



**LUNDS UNIVERSITET**

Ekonomihögskolan  
Institutionen för handelsrätt  
HAR137 Självständigt arbete  
Kandidatuppsats

HT 2006

# Förstärkning och förenkling

– de nya reglerna för tidsbegränsad anställning och företrädesrätt till  
återanställning i LAS

Handledare:  
Reinhold Fahlbeck

Författare:  
Angelica Åkesson

# Sammanfattning

Under våren 2006 antog den dåvarande riksdagen en ny lag (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Den nya lagen innehåller bland annat regler som ska sträva mot att regelverket förenklas och att skyddet för tidsbegränsat anställda förstärks. De nya reglerna innebär bland annat ett färre antal former för tidsbegränsade anställningar. Möjligheten att under en längre tid stapla tidsbegränsade anställningar på varandra ska motverkas genom att alla tidsbegränsade anställningar efter en viss tidsperiod automatiskt övergår i tillsvidareanställning. Kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning sänks också och gäller alla anställningar. Dessa regler är också till för att främja att tidsbegränsat anställda slussas in i tillsvidareanställning.

Lagstiftningen har väckt stora politiska debatter. Många myndigheter och andra instanser ifrågasätter om konsekvenserna av lagen kommer att överensstämma med det framförda syftet med den. Många befäror att de nya reglerna bland annat kommer att leda till färre anställningar och framför allt kortare tidsbegränsade anställningar, vilket således borde innebära en försämrad istället för förstärkt trygghet för tidsbegränsat anställda. Att anställningsformen avtal för viss säsong försvinner har skapat oro bland många säsongsberoende näringar och branscher. Att alla reglerna är semidispositiva och kan avtalas bort tas ingen större hänsyn till vid deras uttalanden. Partimedlemmar från den nya alliansregeringen har också kritiserat lagen starkt och hotat att riva upp den. Om så sker i framtiden är dock för tidigt att spekulera om.

Detta arbete kommer således att ur olika perspektiv utförligt belysa de nya reglerna och deras innebörd samt eventuella konsekvenser. Arbetet ska utvärdera om lagstiftningen kan komma att leva upp till sitt ursprungliga övergripande syfte, att bland annat stärka anställningsskyddet för tidsbegränsat anställda och förenkla regelverket i sig.

Nyckelord: förstärkning och förenkling, tidsbegränsad anställning, företrädesrätt till återanställning, lagen om anställningsskydd, SFS 2006:440.

# Abstract

The former government admitted a new legislation (2006:440) about changes in the employment protection act (1982:80) during the spring of 2006. The new legislation contains, amongst other things, new rules with the purpose to simplify the legislation and to strengthen the employment security for temporary employed workers. The new legislation includes for example fewer types of temporary employments. All temporary employments will also transform automatically into a permanent employment after a certain period of time. This is supposed to prevent employees from being re-hired temporary over and over again. The qualification time for the preferential right to be re-hired is lowered and applies to all employments. These rules are also meant to promote temporary employees into permanent employments.

The legislation has caused large political debates. A lot of public and other authorities have questioned if the outcomes and consequences of the new rules will cohere with the conveyed purpose of the legislation. Many fear that the new rules will lead to fewer and above all shorter temporary employments, which would result in a weakened rather than a strengthened security for temporary employees. The fact that it no longer will be possible to hire seasonal employees has also created great anxiety amongst a lot of seasonal dependent industries, even though all the new rules in the legislation can be altered through a union agreement. Members of the new government have also criticized the legislation and threatened to rip it up, but it is far too early to speculate if that will occur in the near future.

This essay will, with a detailed description, shed some light on the new rules in the legislation, the significance of the rules and possible consequences. The essay will also find out if the legislation will or won't cohere with its original overall purpose to strengthen the employment security for temporary employed workers and simplify the legislation.

# Innehållsförteckning

## FÖRKORTNINGAR

<b>1</b>	<b>INLEDNING.....</b>	<b>7</b>
1.1	ÄMNET OCH AVGRÄNSNING.....	7
1.2	SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING.....	8
1.3	METOD OCH MATERIAL.....	9
1.4	DISPOSITION.....	9
<b>2</b>	<b>BAKGRUND.....</b>	<b>10</b>
2.1	DEN EG-RÄTTSLIGA UTVECKLINGEN.....	10
2.1.1	<i>Visstidsdirektivet.....</i>	11
2.2	IMPLEMENTERING AV VISSTIDSDIREKTIVET.....	11
2.3	MODERNISERING.....	12
2.4	ANSTÄLLNINGSSKYDDET I LAS.....	13
2.5	REFORMERING AV LAS.....	13
2.5.1	<i>ALI:s förslag.....</i>	14
<b>3</b>	<b>AVTAL OM TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING.....</b>	<b>16</b>
3.1	5 § LAS.....	16
3.1.1	<i>Konverteringsregeln.....</i>	17
3.1.2	<i>Tidsmättet.....</i>	17
3.1.3	<i>Avtal för vikariat.....</i>	18
3.1.4	<i>Avtal när arbetstagaren fyllt 67 år.....</i>	19
3.2	TIDSBEGRÄNSAD PROVANSTÄLLNING.....	19
3.3	SÄSONGSANSTÄLLNINGAR.....	20
<b>4</b>	<b>FÖRSTÄRKT FÖRETRÄDESRÄTT.....</b>	<b>22</b>
4.1	REGERINGENS MOTIVERING.....	22
<b>5</b>	<b>VÄCKTA MOTIONER MM.....</b>	<b>24</b>
5.1	KONTRAPRODUKTIV LAGSTIFTNING?.....	22
5.2	MOTIONER.....	25
5.3	ARBETSMARKNADSUTSKOTTETS STÄLLNINGSTAGANDE... ..	26
5.3.1	<i>Successivt anställningsskydd.....</i>	26
<b>6</b>	<b>IKRAFTTRÄDANDE OCH ÖVERGÅNGSBESTÄMMELSER.....</b>	<b>28</b>
6.1	Ny lagändring?.....	28

<b>7</b>	<b>SAMMANFATTNING, DISKUSSION OCH ANALYS.....</b>	<b>30</b>
7.1	FÖRSTÄRKNING OCH FÖRENKLING.....	30
7.2	ARBETSGIVARPERSPEKTIV.....	31
7.2.1	<i>Analys av lagstiftningens regler.....</i>	31
7.2.2	<i>Slutsats.....</i>	33
7.3	ARBETSTAGARPERSPEKTIV.....	33
7.3.1	<i>Analys av lagstiftningens regler.....</i>	34
7.3.2	<i>Slutsats.....</i>	35
7.4	MINA TANKAR KRING REGLERNA.....	35
7.5	AVSLUTANDE KOMMENTARER.....	37
<b>BILAGA</b>		
	UTDRAG UR LAG (2006:440) OM ÄNDRING I LAGEN (1982:80) OM ANSTÄLLNINGSSKYDD.....	38
	<b>KÄLLFÖRTECKNING.....</b>	<b>40</b>

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ALI	Arbetslivsinstitutet
AU	Arbetsmarknadsutskottet
CEEP	Europeiskt centrum för offentliga affärsverk och företag
Ds	Departementsserien
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EG <sup>1</sup>	Europeiska gemenskapen
EFS	Europeiska fackliga samorganisationen
EU	Europeiska unionen
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
Prop	Proposition
SCB	Statistiska centralbyrån
SFS	Svensk författningssamling
SOU	Statens Offentliga Utredningar
UNICE	Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivarföreningar och industriförbund

---

<sup>1</sup> Tidigare beteckning EEG. Jämför exempelvis direktiv 91/38/EEG och 99/70/EG, s 11.

# 1 Inledning

I detta kapitel ska jag klargöra varför jag finner *de nya reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS)* så intressanta att skriva om och vilka avgränsningar jag gör inom det ämnet. Utöver det ska jag redogöra för vilken metod och material jag har valt, samt vad syftet med uppsatsen är.

## 1.1 Ämnet och avgränsning

Den förra riksdagen antog i våras en ny lag om viktiga förändringar i anställningsskyddslagen.<sup>2</sup> Eftersom lagen är så ny leder detta till att ämnet blir väldigt intressant och aktuellt för mig. Enligt min åsikt kan de nya reglerna komma att, i mer eller mindre utsträckning, påverka en stor del av dem som har någon anknytning till arbetsmarknaden. Den nya lagen innehåller nämligen regler som rör tidsbegränsad anställning och företrädesrätt till återanställning. Men även regler om information till arbetstagare om viktiga anställningsvillkor, information till tidsbegränsat anställda om lediga fasta anställningar och förstärkt skydd för föräldralediga. Till den sistnämnda lagändringen kopplas vissa förändringar i föräldraledighetslagen.<sup>3</sup> Alla reglerna, förutom de som gäller tidsbegränsad anställning samt företrädesrätt till återanställning, har redan börjat gälla då de trädde i kraft den 1 juli 2006. De förändringar som rör tidsbegränsade anställningar och företrädesrätt till återanställning träder inte i kraft förrän den 1 juli 2007. Dessa tror jag är de viktigaste av de nya lagändringarna eftersom innebörden av dem enligt min mening är ganska kontroversiellt.

Med de nya reglerna om tidsbegränsad anställning och företrädesrätt till återanställning ska en viss form av förstärkning och förenkling ske. Förenklingen är tänkt att ske genom enklare, mer enhetliga och mer förutsägbara regler. Förstärkningen ska försiggås genom att visstidsanställningar som pågår under lång tid hos en arbetsgivare motverkas. Vidare ska antalet tidsbegränsade anställningar minskas dels genom att regelverket främjar att tidsbegränsat anställda slussas in i tillsvidareanställning och dels genom att antalet former av

---

<sup>2</sup> SFS 2006:440.

<sup>3</sup> SFS 2006:442.

tidsbegränsade anställningar begränsas. I korta drag innebär detta i praktiken att antalet former för tidsbegränsad anställning reduceras, en konverteringsregel införs och kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning sänks.

De nya reglerna har väckt stor uppmärksamhet i samhället och orsakat politiska debatter. De som invänder mot ändringarna i LAS anser i allmänhet att de nya reglerna kommer att få motsatt effekt. Istället för att förstärka och förenkla för arbetsgivare och visstidsanställda kommer den slutliga effekten till exempel vara att reglerna krånglar till det, framför allt för arbetsgivare, samt att de visstidsanställda får en sämre anställningstrygghet, bland annat på grund av tron att anställningarna kommer att bli kortare.<sup>4</sup> Före valet den 17 september uttryckte medlemmar från allianspartierna, exempelvis Carl B Hamilton (fp) och Stefan Attefall (kd), att de skulle riva upp lagen om de vann valet. Detta framfördes dels vid en debatt i kammaren<sup>5</sup> och dels i media<sup>6</sup>. Strax efter valet uttryckte Patrik Norinder (m), ledamot i riksdagens arbetsutskott, att det var ett vallöfte att riva upp beslutet.<sup>7</sup> Detta bidrar för min del till att ämnet blir extra spännande och framför allt väldigt viktigt att belysa. Det är mot denna bakgrund som jag främst har valt att avgränsa mig till de nya reglerna om tidsbegränsad anställning och företrädesrätt till återanställning i detta arbete. Jag kommer främst att fokusera på de nya formuleringarna i 5 och 25 §§ LAS.<sup>8</sup>

## 1.2 Syfte och frågeställning

Ur ett allmänt upplysningsperspektiv är syftet med arbetet att *belysa de bakomliggande faktorerna och motiveringarna till lagstiftningens och reglernas uppkomst och utformning, samt vilka motsättningar dessa regler har åsamkat*. Vidare kommer jag att redogöra för de nya reglerna och vad de innebär i praktiken. De eventuella positiva och negativa effekterna kommer att utrönas ur olika synvinklar och i viss mån kommer även en eventuell ny lagändring att belysas. Tanken är att på ett mer nedtonat och avvägt sätt, än vad som presenterats i media exempelvis, redogöra för de nya reglerna, deras innebörd och konsekvenser. Meningen med uppsatsen är också att försöka besvara

---

<sup>4</sup> Se t ex U. Hamilton, ”Dumt att försvåra visstidsanställning”, 2005, *Svenskt Näringsliv* och Journalistförbundets remissyttrande över Ds 2005:15, s 1 ff.

<sup>5</sup> Se riksdagens protokoll 2005/06:126.

<sup>6</sup> Se t ex P. Ceder, ”Alliansen slänger beslut om säsongsarbete i soptunnan”, 2006, *Svenskt Näringsliv*.

<sup>7</sup> ”Alliansen river upp ändringar i LAS”, 2006, *Svenska Dagbladet*.

<sup>8</sup> Se bilaga i slutet.



*frågeställningen om de nya reglerna i anställningsskyddslagen kommer att leda till förstärkning och förenkling enligt lagstiftarens ursprungliga intentioner.*

## 1.3 Metod och material

Vid utförandet av detta arbete har jag utgått från en traditionell rättsvetenskaplig metod. Den rättsdogmatiska metoden har sin utgångspunkt i befintliga rättskällor som utgörs av lagar, förarbeten, rättsfall och doktrin. Dessa fastställer vilka rättsregler som finns eller borde finnas samt ger en precisering av hur dessa skall förstås och tillämpas.<sup>9</sup>

Eftersom detta arbete i grunden utgår från en lagstiftning som antagit ganska nyligen men som inte har trätt i kraft ännu, har det för min del i första hand handlat om att forska i och undersöka de bakomliggande förarbetena som föregick den nya lagen. Dessa förarbeten är primära och offentliga källor. Jag har använt dem i syfte att utröna motiveringarna bakom utformningen av och besluten till de nya reglerna, samt för att påvisa eventuella motsättningar och reservationer. Av naturliga skäl råder det brist på rättsfall och litteratur i bokform angående de nya reglerna. Men för att gå lite mer på djupet när det gäller kritiken mot reglerna har jag tittat närmre på en del instansers remissyttranden, debatten i kammaren samt litteratur i artikelform, som bidragit till att lyfta och bredda perspektivet. I dessa fall har jag använt Internet för att hitta källorna. Viktigt att ha i åtanke är att litteratur, både böcker och artiklar, är sekundära källor som bearbetat och refererat andra källor. Jag har försökt bibehålla ett kritiskt förhållningssätt vid användandet av sådana källor.

## 1.4 Disposition

Jag börjar med att redogöra för bakomliggande faktorer och den EG-rättsliga utvecklingen på området. Vidare följer den nationella utvecklingen och uppkomsten av de nya reglerna i anställningsskyddslagen. Efter detta kommer jag att redogöra för de nya reglerna, motiveringarna bakom, motsättningar och eventuella effekter. Arbetet avslutas med en analys där jag analyserar och belyser effekterna av de nya reglerna ur olika perspektiv samt besvarar frågeställningen.

---

<sup>9</sup> B. Lehrberg (2004), s 38.

## 2 Bakgrund

Enligt Statistiska centralbyrån har gruppen tidsbegränsat anställda ökat markant under nittiotalet.<sup>10</sup> Det rör sig om i vart fall en halv miljon arbetstagare eller väl över en sjättedel av den samlade arbetskraften (15,5 % år 2005).<sup>11</sup> Yngre arbetstagare, kvinnor och personer med utländsk bakgrund är klart överrepresenterade bland de tidsbegränsat anställda.<sup>12</sup> En stor del av de visstidsanställda har en tendens att bli kvar i denna anställningsform under en lång tid.<sup>13</sup> Dagens regler gör det nämligen möjligt att på olika sätt kombinera och stapla tidsbegränsade anställningar på varandra på ett sådant sätt att en arbetstagare kan vara anställd hos en och samma arbetsgivare under en lång tidsperiod. De fastnar i den så kallade visstidskarusellen. Arbetslivsinstitutet håller dock fast vid att visstidsanställningar behövs och är legitima på den moderna arbetsmarknaden. De fyller en viktig funktion och det kommer även fortsättningsvis finnas ett intresse för sådana anställningar, också i uppåtgående konjunkturer och i situationer där det råder brist på arbetskraft.<sup>14</sup>

### 2.1 Den EG-rättsliga utvecklingen

Utvecklingen mot fler tillfälliga anställningar och atypiska arbetsavtal, har ägt rum i de flesta av den Europeiska unionens medlemsstater. Birgitta Nyström nämner i sin bok att det har skett till följd av sämre möjligheter att anställa och stigande arbetslöshet. Vidare menar hon att ett dilemma uppstår. Om flexibiliteten ökar måste även en relativt hög skyddsnivå skapas för dem som ska arbeta i osäkra anställningsförhållanden. Hon påpekar att kommissionen länge ville få till stånd direktiv om bland annat deltidsarbete och visstidsanställningar för att främja flexibilitet i anställningsförhållandena. Kommissionen ansåg att direktiven skulle kunna bidra till en högre skyddsnivå vilket också skulle kunna göra sådana anställningsförhållanden mer attraktiva.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> SCB, ”Sysselsättning och arbetslöshet 1976-2004”, 2005, s 12.

<sup>11</sup> SCB, Tabell SY 4, ”Tidsbegränsat anställda av alla anställda”.

<sup>12</sup> Se föregående not.

<sup>13</sup> Se not 10, s. 11.

<sup>14</sup> Se not 10.

<sup>15</sup> B. Nyström (2004), s 278.

### 2.1.1 Visstidsdirektivet

Som ett led i genomförandet av den Europeiska gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter presenterade kommissionen år 1990 tre olika förslag till direktiv om förhållandena för deltids- och visstidsanställda arbetstagare. Två av förslagen antogs år 1991 respektive 1997 genom rådets direktiv 91/383/EEG med åtgärder för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för visstidsarbetare och deltidsdirektivet 97/81/EG. De branschövergripande organisationerna på europainivå, UNICE, CEEP och EFS träffade ett ramavtal om visstidsarbete den 18 mars 1999. I avtalet fastställdes allmänna principer och minimikrav för visstidsarbete. Ramavtalet antogs genom visstidsdirektivet<sup>16</sup>.

Klausul 5 i visstidsdirektivet innehöll bestämmelser för att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningar. Medlemsstaterna ålades att efter samråd med arbetsmarknadens parter införa en eller flera bestämmelser som räknades upp i avtalet. Det som räknades upp var bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning och bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar. Men även bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.<sup>17</sup>

## 2.2 Implementering av visstidsdirektivet

Näringsdepartementet utarbetade en promemoria ”Genomförande av deltids- och visstidsdirektiven” (Ds 2001:6). I promemorian gjordes dock bedömningen att det inte fordrades några åtgärder för att genomföra direktivets klausul 5 om missbruk av visstidsanställningar.<sup>18</sup> Det ansågs att anställningsskyddslagen och det sätt varpå den tillämpats i Arbetsdomstolen redan fyllde direktivets krav. De begränsade möjligheterna för en arbetsgivare och arbetstagare att fritt avtala om visstidsanställningar i LAS<sup>19</sup>, ansågs ha en viktig funktion när det gäller att motverka missbruk av visstidsanställningar. Regeln är dock dispositiv. Det påpekades däremot att det finns krav på medverkan av centrala arbetstagarorganisationer för att ett kollektivavtal, som avviker från

---

<sup>16</sup> Rådets direktiv 99/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

<sup>17</sup> Ds 2001:6, Bilaga 2.

<sup>18</sup> Ds 2001:6, s 60.

<sup>19</sup> 4 § LAS.

anställningsskyddslagens tillåtna former av visstidsanställningar, skall vara giltigt. Denna fackliga medverkan bedömdes också bidra till en motverkande faktor av missbruk. Vidare framhölls det att den tidsbegränsade anställningen endast får pågå under en begränsad tid i vissa fall. Exempelvis får en överenskommen visstidsanställning i huvudsak inte pågå längre än tolv månader under en treårsperiod och anställning för tillfällig arbetsanhopning får högst pågå sex månader under en tvåårsperiod.<sup>20</sup> Dessa regler om en bortre gräns för tidsbegränsad anställning ansågs av departementet vara direkt kopplade till de åtgärder som klausul 5 angav att medlemsstaterna skulle vidta för att förhindra missbruk. För vissa former av tidsbegränsad anställning finns dock ingen begränsning i tid för hur länge en anställning får pågå<sup>21</sup> [författarens anmärkning]. För övrigt klargjordes det i promemorian att det av rättspraxis många gånger följer att förfaranden med visstidsanställningar inte godtas om de visas utgöra ett kringgående av anställningsskyddslagens regler.<sup>22</sup>

## 2.3 Modernisering

Arbetsmarknadsutskottet uttryckte redan i sitt betänkande 1999/2000:AU5 behovet av att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen till följd av de förändringar som skett i samhället och i näringslivet. Det gjordes klart att utvecklingen gått i riktning mot ett ökat antal korta och lösa anställningsformer och det bedömdes att framför allt kvinnor och ungdomar drabbades av detta.<sup>23</sup> Det ansågs enligt utskottet finnas skäl att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen så att den uppfyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda. Till följd av detta gav regeringen år 2000 Arbetslivsinstitutet i uppdrag att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen i vissa hänseenden, i syfte att modernisera arbetsrätten. Uppdraget var att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen så att den uppfyller kraven på trygghet och inflytande för de anställda inom ramen för en flexibel och effektiv arbetsmarknad. De konkreta områdena som översynen skulle omfatta var bland annat anställningsskyddet för tidsbegränsat anställda.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Se t ex 5 § p 3-4, även st 2, samt 5a och 6 §§ LAS.

<sup>21</sup> Se 4 § LAS, t ex p 1 och 5.

<sup>22</sup> Ds 2001:6, s 60 f.

<sup>23</sup> 1999/2000:AU5, s 46 f.

<sup>24</sup> Ds 2002:56, s 3.

## 2.4 Anställningsskyddet i LAS

I anställningsskyddslagen finns det bara ett litet antal paragrafer som reglerar anställningsskydd för tidsbegränsat anställda<sup>25</sup>, exempelvis företrädesrätt till återanställning och att det normalt sett inte är möjligt att avbryta en tidsbegränsad anställning i förtid. Lagstiftningen har i grunden utformats med inställningen att begränsa själva *möjligheterna* för en arbetsgivare och arbetstagare att *ingå* en tidsbegränsad anställning. Dessa begränsningar har dock successivt utökats. I 1974 års lag fanns en mycket begränsad lista över de fall där tidsbegränsad anställning kunde ingås, nämligen vikariat, säsongsarbete, projektanställning och praktikarbete.<sup>26</sup> Därefter har antalet anställningsformer utökats till mer än det dubbla.<sup>27</sup>

Vid sidan av den utökade möjligheten att anställa tidsbegränsat har sanktionerna mot otillåtna tidsbegränsade anställningar mildrats.<sup>28</sup> Bedömningarna i praxis när tidsbegränsad anställning godtas har även mjukats upp, exempelvis när det gäller projektanställningar. Det har även införts en omfattande kollektivavtalsreglering och en rad sär författningar<sup>29</sup>. Detta har skett framför allt på den offentliga sektorn, inom statsförvaltningen och inom utbildnings- och forskningssektorn. Endast i ett fåtal fall har skyddet faktiskt förstärkts, exempelvis regeln om längsta tillåtna tid för vikariat som infördes år 2000.<sup>30</sup> Den nuvarande utformningen av LAS har lett till kritik inte minst från fackligt håll. Den anses bland annat medföra otrygghet och diskriminering mot visstidsanställda.<sup>31</sup>

## 2.5 Reformering av LAS

Hösten 2002 lämnade Arbetslivsinstitutet promemorian ”Hållfast arbetsliv – för ett föränderligt arbetsliv” (Ds 2002:56). Utredningen riktade in sitt arbete på att föreslå en reform av anställningsskyddslagen som var förenklad, enhetlig och lättöverskådlig. Men som även på ett bättre sätt tillgodosåg berättigade krav på flexibilitet och trygghet. Utredningen hade särskilt att bedöma om det var möjligt

---

<sup>25</sup> Se t ex 4, 15 och 25 §§ LAS.

<sup>26</sup> T, Iseskog (2006), s 7.

<sup>27</sup> Se 5, 5a och 6 §§ LAS.

<sup>28</sup> Tidigare möjligheter till ingripanden från myndigheter vid klara missbrukssituationer har exempelvis avskaffats.

<sup>29</sup> Det gäller t ex regler i anställningsförordningen (1994:373) och högskoleförordningen (1992:434).

<sup>30</sup> Ds 2002:56, s 12 och 225 f.

<sup>31</sup> ”Förslag om förändring av Las”, 2004, *Dagens Nyheter*.

att minska skillnaderna i anställningsvillkor och anställningstrygghet mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar, liksom att lägga fram förslag till balanserade och på längre sikt hållbara lösningar.<sup>32</sup>

### 2.5.1 ALI:s förslag

Enligt Arbetslivsinstitutets förslag skulle anställningsskyddslagens regler för tidsbegränsade anställningar förenklas såtillvida att de olika tidsbegränsningsgrunder som fanns skulle ersättas med två tidsbegränsningsgrunder – vikariat och tidsbegränsade anställningar i allmänhet. För tidsbegränsade anställningar i allmänhet föreslogs att en anställning skulle få tidsbegränsas i högst 18 månader under en femårsperiod. För vikariat skulle en arbetstagare kunna anställas i ytterligare högst 18 månader under samma femårsperiod. Enligt ALI var syftet med reglerna att underlätta själva inträdet på arbetsmarknaden genom att radikalt liberalisera möjligheten att använda tidsbegränsade anställningar, vid exempelvis ökat arbetskraftsbehov. Dock under klart begränsade perioder.<sup>33</sup> Vidare ville ALI att företrädesrätten för tidsbegränsat anställda skulle förstärkas genom att sänka kvalifikationstiden till sex månader under en tvåårsperiod. Att se till att de tidsbegränsat anställda slussas mot tillsvidareanställning tyckte ALI borde motverka att arbetstagare under lång tid befinner sig i tidsbegränsade anställningar.<sup>34</sup>

ALI föreslog även att en arbetsgivare som bryter mot ovannämnda regler skulle bli skyldig att betala ett särskilt vederlag. Arbetsgivaren skulle dock inte behöva betala avgiften om arbetstagaren exempelvis erbjöds en fast anställning.<sup>35</sup> Av mina erfarenheter har jag förstått att det i dagsläget troligtvis är mer fördelaktigt för arbetsgivare att tidsbegränsa anställningar än att tillsvidareanställa.<sup>36</sup> Innebörden av detta förslag siktar dock mot att göra det mer lönsamt att istället tillsvidareanställa arbetstagare efter 18 månader. Om arbetsgivaren inte gör det leder det föreslagna vederlaget till en markant ökad av kostnaderna för en tidsbegränsat anställd.

Med reglerna ville ALI förstärka skyddet för behovsanställda som arbetar i sådan utsträckning att de i högre grad är beroende av anställningen. Tanken var också att

---

<sup>32</sup> Ds 2002:56, s 9 ff.

<sup>33</sup> Se föregående not, s 9.

<sup>34</sup> Se föregående not.

<sup>35</sup> Se not 32, s 9 f.

<sup>36</sup> Med tanke på att arbetsgivaren inte behöver iaktta några förpliktelser vid utgången av den tidsbegränsade anställningen. Jag återkommer till detta i det sista kapitlet.

minska problemen med så kallad ”utLASning”, där anställningstiden läggs under de kvalifikationsfrister som gäller för företrädesrätt. Sådana anställningar skulle bli alltför kostsamma för arbetsgivare enligt ALI med tanke på de frister som föreslagits.

En arbetsgrupp inom Näringsdepartementet (hädanefter kallad arbetsgruppen) bearbetade de förslag avseende tidsbegränsade anställningar som Arbetslivsinstitutet lämnade enligt ovan. Arbetsgruppen tog bland annat hänsyn till de remissynpunkter som framförts men utarbetade till viss del även nya förslag. Arbetsgruppens promemoria<sup>37</sup> låg sedan till grund för regeringens proposition Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen. Regeringens förslag angående tidsbegränsat anställda antogs oförändrat av riksdagen under våren 2006.

Syftet med detta kapitel har varit att belysa utvecklingen inom området *förstärkning av anställningsskyddet för visstidsanställda* både på EG-rättslig och nationell nivå. Utan att ha tittat närmre på andra medlemsländers regler för tidsbegränsade anställningar, framgår det av det tidigare anförda att Sverige inte är det enda landet där möjligheten att stapla tidsbegränsade anställningar på varandra finns. Detta är således ett utbrett problem. Det framgår också ganska tydligt att ämnet har varit ”på tapeten” under många år. En tanke som uppkommer är varför det har dröjt fram till 2006 innan en ny lag antagits i Sverige med flera regler som syftar till att förbättra situationen och stärka anställningsskyddet för dem som blir visstidsanställda. Tommy Iseskog nämner att anställningsskyddslagen utgör den moderna arbetsrättens absoluta hjärtpunkt och att varje förändring utgör ett politiskt kontroversiellt företag. Ändringar angående visstidsanställningar har i övervägande fall föregåtts av omfattande och politiskt invecklade utredningsarbeten och diskussioner.<sup>38</sup> Den nya lagstiftningen är inget undantag. I media<sup>39</sup> har det framgått att förslaget till lagändringen föregåtts av avsevärda ”födslovåndor”. Miljöpartiet försökte driva på för en mer näringslivsvänlig inriktning, medan vänstern stretade åt andra hållet. Exempelvis ville miljöpartiet inte att förturen skulle slå till redan efter ett sex månader medan vänstern tvekade inför den fria visstidsanställningen.<sup>40</sup> Slutresultatet ligger dock inte förvånande närmare LO:s önskemål än Svenskt Näringslivs.

---

<sup>37</sup> Ds 2005:15.

<sup>38</sup> T. Iseskog (2006), s 5 ff.

<sup>39</sup> Se t ex T. Nandorf, ”Stärkt skydd för visstidsanställda”, 2006 och B. Andersson, ”Vikarie ska få förtur efter sex månader”, 2004, *Dagens Nyheter*.

<sup>40</sup> Se vidare kapitel 3 och 4.

## 3 Avtal om tidsbegränsad anställning

I föregående kapitel har Arbetslivsinstitutets förslag redogjorts för i en kortfattad form. Enligt min åsikt har det varit viktigt att belysa förslaget eftersom den nya lagen i många avseenden grundar sig i detta, även om de nya lagreglerna på väsentliga punkter är annorlunda. Jag kommer härmed att gå vidare med vad som nu är tänkt att gälla från och med den 1 juli 2007, samt redovisa för några diskussioner som förts.

### 3.1 5 § LAS

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för fri visstidsanställning,
2. för vikariat, och
3. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i fri visstidsanställning eller provanställning enligt 6 § i sammanlagt mer än 14 månader, eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

De nya reglerna i anställningsskyddslagen innebär således att tidsbegränsningsgrunden fri visstidsanställning ersätter de tidigare gällande reglerna om bland annat tillfällig arbetsanhopning, säsongs-, projekt- eller praktikarbete. Även regler om överenskommen visstidsanställning och i avvaktan på värnpliktstjänst ersätts. Reglerna betyder även att en arbetsgivare inte behöver ange några särskilda skäl för att göra avsteg från huvudregeln om tillsvidareanställning eller ta hänsyn till de olika krav och begränsningsregler som tidigare följde av ovanstående anställningsformer. Det är således fritt att avtala om en eller flera tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare, dock under en viss tidsperiod. Ovanstående regler är emellertid dispositiva vilket innebär att de kan ersättas av regler i kollektivavtal.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> 2 § LAS.



### 3.1.1 Konverteringsregeln

Den nya konverteringsregeln innebär att det framöver endast blir möjligt att under en femårsperiod kombinera fria visstidsanställningar upp till sammanlagt 14 månader med vikariatsanställning upp till sammanlagt 36 månader. En arbetstagare kan därmed aldrig vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare längre än 50 månader. Begränsningsregeln syftar till att förhindra att tidsbegränsad anställning pågår under obegränsad tid och främjar att tidsbegränsat anställda slussas in i tillsvidareanställningar.<sup>42</sup>

Arbetslivsinstitutet föreslog ursprungligen att ett särskilt vederlag skulle utgå vid överträdelse av reglerna om längsta tid i tidsbegränsad anställning. Ett stort antal remissinstanser ifrågasatte dock lämpligheten eller utformningen av bestämmelsen varpå arbetsgruppen avstyrkte förslaget.<sup>43</sup>

### 3.1.2 Tidsmåttet

Med hänsyn till arbetstagarens berättigade behov av trygghet i anställningen ansåg regeringen att det fanns ett behov av att införa någon form av begränsning av regeln om fri visstidsanställning. För att åstadkomma en enkel och enhetlig reglering var ett tidsmått under vilken alla olika typer av tidsbegränsningar skulle kunna rymmas att föredra.<sup>44</sup>

Som tidigare nämnts föreslog Arbetslivsinstitutet 18 månader under en femårsperiod. Arbetsgruppen föreslog emellertid i sin promemoria att fri visstidsanställning endast skulle vara tillåten 12 månader under en femårsperiod.<sup>45</sup> Utöver detta skulle det däremot även vara möjligt att träffa avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Dock under högst 36 månader under en femårsperiod.<sup>46</sup> Med beaktande av remissvaren ansåg arbetsgruppen att det i just dessa situationer fanns godtagbara behov av längre tidsbegränsade anställningar.<sup>47</sup> Regeringen gjorde dock bedömningen att den föreslagna tidsperioden på 14 månader var så pass lång att den borde täcka in flertalet av de situationer där tidsbegränsad anställning är tillåtet enligt dagens regler.<sup>48</sup>

---

<sup>42</sup> Prop 2005/06:185, s 40.

<sup>43</sup> Se föregående not.

<sup>44</sup> Se not 42, s 42 f.

<sup>45</sup> Ds 2005:15, s 31.

<sup>46</sup> Se föregående not, s 11.

<sup>47</sup> Ds 2005:15, s. 37 f.

<sup>48</sup> Prop 2005/06:185, s 44.

En ferieanställning på 14 månader under fem år innebär exempelvis nästan tre månaders arbete om året. Praktikarbete kan utföras till exempel under 14 månader i sträck, under sju månader vid två tillfällen etcetera. Anställning vid arbetsanhopning och överenskommen visstidsanställning kan i princip ske i samma utsträckning som idag. I övrigt hänvisas det i propositionen till 2 § LAS där arbetsmarknadens parter har möjlighet att träffa kollektivavtal om avvikelser från lagens regler. Ett sådant kollektivavtal kan vara såväl centralt som lokalt under förutsättning att de lokala parterna är bundna av ett centralt kollektivavtal. Regeringen anförde att det, i enlighet med den svenska modellen, är viktigt att både arbetsgivar- och arbetstagarparterna bidrar till branschanpassade avtal när så erfordras. För de situationer där en fri visstidsanställning inte täcker arbetsgivarens behov av arbetskraft och där inget kollektivavtal med kompletterande regler träffats bör avtal om tillsvidareanställning i så fall ingås enligt regeringen.<sup>49</sup> Om arbetsgivarens behov av arbetskraft sedan upphör har arbetsgivaren rätt att säga upp arbetstagaren på grund av arbetsbrist i enlighet med anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarverket och Svenskt Näringsliv påtalade i sina remissvar att den som varit tidsbegränsat anställd under maximal tid och inte erbjuds en tillsvidareanställning hos in arbetsgivare kommer inte att kunna återkomma i arbete under en viss tid hos den arbetsgivaren.<sup>50</sup> Om en arbetstagar varit tidsbegränsat anställd för 14 månader i sträck, och arbetsgivaren vid utgången av dessa 14 månader inte har möjlighet att tillsvidareanställa, innebär det att arbetstagaren inte kan komma tillbaka och jobba för den arbetsgivaren på nästan fyra år. Av propositionen framgår det dock att regeringens förhoppning är att arbetsgivare som har fortsatt behov av arbetskraft ska välja att tillsvidareanställa arbetstagar.<sup>51</sup> Arbetstagar har också under vissa förutsättningar företrädesrätt till återanställning.<sup>52</sup>

### 3.1.3 Avtal för vikariat

Regeringen hävdade att det fanns goda skäl för att ett vikariat ska få sträckas längre än 14 månader under en femårsperiod. Med hänsyn till exempelvis den rätt till ledighet som arbetstagar har enligt föräldraledighetslagen (1995:584) och studieledighetslagen (1974:981) får det antas vara önskvärt att en och samma person kan vikariera under hela den tid en arbetstagar är frånvarande. Den i

---

<sup>49</sup> Prop 2005/06:185, s 45 f.

<sup>50</sup> Se t ex Svenskt Näringslivs remissyttrande angående Ds 2005:15, s 3.

<sup>51</sup> Prop 2005/06:185, s 52.

<sup>52</sup> Se 25 § LAS.

dagsläget tillåtna tiden på 36 månader under en femårsperiod kvarstår då den betraktas fylla de praktiska behov som kan ställas av en arbetsgivare och arbetstagare.<sup>53</sup>

Regeringen påpekar att det kan uppstå en tänkbar negativ effekt av den minskade möjligheten att visstidsanställa för längre tid än 14 månader. I syfte att undgå konverteringsregeln kan en arbetsgivare vid ett anställningsförfarande beteckna ett arbete som erbjuds för vikariat trots att de lagstadgade grunderna för ett vikariat inte är uppfyllt.<sup>54</sup> Ett sådant förfarande kan dock ytterst prövas i domstol.

### 3.1.4 Avtal när arbetstagaren fyllt 67 år

Det ska på samma sätt som idag vara möjligt att tidsbegränsat anställa en arbetstagare som fyllt 67 år. Regeln är avsedd att underlätta för arbetstagare som uppnått pensionsålder att vara kvar på arbetsmarknaden. Regeringen ansåg att det i fortsättningen inte bör hindras.<sup>55</sup>

## 3.2 Tidsbegränsad provanställning

Regeringen ansåg att arbetsgivare och arbetstagare ska få komma överens om tidsbegränsad provanställning enligt 6 § LAS på samma villkor som idag.<sup>56</sup> Syftet med en provanställning är att en arbetsgivare ska få tillfälle att bedöma hur en arbetstagare fungerar i arbetet och att arbetstagaren skall kunna bedöma anställningen inför en tillsvidareanställning.

En del remissinstanser ansåg att de nya reglerna om fri visstidsanställning borde medföra att avtal om provanställning inte längre skulle behövas.<sup>57</sup> Regeringen motsatte sig detta. I motsats till en tidsbegränsad anställning kan en provanställning avbrytas före den avtalade tidens utgång. Vidare är en provanställning i huvudsak avsedd att övergå i en tillsvidareanställning. Tid i provanställning kvalificerar inte heller arbetstagaren till företrädesrätt, vilket tid i en avtalad fri visstidsanställning gör. Genom att behålla reglerna om

---

<sup>53</sup> Prop 2005/06:185, s 47 f.

<sup>54</sup> Se föregående not, s 48.

<sup>55</sup> Se not 53, s 48 f.

<sup>56</sup> Se not 53, s 50.

<sup>57</sup> Exempelvis LO och TCO.

provanställning tydliggörs att en fri visstidsanställning inte är avsedd att användas som provanställning.<sup>58</sup>

Tid i fri visstidsanställning och tid i provanställning kommer att ingå i den sammanlagda anställningstiden. Denna regel är till för att förebygga att provanställning avbryts i förtid och avtal sedan träffas om 14 månaders fri visstidsanställning. Detta skulle innebära en total anställningstid som tidsbegränsat anställd på maximalt 20 månader vilket inte är avsikten.<sup>59</sup>

### 3.3 Säsongsanställningar

Efter den 1 juli 2007 kommer det inte längre vara möjligt att anställa för viss säsong, om det inte regleras i ett kollektivavtal. Detta har skapat politiska debatter<sup>60</sup> då de nya reglerna väckt oroligheter bland säsongsbundna näringar och sektorer såsom turism- och besöksnäringen, jordbruks- och byggsektorn men även vissa delar av detaljhandeln. Att det inte längre går att anställa för viss säsong är även det som remissinstanser och de fyra partierna i alliansen främst har motsatt sig då lagförslaget lades fram och då det senare antogs.

Som tidigare nämnts ovan lade arbetsgruppen fram förslag i sin departementspromemoria<sup>61</sup> att avtal för tidsbegränsad anställning även skulle få ingås för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Det skedde till följd av remissinstansers synpunkter där det framgick att behovet av längre tidsbegränsade anställningar än vad arbetsgruppen föreslagit (12 månader under fem år) var tydligast inom just dessa anställningsavtal. Exempelvis behovet att kunna återkomma i anställning hos samma arbetsgivare under åtminstone några säsonger. Annars skulle en återkommande säsongsanställning inte kunna pågå längre än drygt två månader under fem år, tre månader per år högst fyra gånger eller sex månader som bara kan upprepas en gång till. Arbetsgruppen ansåg som förut nämnts att det inte fanns tillräckliga skäl att begränsa möjligheten att kunna anställa för viss tid, viss säsong eller visst arbete.<sup>62</sup> Regeringen var dock av en annan uppfattning. Den ansåg att den längsta tillåtna tiden inte fick vara alltför lång, dels ur ett

---

<sup>58</sup> Prop 2005/06:185, s 49.

<sup>59</sup> Prop 2005/06:185, s 51.

<sup>60</sup> Se t ex Regeringens protokoll för debatt i kammaren, 2005/06:126, och P. Ceder, ”Stärkt anställningsskydd fallucka för visstidsanställda”, 2006, *Svenskt Näringsliv*.

<sup>61</sup> Ds 2005:15.

<sup>62</sup> Ds 2005:15, s 31 och 36 ff.

trygghetsperspektiv samt att en lång tid även riskerar att sätta huvudregeln om tillsvidareanställning ur spel. För att ett nytt regelverk skulle kunna sägas innebära en förenkling ansåg regeringen att det inte borde finnas allt för många olika former av tillåten tidsbegränsad anställning. Regeringen fann att även de ovan nämnda avtalen borde täckas av den fria visstidsanställningen.<sup>63</sup>

Då förslaget till lagen utreddes pekade Kent Brorsson, arbetsrättschef på Svenskt Näringsliv, på att det i många branscher inte går att bedriva verksamhet hela året då det i Sverige finns mängder av företag med starkt säsongsbetonad verksamhet. Rolf Johansson, personalchef på Gröna Lund, konstaterade att om alla visstidsanställningar skulle göras om till tillsvidareanställningar skulle Gröna Lund och liknande verksamheter därmed tvingas slå igen. Riksdagsledamoten Carl B Hamilton (fp) varnade för att lagen skulle kunna leda till en minskning av antalet säsongsanställningar och en nedpressning av lönsamheten för småföretagen.<sup>64</sup> Dessa och liknade uttalanden diskuterades och framfördes även vid debatten i kammaren.<sup>65</sup> Representanter från samarbetspartierna hänvisade främst till möjligheten att träffa kollektivavtal men vid debatten anförde representanter från de fyra partierna i högeralliansen att möjligheten att träffa kollektivavtal skulle kunna innebära kostsamma åtaganden och mycket krångel för arbetsgivare, speciellt för mindre företag som inte har en stark ekonomi eller djupgående erfarenhet av fackliga förhandlingar. Representanter från samarbetspartierna replikerade med att det borde vara rimligt att arbetsmarknadens parter i kollektivavtal tillsammans kommer överens om anställningsformer som passar branschen och de lokala förutsättningarna. Det vill säga vilka villkor som skall gälla dels för att löntagarna ska få rimliga arbetsvillkor, dels för att företagen ska förvissa sig om att de får tillgång till den kompetens de behöver.

---

<sup>63</sup> Prop 2005/06:185, s. 45.

<sup>64</sup> P. Ceder, ”Alliansen slänger beslut om säsongarbete i soptunnan”, 2006, *Svenskt Näringsliv*.

<sup>65</sup> Se riksdagens protokoll 2005/06:126.

## 4 Förstärkt företrädesrätt

Företrädesrätt till återanställning är en form av efteranställningsskydd. Avsikten är att arbetsgivare huvudsakligen bör vända sig till redan eller tidigare anställda då de är i behov av fortsatt eller ny arbetskraft. Syftet är att arbetsgivare inte ska kunna ta sig förbi anställningsskyddslagens trygghetsregler genom att exempelvis säga upp en arbetstagare på grund av arbetsbrist för att därefter nyanställa en annan person, trots att den förste arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för arbetet.<sup>66</sup>

Enligt den nya formuleringen i 25 § LAS ska arbetstagare även i fortsättningen ha företrädesrätt till återanställning. Däremot sänks kvalifikationstiden från tolv till sex månaders anställning under de senaste två åren (istället för nuvarande tre år). Dessa regler gäller för både tillsvidareanställda och visstidsanställda. Företrädesrätten skall även gälla alla anställningar.<sup>67</sup> Regler är dock dispositiva enligt 2 § LAS.

### 4.1 Regeringens motivering

Som skäl till förkortningen anges den nya regeln om fri visstidsanställning. Då provanställningsrätten är begränsad kan scenariot att en arbetsgivare väljer att nyttja den fria visstidsanställningen som en förlängd form av provanställning aktualiseras. Regeringen ansåg att detta förfarande borde kunna motverkas genom att företrädesrätten träder in redan efter sex månader.<sup>68</sup>

Att företrädesrätten till återanställning gäller alla anställningar innebär att arbetstagare som har rätt till återanställning har företrädesrätt till alla typer av anställningar, även om det medför en konvertering av den tidsbegränsade anställningen till en fast anställning. Om företrädesrätt till återanställning inte gäller samtliga anställningar hos arbetsgivaren befaras att visstidsanställda, vars maximala tid börjar närma sig, kommer få minskade möjligheter att återkomma i

---

<sup>66</sup> Prop 2005/06:185, s 54.

<sup>67</sup> Se bilaga.

<sup>68</sup> Prop 2005/06:185, s 55.

anställning. Regeringen anförde i sin proposition att en arbetsgivare i sådana situationer skulle kunna välja att anställa en annan arbetstagare. Syftet med reglerna är således också att öka arbetstagares möjligheter att få en ny anställning hos en arbetsgivare där de tidigare arbetat.<sup>69</sup>

Med anledning av arbetsgruppens ursprungliga förslag (överensstämmer med regeringens i avseende på kvalifikationstiden) anförde ett antal remissinstanser<sup>70</sup> sina farhågor att regeln skulle kunna leda till anställningar med en varaktighet som understiger sex månader. Regeringen ansåg däremot att förslaget i motsats till remissinstansernas synpunkter bör motverka att de tidsbegränsade anställningarna blir kortare. Regeringen menade att det i dagsläget förekommer så kallad utLASning, vilket innebär att arbetstagare blir tidsbegränsat anställda för 11 månader i syfte att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning. Om en arbetsgivare efter de nya reglernas inträde väljer att fortlöpande tidsbegränsat anställa personer för en varaktighet under sex månader borde kostnader för bland annat rekrytering och upplärning öka. Regeringen ansåg att ett sådant förfarande under en längre tid inte borde vara ekonomiskt försvarbart för en arbetsgivare. På så vis bör fler arbetstagare få vara kvar i sin anställning över sex månader och därmed inte gå miste om sin företrädesrätt.<sup>71</sup>

Genom att sänka kvalifikationstiden borde också arbetstagare snabbare än idag kvalificera sig för företrädesrätt. Regeringen ansåg att detta borde hjälpa svagare grupper på arbetsmarknaden såsom kvinnor, ungdomar och invandrare. Regeln borde också främja mer regelbundna tillfälliga anställningar, det vill säga de som varar högst tre månader per år. I sådana situationer kan nämligen den anställde inte kvalificera sig för företrädesrätt till återanställning. Detta kan förväntas gynna båda parter. En arbetsgivare behöver inte oroa sig över att det uppstår en företrädesrätt vilket uppmuntrar till sådana anställningar. Detta i sin tur underlättar exempelvis för studenter som är i behov av ferie- eller extraarbetet.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> Prop 2005/06:185, s 58.

<sup>70</sup> T ex Arbetsgivarverket, Journalistförbundet, Svenskt Näringsliv, SACO och Företagarna.

<sup>71</sup> Prop 2005/06:185, s 58.

<sup>72</sup> Se föregående not.

## 5 Väckta motioner mm

### 5.1 Kontraproduktiv lagstiftning?

Företagarna framförde i sitt remissyttrande<sup>73</sup> att de inte delade uppfattningen att det finns ett behov av att motverka längre eller återkommande tidsbegränsade anställningar. De ansåg att det borde vara viktigare att underlätta att anställningar över huvud taget kommer till stånd, med tanke på den höga arbetslösheten till exempel. Företagarna ansåg att ytterligare inskränkningar i rätten att anställa för begränsad tid kommer att leda till färre anställningar eftersom det då blir svårare för parterna att komma överens, samt att arbetsgivaren kommer att välja andra alternativ än anställning. Att på detta sätt försvåra för arbetsgivare och därmed minska möjligheterna till ytterligare jobb ansåg Företagarna borde vara ett alltför högt pris för att ”några arbetstagare genom lagstiftning ska få en anställningsform som bättre svarar mot deras önskemål”. Vid debatten i kammaren<sup>74</sup> fördes det också fram åsikter om att lagstiftningens skulle kunna vara direkt kontraproduktiv när det gäller att komma tillrätta med arbetslöshetsproblemen i Sverige. Från högeralliansen påstods det att reglerna kommer att leda till färre anställningar och att de som redan har det svårt att komma in på arbetsmarkanden kommer att få det ännu svårare i framtiden. Uttalandet genmälades dock med yttrandet att regeringen inte har konstruerat lagstiftningen för att skapa fler jobb. Tanken är att ge dem som har eller kommer att få osäkra anställningsvillkor på arbetsmarknaden en tryggare anställning, så att de således även kan uppnå en tryggare livssituation. Samarbetspartierna poängterade att eftersom flexibiliteten ökar måste arbetstagarnas behov av säkrare och tryggare anställningar balanseras upp med en förstärkning av deras anställningstrygghet. Det har dock ifrågasatts om flexibiliteten verkligen kommer att öka. En del företagare anser att den nya lagstiftningen kommer att göra det svårare att visstidsanställa. Om det blir svårare att visstidsanställa försämras även möjligheterna till flexibilitet, vilket kan hämma konkurrenskraften.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> Remissyttrande angående Ds 2005:15, s 1.

<sup>74</sup> Riksdagens protokoll 2005/06:126.

<sup>75</sup> Se t ex P-O. Bergström, ”Flexibel arbetsgivare fastnar i nya visstidsregler”, 2005, *Svenskt Näringsliv*.



## 5.2 Motioner

Den del av propositionen som gällde tidsbegränsad anställning föranledde tre motioner. Det väcktes en följdmotion av Moderaterna, Folkpartiet, Centerpartiet och Kristdemokraterna samt två enskilda motioner.

Den borgerliga alliansen anförde i sin flerpartimotion<sup>76</sup> att den var positiv till förslaget att samla olika tillfälliga anställningsformer till en gemensam anställningsform, samt att behålla vikariat och provanställning. Däremot ansåg alliansen att det fanns ett starkt behov av en längre tidsram än 14 månader under fem år. Alliansen föreslog istället en tidsperiod på maximalt 24 månader under fem år vilket bedömdes vara mer rimligt enligt dem. Ingen avtalad anställning skulle heller få vara kortare än en månad. Alliansen påvisade även att det skulle finnas ett berättigat behov att fortsättningsvis kunna anställa för säsong. Inom många branscher är säsongerna relativt långa och den av regeringen framlagda ramtiden skulle medföra att regelbundet återkommande säsonganställningar försvåras enligt alliansen. Beroende på hur länge säsongen varar kan en arbetsgivare redan efter något år tvingas tillsvidareanställa arbetstagare trots att det inte finns några arbetsuppgifter under exempelvis vintern. Ett annat alternativ skulle vara att anställa en helt ny och oerfaren person inför nästa säsong. Alliansen framförde att en fortsatt möjlighet till säsonganställningar är ett nödvändigt komplement till fria visstidsanställningar.<sup>77</sup> Detta yrkades också i en enskild motion av moderaterna.<sup>78</sup>

Vidare ansåg alliansen att sänka gränsen för företrädesrätt till återanställning från 12 till 6 månader skulle kunna slå mot dem som redan står utanför arbetsmarknaden. Alliansen vidhöll att en längre provotid innan företrädesrätten inträder skulle istället kunna innebära en chans för många att komma in på arbetsmarknaden. Arbetsgivare skulle också våga göra mer långsiktiga åtaganden i förhållande till sina anställda. Alliansen ansåg att detta skulle gynna ungdomar, personer med invandrarbakgrund, sjukskrivna och andra med ingen eller svag bakgrund på arbetsmarknaden, genom att de lättare skulle få jobb och arbetslivserfarenhet. Därmed yrkade alliansen att tidsgränsen skulle förbli oförändrad. Däremot föreslog alliansen företrädesrätten till återanställning skulle gälla under en period på 12 månader efter avslutad anställning, jämfört med 9

---

<sup>76</sup> Motion 2005/06:A8 av Carl B Hamilton m fl (fp, m, kd, c).

<sup>77</sup> Se föregående not, s 3 f.

<sup>78</sup> Motion 2005/05: A9 av Cecilia Widegren m fl (m).

månader som är fallet idag. Detta skulle innebära att en anställd som sagts upp på grund av arbetsbrist under längre tid än idag har företrädesrätt till återanställning. Eftersom möjligheterna för arbetsgivare att anställa tidsbegränsat ska gälla under längre tid (24 månader) ansåg alliansen att arbetsgivare borde ha ett större åtagande gentemot de tidsbegränsat anställda. Sammantaget ansåg alliansen att deras förslag borde ge både företagare och anställda större möjligheter till ökad flexibilitet och trygghet. Alliansen ansåg att de tidsgränser som den föreslog borde ge arbetsgivare möjlighet att ha personer tidsbegränsat anställda under en längre tid. Därigenom skulle en bättre balans och större möjligheter att bedriva företagande med anställningar på viss tid ges, än vad den nya lagstiftningen skulle göra.<sup>79</sup>

Patrik Norinder (m) yrkade i en enskild motion<sup>80</sup> att arbetstagare inte ska kunna göra gällande sin företrädesrätt till återanställning om en sådan anställning skulle leda till att tidsfristerna överskrids, vid anställningstillfället eller under anställningstiden, så att den fria visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning. Han gjorde dock undantag för vikariat. Företrädesrätten skulle således endast gälla om arbetstagaren tidigare varit anställd som vikarie och återanställningen gällde ett vikariat.<sup>81</sup> Vad som är anmärkningsvärt är att det i motionen inte ges någon motivation till yrkandet [författarens anmärkning].

### 5.3 Arbetsmarknadsutskottets ställningstagande

Arbetsmarknadsutskottet tog ställning till motionerna i sitt betänkande<sup>82</sup>. Utskottet anslöt sig till regeringens lagförslag och avstyrkte samtliga yrkanden i motionerna. När det gäller tidsmättet gjorde utskottet bedömningen att en tidsperiod på 14 månader är tillräcklig för att uppnå syftet att ge ungdomar och utanförstående en bra möjlighet att komma in på arbetsmarknaden. Utskottet höll också fast vid regeringens ställningstagande att en alltför lång tid riskerar att sätta huvudregeln om tillsvidareanställning som den huvudsakliga anställningsformen ur spel. Angående behovet av längre tidsbegränsade anställningar, framför allt yrkandet att säsongsanställningar som anställningsform skall kvarstå, hänvisade även utskottet till möjligheten att träffa kollektivavtal om avvikelser från lagens regler.

---

<sup>79</sup> Motion 2005/06:A8 av Carl B Hamilton m fl (fp, m, kd, c), s 3 f.

<sup>80</sup> Motion 2005/06:A10 av Patrik Norinder (m).

<sup>81</sup> Se föregående not, s 1.

<sup>82</sup> 2005/06:AU8.

Utskottet följde regeringens linje att regelverket bör vara enkelt och tydligt och därför bör det inte finnas alltför många former av tillåten tidsbegränsad anställning. Beträffande yrkandet att anställningar kortare än en månad skall räknas bort, ansåg utskottet att en sådan regel inte var ägnad att förenkla. Utskottet ansåg att den även skulle kunna leda till en strävan hos arbetsgivare att i onödan förkorta anställningen.<sup>83</sup>

I fråga om företrädesrätten fann utskottet liksom regeringen att rätten ska gälla alla former av anställning hos arbetsgivaren, även om det skulle innebära en konvertering. Ställningstagandet motiverades med att en annan ordning skulle kraftigt kunna försvaga företrädesrätten och dessutom skulle en sådan regel kunna vara svår att tillämpa. Vad gäller den förkortade kvalifikationstiden bedömde utskottet i enlighet med regeringen. Det ansågs att regeln skulle kunna motverka att fri visstidsanställning används i stället för en provanställning. Regeln bedömdes även motverka att de tidsbegränsade anställningarna blir kortare genom utLASning, samt att vissa grupper med svagare ställning på arbetsmarknaden borde gynnas då de snabbare kommer att kvalificera sig för återanställning.<sup>84</sup>

### 5.3.1 Successivt anställningsskydd

I anknytning till ställningstagandet av motionerna betonade utskottet att tanken med reglernas utformning är att de ska bidra till att arbetstagarnas anställningsskydd successivt byggs upp.<sup>85</sup> De första sex månaderna blir helt fria i fri visstidsanställning, provanställning och vikariat. Därefter får den provanställda en tillsvidareanställning medan den som har fri visstidsanställning eller vikariat under de följande åtta respektive 30 månaderna har företrädesrätt. Efter sammanlagt 14 respektive 36 månaders anställning får arbetstagaren sin fria visstidsanställning eller vikariat automatiskt omvandlad till en fast tjänst.<sup>86</sup>

(Figur 1)<sup>87</sup>

	6 mån	14 mån	36 mån
Provanställning	Tillsvidareanställning		
Fri visstidsanställning	Företrädesrätt till återanställning	Tillsvidareanställning	
Vikariatsanställning	Företrädesrätt till återanställning		Tillsvidareanställning

<sup>83</sup> 2005/06:AU8, s 12 f.

<sup>84</sup> Se föregående not, s 13 f.

<sup>85</sup> Se not 83, s 15.

<sup>86</sup> T. Iseskog (2006), s 39.

<sup>87</sup> Grundidén till figur 1 är tagen från T. Iseskog (2006), s 39.

## 6 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Regeringen ansåg att arbetsmarknadens parter kommer ha behov av att anpassa sina kollektivavtal till de nya reglerna och de flesta kollektivavtalen på arbetsmarknaden löper till eller in på år 2007.<sup>88</sup> Därför ska bestämmelserna om tidsbegränsad anställning och företrädesrätt till återanställning inte träda i kraft förrän den 1 juli 2007.

Regeringen ansåg vidare att det fanns ett behov av övergångsbestämmelser när det gäller tidsbegränsade anställningar som ingåtts före den 1 juli 2007. De nya reglerna skall endast tillämpas på tidsbegränsade anställningar som ingåtts den 1 juli 2007 eller senare. Detta innebär exempelvis att om en arbetstagare blir projektanställd senast den 30 juni 2007 kan den anställningen löpa utan att den konverteras till en tillsvidareanställning eller blir ogiltig med stöd av de regler som börjar gälla den 1 juli.

Vid beräkning av anställningstid vid tillämpningen av konverteringsregeln för vikariat och för bedömning om företrädesrätt till återanställning föreligger, skall däremot anställningstid före den 1 juli 2001 beaktas. Regeringen framförde att detta är för att en vikarie efter den nya lagens ikraftträdande inte skall förlora sin möjlighet att återropa tidigare vikariatsanställning hos en arbetsgivare vid en möjlig övergång till tillsvidareanställning. En arbetstagare som varit anställd hos en arbetsgivare skall inte heller förlora tidigare anställningstid hos samma arbetsgivare vid beräkning av företrädesrätten till en ny anställning efter den 1 juli 2007.<sup>89</sup>

### 6.1 Ny lagändring?

Som tidigare nämnts har den nya regeringen uttryckt att den har för avsikt att riva upp den nya lagen. Enligt min åsikt är det i praktiken inte troligt att hela lagen rivs

---

<sup>88</sup> Prop 2005/06:185, s. 105.

<sup>89</sup> Se föregående not, s. 105 ff.

upp eller att den ”återgår till sin ursprungliga form”. Detta har emellertid skett förut. På förslag av en borgerlig regering fattade riksdagen beslut om vissa ändringar av reglerna om tidsbegränsade anställningar. Detta skedde 1993. Efter ett regeringsskifte 1994 beslutade riksdagen om ett *återställande* av arbetsrätten. Detta beslut innebar bland annat att reglerna för tidsbegränsade anställningar återställdes till 1982 års ordning.<sup>90</sup>

Mer tänkbart är däremot att den nya riksdagen antar andra regler som föreslås vara mer lämpliga av den nya alliansregeringen. Närmast till hands ligger de yrkanden som framförts i den ovan nämnda flerpartimotionen. Den största skillnaden mellan lagstiftningen och alliansen förslag är att avtal får träffas även för viss säsong. Tidsperioden för fri visstidsanställning utökas till 24 månader under fem år och ingen avtalad anställning får vara kortare än en månad. Kvalifikationstiden kommer att kvarstå någorlunda vid dagens regler. Det vill säga 12 månader fast under de senaste tre åren. Dock med undantag för säsongsanställda, då kvalifikationstiden är sex månader under de senaste två åren. Företrädesrätten till återanställning kan komma att gälla under en period på 12 månader efter avslutad anställning, jämfört med 9 månader idag. Det kan således hända att det blir dessa eller liknande regler som kommer att gälla framöver istället. Det är även troligt att de kan komma att träda i kraft redan innan eller vid samma tidpunkt som de ursprungliga reglerna antagna av den förra riksdagen ska träda i kraft nästa år.

---

<sup>90</sup> T. Iseskog (2006), s 8.

# 7 Sammanfattning, diskussion och analys

## 7.1 Förstärkning och förenkling

I dagsläget finns det många olika former av visstidsanställningar med olika regelsystem och olika tidsgränser. Min tanke är att det kan vara svårt för både företagare och löntagare att hålla reda på alla former och regler som följer av de olika avtalen. Ett syfte med den nya lagstiftningen är att förenkla för arbetsgivare men även i viss mån för arbetstagare. Det påstås i propositionen att det är angeläget att begränsa antalet former och skapa en mer enhetlig reglering, vilket borde åstadkomma enklare och mer förutsägbara regler än idag.<sup>91</sup> Med andra ord borde det bli lättare för både arbetsgivare och arbetstagare att tillämpa och förutse konsekvenserna av en tidsbegränsad anställning.

I bemärkelsen förstärkning är det meningen att den enskilde arbetstagarens ställning ska förstärkas. Det ska ske genom konverteringsregeln och den sänkta kvalifikationstiden för företrädesrätt. Tanken är att detta ska motverka att arbetstagare hamnar i på varandra följande visstidsanställningar, samt medverka till att tidsbegränsat anställda slussas in i tillsvidareanställning. Vidare är det tänkt att den fria visstidsanställningen ska medföra en motsvarande förstärkning för arbetsgivare. Vad jag har förstått är tanken att den ska ge arbetsgivare möjlighet att planera arbetet på ett ändamålsenligt sätt. Arbetsgivaren får rätt att utan motivering visstidsanställa en individ under en viss tidsperiod. Den fria visstidsanställning är även tänkt att täcka de allra flesta legitima behov av tidsbegränsad anställning som en arbetsgivare kan ha. Utöver det finns det möjlighet att genom kollektivavtal reglera utefter arbetsgivarens specifika behov. Eftersom arbetslivets villkor och verksamheternas krav varierar starkt mellan olika branscher, näringar, företag och yrken är det lätt att förstå att det är ogörligt att försöka täcka in alla legitima behov av tillfälliga kontrakt i lagstiftningen. Därför måste lagstiftningen även vara avtalsdispositiv så att parterna får möjligheten att göra de anpassningar och undantag som är nödvändiga.

---

<sup>91</sup> Prop 2005/06:185, s 39 och 108.

Nedan följer en diskussion om effekter av tidsbegränsade anställningar och min analys av hur jag tror den nya lagstiftningen kan komma att påverka arbetstagare och arbetsgivare. Detta är ett led i att försöka svara på min frågeställning *om de nya reglerna i anställningsskyddslagen kommer att leda till förstärkning och förenkling enligt lagstiftarens ursprungliga intentioner*. Jag har medvetet valt att avgränsa mig från att analysera effekterna ur ett samhällsperspektiv. Den främsta orsaken till detta är att det området är väldigt brett och komplicerat då det är många faktorer som kan spela in. Detta gör området för stort för att utredas i detta arbete.

## 7.2 Arbetsgivarperspektiv

För arbetsgivare borde, enligt min åsikt, tidsbegränsade anställningar kunna innebära ett mindre åtagande när det gäller kostnader och större möjligheter till omställningar samt ökad flexibilitet. Det är bland annat lättare att låta en tidsbegränsad anställning upphöra än en tillsvidareanställning eftersom turordningsregler, förhandlingskrav och så vidare inte behöver iakttas. Det är också på andra sätt billigare med tidsbegränsade anställningar. När en sådan anställning löper ut upphör arbetsgivarens rättsliga förpliktelser mot den anställde rörande rehabilitering, nedsatt arbetsförmåga på grund av ålder och sjukdom, bristande kompetens etcetera. Av det anställningsskyddsrättsliga regelverkets konstruktion följer alltså att det för arbetsgivaren i många fall innefattar klart mindre omfattande skyldigheter att anställa tidsbegränsat jämfört med att tillsvidareanställa. Det kan naturligtvis också finnas nackdelar. Exempelvis borde tidsbegränsade anställningar kunna driva upp lönerna. Visstidsanställda borde också i vissa fall kunna känna mindre samhörighet med arbetsgivaren och dennes verksamhet, vilket troligtvis kan leda till ett lägre personligt engagemang, mindre produktion och sämre kvalitet på utfört arbete. Trots detta är det relativt enkelt att förstå att arbetsgivare även fortsättningsvis kommer vilja anställa tidsbegränsat på ett liknande sätt som i dagsläget. Det som främst sätter käppar i hjulet, ur en arbetsgivares synvinkel, är att anställningarna konverteras till en fast tjänst. Trots att reglerna är dispositiva tror jag inte att arbetsgivarna kommer att kunna avtala bort själva konverteringsregeln, utan bara tänja på tidsgränsen om 14 månader.

### 7.2.1 Analys av lagstiftningens regler

För en arbetsgivare tror jag att de nya reglerna i lagstiftningen sammantaget kan komma att innebära fler nackdelar än fördelar. Reglerna skulle exempelvis kunna

innebära en minskad möjlighet att tidsbegränsat anställa arbetskraft för en längre tidsperiod, men däremot borde det bli lättare att anställa då särskilda skäl för visstidsanställningen inte längre behöver anges. De förenklade reglerna kan också förväntas innebära mer lättöverskådliga regler vilket borde kunna bidra till bättre förutsägbarhet och även till viss del minskade administrativa kostnader. Ett annat bra ting är att arbetsgivare även har möjlighet att komma överens med sina fackliga motparter om andra mer passande regler för den specifika verksamheten. Detta kommer särskilt att vara viktigt för säsongberoende näringar och branscher. För dessa företag innebär nämligen regelverket att de med en gång blir beroende av att förhandla fram undantag med sin motpart för att deras verksamheter över huvud taget ska kunna fungera på ett produktivt sätt. Jag tror att arbetsgivarna säkerligen kommer att vilja förhandla fram längre tidsperioder både för fri visstidsanställning och för företrädesrätt till återanställning, samt avtalsformer som täcker behov som föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Alliansens lagförslag kan tyckas vara mer arbetsgivarvänlig än vad de nya regleringarna är. Det är inte helt omöjligt att tänka sig att de kollektivavtal som i framtiden förhandlas fram mycket väl skulle sträva åt ett likartat håll som alliansens förslag, när det gäller tidsramarna och möjlighet till säsonganställningar.

Att fri visstidsanställning efter en viss tid övergår till tillsvidareanställning kan jag tänka mig innebära ökade åtaganden och ansvar för arbetsgivare med tanke på de regler i skyddslagstiftningen som är kopplade till tillsvidareanställning, såsom uppsägningstid med mera. Konverteringsregeln och faktumet att företrädesrätten gäller för alla anställningar innebär att visstidsanställda slussas in i tillsvidareanställningar. Detta kan göra att arbetsgivare får fler arbetstagare som är fast anställda än vad som är önskat. Om ett företag har många tidsbegränsat anställda vars anställningar övergått till tillsvidareanställning och arbetsbrist uppstår har arbetsgivaren rätt enligt LAS att säga upp personal. Lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden innebär dock en ökad kostnad för arbetsgivaren jämfört med om arbetstagarna varit tidsbegränsat anställda. Då binds nämligen inte arbetsgivaren av några särskilda förpliktelser när anställningstiden löper ut.

För arbetsgivare som inte vill ha arbetstagare tidsbegränsat anställda under en längre tid, och alltså inte vill tillsvidareanställa, kan det vara tänkbart att dessa arbetsgivare väljer att hyra in arbetskraft eller anlita egenföretagare. Detta förfarande är i normalfallet dyrare vilket således också bidrar till att kostnaderna ökar. Om en arbetsgivare istället väljer att försöka undvika att tidsbegränsade



anställningar konverteras borde det innebära kortare tidsbegränsade anställningar vilket således kan leda till ökad omsättning av personal, ökade kostnader för inskolning bland annat och sämre effektivitet.

### 7.2.2 Slutsats

Ur en arbetsgivares synvinkel tror jag att de nya reglerna i LAS troligtvis kan innebära mer en försvagning än en förstärkning och mer krångel än förenkling på grund av ovan nämnda negativa effekter. Jag tycker det verkar som att arbetsgivarna tvingas till större ansvar och åtaganden, vilket är bra för de anställda, med leder främst till ökade kostnader för arbetsgivarna. Att reglerna om tidsbegränsad anställning blir mer lättöverskådliga och att det blir enklare att anställa för viss tid utan att särskilda skäl måste anges, anses nog inte av arbetsgivare vara tillräckligt för att balansera upp det negativa som ur deras synvinkel följer av de nya regleringarna.

## 7.3 Arbetstagarperspektiv

Anställningsskyddet i LAS är i huvudsak kopplat till tillsvidareanställning vilket innebär att anställningsskyddet vid tidsbegränsade anställningar generellt sett är sämre. Å andra sidan kan en tidsbegränsad anställning i viss bemärkelse innebära ett bättre anställningsskydd än en tillsvidareanställning. Detta sammanhänger med att det enligt dagens regler normalt sett inte är möjligt, vare sig för arbetsgivare eller arbetstagar, att avbryta en tidsbegränsad anställning i förtid. Det finns emellertid studier som visar att en tidsbegränsad anställning många gånger följs av negativa effekter i jämförelse med en tillsvidareanställning. I Arbetslivsinstitutets promemoria redovisas resultat av studier som visar att en tidsbegränsad anställning i många fall kan innebära en ökad osäkerhet till följd av sämre ekonomisk och social trygghet, vilket kan påverka arbetstagarens hälsa och förmåga att styra och planera sin livssituation. En tillsvidareanställning kan däremot bland annat innebära större ekonomisk trygghet och lättare att få lån hos kreditgivare. Men det kan också främja deltagandet i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen och ge ökade möjligheter till personlig utveckling. Den som ofrivilligt fastnar i en tidsbegränsad anställning under en längre tidsperiod kan även ha klart sämre förutsättningar än den som är tillsvidareanställd att till exempel etablera sig i samhället. Det kan gälla familjebildning, barnafödande, integration etcetera.<sup>92</sup> Av ovan anförda är det förståeligt varför det är viktigt att

---

<sup>92</sup> Ds 2002:56, s 209 f.

motverka på varandra följande visstidsanställningar och främja övergångar till fasta tjänster.

### 7.3.1 Analys av lagstiftningens regler

För arbetstagare anser jag att de nya reglerna borde leda till förbättringar jämfört med de regler som i nuläget gäller. Det kommer att finnas färre former av tidsbegränsade anställningar. Anställningsformerna kommer ha tydligare och mer enhetliga regler angående hur länge de får pågå innan de måste upphöra eller automatiskt övergår i tillsvidareanställning.

Den fria visstidsanställningen begränsas i tid. Det kan medföra att den fria visstidsanställningen automatiskt övergår till en tillsvidareanställning då tidsperioden är nådd så som lagstiftaren har tänkt sig. Detta tillsammans med den sänkta företrädesrätten skulle kunna bidra till att tidsbegränsat anställda inte utsätts för kontinuerliga visstidsanställningar som staplas på varandra samt att de fortare slussas in i tillsvidareanställningar. Om detta sker borde lagstiftningen kunna leda till att färre tidsbegränsat anställda hamnar i den så kallade visstidskarusellen. Fler tidsbegränsat anställda skulle också fortare än i dagsläget kunna bli tillsvidareanställda. Om de anställda arbetstagarna sedan som tillsvidareanställda skulle bli uppsagda har de rätt till vissa förmåner enligt LAS, som tidigare nämnts ovan. Dessa regler borde sammantaget leda till en ökad trygghet för den som är tidsbegränsat anställd.

Vad händer då om arbetsgivare medvetet väljer att korta ner anställningstiden för att antingen undvika företrädsrätt till återanställning eller en automatisk övergång till tillsvidareanställning? Om en större del arbetsgivare hypotetiskt skulle välja att förfara sig på detta vis skulle det kunna innebära en annan form av visstidskarusell där en arbetstagare hamnar i många korta tillfälliga anställningar hos många olika arbetsgivare. Då arbetstagare börjar närma sig den maximala tidsgränsen är det i så fall tänkbart att arbetsgivare väljer att inte behålla de arbetstagarna. De blir sedan tvungna att söka ny anställning hos någon annan arbetsgivare. Detta system skulle givetvis innebära en större otrygghet för tidsbegränsat anställda än vad "dagens visstidskarusell" gör eftersom de tvingas byta arbetsgivare oftare. Att sätta detta förfarande i system är dock inte så troligt eftersom det skulle med ganska hög sannolikhet innebära mer "krångel", sämre effektivitet och ökade kostnader för en arbetsgivare.

Om arbetsgivare skulle välja det i normalfallet dyrare alternativet att hyra in personal istället för att tidsbegränsat anställa, då de är i behov av tidsbegränsad arbetskraft, skulle fler personer troligtvis söka sig till bemanningsföretag och få anställningar därigenom. Det skulle förmodligen inte leda till färre möjligheter till anställningar i sig. Det är inte heller helt ovanligt att arbetsgivare idag väljer att tillsvidareanställa inhyrda arbetstagare som visat sig duktiga och som kan bli en tillgång för arbetsgivaren. Det kan också som sagt vara billigare för arbetsgivaren att tillsvidareanställa än att hyra in.

### 7.3.2 Slutsats

Av ovan anförda tycks det framgå att risken för utLASning är en visstidsanställds största fiende så att säga. Denna risk kan dock i viss mån minska tack vare den sänkta kvalifikationstiden för företrädesrätt. Jag kommer att utveckla detta vidare under nästa kapitelrubrik. Med detta i åtanke tillsammans med det tidigare anförda skulle jag vilja dra slutsatsen att de nya reglerna i LAS sannolikt kommer att stärka den tidsbegränsat anställdas anställningstrygghet.

## 7.4 Mina tankar kring reglerna

Vad jag har förstått är det i dagsläget en vanlig företeelse att bli anställd för en begränsad period av tid.<sup>93</sup> I kapitel två redovisades att en stor del av de visstidsanställda är kvinnor, ungdomar och personer med utländsk härkomst. Av detta drar jag slutsatsen att tidsbegränsade anställningar ofta kan bli en inkörsport på arbetsmarknaden för ovan nämnda kategorier. Enligt en studie av Kristina Håkansson<sup>94</sup> kan tidsbegränsade anställningar vara en språngbräda till ett fast arbete. Detta gäller dock främst för provanställda, män och personer med hög utbildning. För andra grupper, exempelvis säsong- och behovsanställda, kvinnor och personer med låg utbildning, är det större risk att den tidsbegränsade anställningen enbart leder till upprepade tidsbegränsade anställningar. Pondera att de ovan nämnda grupperna, vars visstidsanställningar inte leder till tillsvidareanställning, främst består av kvinnor (vilket är nämnt), ungdomar och personer med utländsk bakgrund. Eftersom dessa utgör majoriteten av de visstidsanställda anser jag att det kan vara ett legitimt skäl att anta en lagstiftning med syfte att motverka på varandra följande tidsbegränsade anställningar och att

---

<sup>93</sup> Se början på kapitel 2 *Bakgrund*.

<sup>94</sup> ”Tidsbegränsade anställningar - språngbräda eller segmentering?”, 2001.

medverka till att visstidsanställda slussas in i tillsvidareanställning. Om syftet i praktiken skulle uppfyllas borde det innebära att anställningsskyddet ökar för grupper som har en svagare ställning på arbetsmarknaden.

Enligt min mening kan reglerna även bidra till att jämställdheten ökar i viss mån. Dels jämställdheten mellan personer som är visstidsanställda i jämförelse med dem som är tillsvidareanställda, och dels ur ett etniskt och könsperspektiv. Det stora gapet i anställningstrygghet som har funnits mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda minskar genom de nya reglerna då visstidsanställdas trygghet ökar – därav en ökad jämställdhet mellan tillsvidareanställda och visstidsanställda. Många av dem som är tidsbegränsat anställda är som tidigare nämnts kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Motsats till detta är således fler män och personer med svensk härkomst tillsvidareanställda. Om de nya reglerna i framtiden kan innebära att dessa svagare grupper på arbetsmarknaden enklare slussas in i tillsvidareanställningar borde följaktligen resultatet således kunna leda till en ökad jämställdhet också ur ett etniskt och könsperspektiv.

Jag håller med regeringen om att tidsgränserna om 14 månader under fem år borde medföra att en arbetsgivare i praktiken kan anställa tidsbegränsat ungefär i samma utsträckning som idag. Ett undantag borde dock kunna vara säsongsanställningar. Skillnaden däremot är att dagens visstidsanställningar (förutom vikariat och provanställning) inte automatiskt övergår i tillsvidareanställning. Att kvalifikationstiden för företrädesrätt sänks ökar risken (ur en arbetsgivares synvinkel) ytterligare för att en tidsbegränsad anställning konverteras till en fast anställning. Det är nog troligtvis främst den nya konverteringsregeln i LAS som många arbetsgivare kommer att vilja undvika. En tillsvidareanställning kan från arbetsgivarens sida kringgås genom så kallad utLASning. Jag tycker att den sänkta kvalifikationstiden är bra i detta sammanhang ur en arbetstagares synvinkel. Den sänkta kvalifikationstiden bidrar tillsammans med faktumet att den gäller alla anställningar, även om det innebär en konvertering, till att kunna reducera risken för utLASning. Om den nya riksdagen istället skulle anta en ny lagstiftning i likhet med alliansens förslag<sup>95</sup> skulle det kunna innebära att risken för utLASning kvarstår då kvalifikationstiden skulle förbli oförändrad jämfört med dagens regler.

Att förenkla regelverket anser jag kan vara en god idé, men jag får känslan av att alla tidsbegränsade anställningar, genom de nya reglerna, dras över en kam. De

---

<sup>95</sup> Presenterad i motion 2005/06:A8 i kapitel 5 *Väckta motioner mm.*

praktiska problem som sedan uppstår på grund av detta förs sedan över på arbetsmarkandens parter att lösa. Det kommer vara upp till dem att avtala fram regler som i praktiken kommer att fungera för respektive verksamhet. Jag förstår att alla verksamheter ser olika ut och deras behov skiftar därför är det svårt att tillfredställa alla branscher genom en enhetligt reglering. Därför är avtalsdispositivitet ett nödvändigt komplement. Men att ta bort en avtalsform som många näringar och branscher är helt beroende av för att över huvud taget kunna bedriva sina verksamheter är absurt tycker jag. Jag syftar givetvis på säsongsanställningar. Jag anser att regelverket inte hade varit mer komplicerat eller mindre enkelt bara för att den anställningsformen hade kvarstått.

## 7.5 Avslutande kommentarer

Syftet med arbetet var att ur ett allmänt upplysningsperspektiv *belysa de bakomliggande faktorerna och motiveringarna till lagstiftningens och reglernas uppkomst och utformning, samt vilka motsättningar dessa regler har åsamkat*. Jag skulle vilja påstå att syftet har blivit uppfyllt.

För att svara på min frågeställning *om de nya reglerna i anställningsskyddslagen kommer att leda till förstärkning och förenkling enligt lagstiftarens ursprungliga intentioner*<sup>96</sup> kan jag dra en slutsats av det som anförts. Regleringarna kommer troligtvis att leda till förenkling men framför allt förstärkning för tidsbegränsade arbetstagare. Detta kommer emellertid inte att ske i lika stark grad för arbetsgivare. För dem innebär lagstiftningen en hel del inskränkningar och åtaganden. Jag har dock en känsla av att lagstiftaren var medveten om detta redan då förslagen till lagen lades fram. Det är ganska uppenbart i mina ögon att de regler som antagits är ganska kontroversiella ur en företagares synvinkel. Jag kan emellertid tänka mig att behovet av att öka arbetstagarnas trygghet vägde över på bekostnad av arbetsgivaren. Lagen är som sagt en *anställningsskyddslag* och då borde det vara logiskt att arbetstagares intressen sätts före arbetsgivares. Men hand i hand följer ändå att en arbetsgivares behov i viss mån måste tillgodoses. Arbetstagare och företagare lever på sätt och vis i symbios med varandra. Utan den ena existerar inte den andra. Enligt min åsikt är arbetstagares intressen tillgodosedda i hög grad genom lagstiftningen. När det gäller arbetsgivares intressen är deras behov i viss mån tillgodosedda – fast med minsta möjliga marginal.

---

<sup>96</sup> Se avsnitt 7.1 *Förstärkning och förenkling*.

# Bilaga

## Utdrag ur lag (2006:440) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Enligt riksdagens beslut föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

*dels* att 5 a § skall upphöra att gälla,

*dels* att 2, 4, 5, 6 c, 15, 25 och 25 a §§ skall ha följande lydelse,

*dels* att det i lagen skall införas en ny paragraf, 6 g §, av följande lydelse.

**2 §** Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 6, 22 och 25–27 §§. Har avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av – rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller – rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,
2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och
3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

**4 §** Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

**5 §** Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för fri visstidsanställning,
2. för vikariat, och
3. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren i fri visstidsanställning eller provanställning enligt 6 § i sammanlagt mer än 14 månader, eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

**25 §** Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta.

Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Har under den tidsperioden företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs. Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisationens avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2007 gäller 2, 4, 5, 5 a, 6 c, 15, 25 och 25 a §§ i den äldre lydelsen.
3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie enligt 5 § andra stycket skall även anställningstid som vikarie före den 1 juli 2007 beaktas.
4. Vid beräkning av anställningstid enligt 15 och 25 §§ skall även anställningstid före den 1 juli 2007 beaktas.



# Källförteckning

## Offentliga tryck

### **Promemorior**

Ds 2001:6 Genomförande av deltids- och visstidsdirektiven.

Ds 2002:56 Hållfast arbetsliv – för ett föränderligt arbetsliv.  
(<http://regeringen.se/content/1/c4/17/55/a51ca469.pdf>)

Ds 2005:15 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.  
Fritzes Offentliga Publikationer, Stockholm.

### **Propositioner**

Regeringens proposition 2001/02:97 Lag om förbud mot diskriminering av deltid arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, m.m.

Regeringens proposition 2005/06:186 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.  
Fritzes Offentliga Publikationer, Stockholm.

### **Motioner**

Motion 2005/06:A8 med anledning av prop. 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen av Carl B Hamilton m.fl. (fp, m, kd, c).  
([http://riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=410&dok\\_id=GT02A8&rm=2005/06&bet=A8](http://riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=410&dok_id=GT02A8&rm=2005/06&bet=A8))

Motion 2005/06:A9 med anledning av prop. 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen av Cecilia Widegren m.fl. (m).  
([http://riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=410&dok\\_id=GT02A9&rm=2005/06&bet=A9](http://riksdagen.se/Webbnav/index.aspx?nid=410&dok_id=GT02A9&rm=2005/06&bet=A9))

Motion 2005/06:A10 med anledning av prop. 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen av Patrik Norinder (m).  
(<http://regeringen.se/Webbnav/index.aspx?nid=410&typ=mot&rm=2005/06&bet=A10>)

### **Betänkanden**

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1999/00:AU5 Lönebildning och arbetsrätt.

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2005/06:AU8 Tidsbegränsade anställningar och förstärkt skydd för föräldralediga.

Fritzes Offentliga Publikationer, Stockholm.

### **Remissyttranden**

Företagarnas remissvar på Ds 2005:15 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.

([http://www.foretagarna.se/FileOrganizer/Foretagarna%20Centralt/Opinion/Remisser/Anstskyddforaldral\\_2005\\_08.pdf](http://www.foretagarna.se/FileOrganizer/Foretagarna%20Centralt/Opinion/Remisser/Anstskyddforaldral_2005_08.pdf))

Journalistförbundets remissyttrande över Ds 2005:15 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.

([http://www.sjf.se/pls/portal/docs/PAGE/ARKIV\\_FILER/REMISSER/LAS/LAS-2005-08-16.PDF](http://www.sjf.se/pls/portal/docs/PAGE/ARKIV_FILER/REMISSER/LAS/LAS-2005-08-16.PDF))

Svenskt Näringslivs remissyttrande över Ds 2005:15 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.

([http://sn.svensktnaringsliv.se/SN/Remiss.nsf/AutonomyRemiss/891bceb5db25dffdc125700700417f02/\\$FILE/YTT2005%D137.pdf](http://sn.svensktnaringsliv.se/SN/Remiss.nsf/AutonomyRemiss/891bceb5db25dffdc125700700417f02/$FILE/YTT2005%D137.pdf))

### **Övrigt**

Kammarens protokoll. Riksdagens protokoll 2005/06:126.

(<http://www.regeringen.se/webbnav/index.aspx?nid=101&bet=2005/06:126>)

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

(<http://62.95.69.3/SFSDOC/06/060440.PDF>)

## **Litteratur**

Andersson, Bosse, 2004. ”Vikarie ska få förtur efter sex månader”, *Dagens Nyheter*, 2004-11-10.

(<http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=341942>) 2006-11-01

Bergström, Per-Olof, 2005. ”Flexibel arbetsgivare fastnar i nya visstidsregler. *Svenskt Näringsliv*, 2005-11-28.

([www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se)) 2006-10-29

Ceder, Peter, 2006. ”Alliansen slänger beslut om säsongarbete i soptunnan”, *Svenskt Näringsliv*. 2006-05-02.

([www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se)) 2006-10-26

- Ceder, Peter, 2006. ”Stärkt anställningsskydd fallucka för visstidsanställda”, *Svenskt Näringsliv*, 2006-03-21.  
([www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se)) 2006-10-28
- Glavå, Mats, 2001. *Arbetsrätt*. Första upplagan. Lund.
- Hamilton, Ulla, 2005. ”Dumt att försvåra visstidsanställning”, *Svenskt Näringsliv*, 2005-08-12.  
([www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se)) 2006-10-26
- Hansson, Kristina, 2001. ”Tidsbegränsade anställningar – språngbräda eller segmentering?”, *VälfärdsBullentinen*, nr 2, 2001.  
([http://www.scb.se/Grupp/Allmant/\\_dokumnet/A05ST0102\\_06.pdf](http://www.scb.se/Grupp/Allmant/_dokumnet/A05ST0102_06.pdf)) 2006-10-27
- Iseskog, Tommy, 2006. *Nya LAS-regler – Nya regler för tidsbegränsat anställda, föräldralediga och information i anställningsfrågor*. Första upplagan. Stockholm.
- Lehrberg, Bert, 2004. *Praktisk juridisk metod*. Fjärde upplagan. Uppsala.
- Nandorf, Tove, 2006. ”Stärkt skydd för visstidsanställda”. *Dagens Nyheter*, 2006-02-24.  
(<http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=524230>) 2006-11-01
- Nyström, Birgitta, 2004. *EU och arbetsrätten*. Tredje upplagan. Stockholm.
- ”Alliansen river upp ändringar i LAS”, *Svenska Dagbladet*, 2006-09-23.  
([http://www.svd.se/dynamiskt/inrikes/did\\_13727101.asp](http://www.svd.se/dynamiskt/inrikes/did_13727101.asp)) 2006-10-28
- ”Förslag om förändring av Las”, *Dagens Nyheter*, 2004-11-09.  
(<http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=341493>) 2006-11-01

## Övriga källor

- ”Syssetsättning och arbetslöshet 1976-2004”, *Statistiska centralbyrån*.  
([http://www.scb.se/statistik/AM/AM0401/Sysselsattning\\_och\\_arbetsloshet\\_1975-2004.pdf](http://www.scb.se/statistik/AM/AM0401/Sysselsattning_och_arbetsloshet_1975-2004.pdf)) 2006-10-26
- ”Tidsbegränsat anställda av alla anställda”, *Statistiska centralbyrån*.  
([http://www.scb.se/templates/tableOrChart\\_\\_\\_49744.asp](http://www.scb.se/templates/tableOrChart___49744.asp)) 2006-10-26

