

Lehrberg, Bert, 2006. *Praktisk juridisk metod*, femte upplagan, Warsawa, Polen.

Lunning, Lars – Tojjer, Gudmund, 2006. *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*, nionde upplagan, Stockholm.

Sandgren, Claes, 2006. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, Stockholm.

Schmidt, Folke, 1974. *Arbetsrätt II*, andra upplagan, Stockholm.

Sigeman, Tore, 2006. *Arbetsrätten: en översikt*, fjärde upplagan, Stockholm.

Rättspraxis

Arbetsdomstolen

AD 1971 nr 19

AD 1975 nr 78

AD 1977 nr 98

AD 1980 nr 45

Övriga källor

Internet

Försäkringskassan, *Faktablad SIG, Sjukpenningsgrundande inkomst*, hämtad från <http://forsakringskassan.se/pdf-broschyr/faktablad/sgi.pdf> (2007-02-28).

Handelsanställdas förbund, *Om handels - 165 000 medlemmar*, hämtad från <http://www.handels.se/home/handels2/home.nsf/unidView/3280519469B9833CC1257125004CEABA?OpenDocument> (2007-03-21).

Håkansson, Kristina, 2001. *Språngbräda eller Segmentering – en longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*, hämtad från <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2001/fr01-1.pdf> (2007-03-30).

Konjunkturinstitutet, *Svensk arbetsmarknad*, hämtad från
http://www.konj.se/download/18.ec944110677af1e83800023026/1_ruta_LR05.pdf
(2007-03-15).

Landsorganisationen i Sverige, *Kollektivavtal*, hämtad från
<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/67B71E54FACAA289C1256E4E0050F0C6>
(2007-03-21).

Landsorganisationen i Sverige, *Detta är LO*, hämtad från
<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/702BAB10A35C5A22C1256E3C004FED03>
(2007-03-21).

Svenska Kommunalarbetareförbundet, *Om kommunal*, hämtad från
<http://www.kommunal.se/index.cfm?n=1225> (2007-03-21).

Transportarbetareförbundet, *Ditt avtal*, hämtad från
<http://www.transport.se/home/trp2/home.nsf/pages/3837D98DA2EAB9DFC1256CC2004C32D1>
(2007-03-30).

Ungdomsstyrelsen, *Yttrande avseende promemorian bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar mm*, hämtad från
http://www.ungdomsstyrelsen.se/ad2/user_documents/Tidsbegransad.pdf (2007-02-21).

Personliga intervjuer

Dollmaire, Julie, Handläggare på Försäkringskassan i Uppsala, personlig intervju den 20 mars 2007.

Johansson, Margareta, ombudsman på Svenska Kommunalarbetareförbundet, personlig intervju den 23 februari 2007.

Järnblad, Magnus, Arbetsrättsjurist på Posten AB, personlig intervju den 12 januari 2007.

Kruse, Charlotte, Bankman på Nordea i Uppsala, personlig intervju den 22 februari 2007.

Lindbladh, Patrik, Facklig företrädare ST inom Posten AB, personlig intervju den 16 februari 2007.

Löfdahl, Sofia, Banksäljare på Swedbank i Uppsala, personlig intervju 22 februari 2007.

Löfgren Håkan, Ombudsman på Landsorganisationen i Sverige, personlig intervju den 21 februari 2007.

Ohlin, Stieg, Arbetsrättsjurist på Posten AB, personlig intervju den 18 december 2006.

Olsson, Agneta, Personalchef på Posten Express AB, personlig intervju den 26 februari 2007.

Pettersson, Markus, ombudsman Transportarbetareförbundet, personlig intervju den 13 mars 2007.

Rehnström, Sofie, Förbundsjurist Transportarbetareförbundet, personlig intervju den 20 mars 2007.

Rosengren, Hans, Ombudsman på Handelsanställdas förbund, personlig intervju den 8 februari 2007.

Runbom, Kent, Ombudsman på Hotell- och Restaurangfacket, personlig intervju 9 februari 2007.

Övriga källor

Arbetsmiljöverktes författningssamling 2001:1 om Systematiskt Arbetsmiljöarbete.

Hotell och Restaurang Facket, *Kollektivavtal mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell- och Restaurangfacket* (Bilaga 1).

Posten AB, *kollektivavtal om behovsanställning* (Bilaga 2).

Svenska Kommunalarbetareförbundet, *Avtal om allmänna bestämmelser – AB05*, Bilaga till HÖK 05 (Bilaga 3).

Svenska Kommunalarbetareförbundet, *Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 05* (Bilaga 4).

Transportarbetareförbundet, *Kollektivavtal 2005-2007 för bevaknings- och säkerhetsföretag* (Bilaga 5).

9 Bilagor

- 9.1 Hotell och Restaurang Facket, *Kollektivavtal mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell- och Restaurangfacket*
- 9.2 Posten AB, *kollektivavtal om behovsanställning*
- 9.3 Svenska Kommunalarbetsförbundet, *Avtal om allmänna bestämmelser – AB05, Bilaga till HÖK 05*
- 9.4 Svenska Kommunalarbetsförbundet, *Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 05*
- 9.5 Transportarbetarförbundet, *Kollektivavtal 2005-2007 för bevaknings- och säkerhetsföretag*