



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Lina Thuné

Tidsbegränsade anställningar-  
en komparativ studie av Sverige och  
Spanien i ljuset av EG-rätten och EU:s  
sysselsättningspolitik

Examensarbete  
20 poäng

Handledare: Ann Numhauser-Henning

Arbetsrätt, EG-rätt och komparativ rätt

Vårterminen 2004

# Innehåll

<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>1</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte	5
1.3 Avgränsning	5
1.4 Disposition	7
1.5 Metod	8
1.6 Material	8
<b>2 EG/EU</b>	<b>10</b>
2.1 Bakgrund	10
2.2 De centrala EU- institutionerna	11
2.3 Den öppna samordningens metod	13
2.3.1 Sysselsättningsstrategin	14
2.3.2 Riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik	15
2.3.3 Jobs, jobs, jobs- en oberoende specialutredning	17
2.3.4 Gemensam rapport om sysselsättningen 2003/2004	19
2.4 De två lagstiftningsprocesserna	24
2.4.1 Medbeslutandeproceduren	24
2.4.2 Den sociala dialogen	24
2.4.3 Medbeslutandeproceduren eller den sociala dialogen?	26
2.5 Direktiv	27
2.5.1 Allmänt om direktiv	27
2.5.2 Direktiv inriktade på tidsbegränsat anställda	29
2.6 Situationen i stort för tidsbegränsad anställning 2003	32
2.7 En sammanfattande analys av EG/EU:s syn på visstidsanställning	33
<b>3 SVERIGE</b>	<b>36</b>
3.1 Bakgrund	36
3.1.1 Den nordiska modellen	36
3.1.2 Sverige och tidsbegränsad anställning	36

<b>3.2</b>	<b>Utformningen av tidsbegränsad anställning</b>	<b>36</b>
<b>3.3</b>	<b>Implementeringen av direktiven</b>	<b>39</b>
<b>3.4</b>	<b>Sveriges handlingsplan 2003</b>	<b>40</b>
<b>3.5</b>	<b>EG-sysselsättningsråd riktade direkt till Sverige</b>	<b>40</b>
3.5.1	Rådets rekommendation 2003	40
3.5.2	Jobs, jobs, jobs- specifikt till Sverige	41
3.5.3	Den gemensamma rapporten- specifikt till Sverige	41
3.5.4	Råden applicerade på tidsbegränsad anställning	43
<b>4</b>	<b>SPANIEN</b>	<b>45</b>
<b>4.1</b>	<b>Bakgrund</b>	<b>45</b>
4.1.1	Den kontinentala modellen	45
4.1.2	Spanien och tidsbegränsad anställning	45
<b>4.2</b>	<b>Utformningen av tidsbegränsad anställning</b>	<b>46</b>
<b>4.3</b>	<b>Implementeringen av direktiven</b>	<b>49</b>
<b>4.4</b>	<b>Spaniens handlingsplan 2003</b>	<b>50</b>
<b>4.5</b>	<b>EG-sysselsättningsråd riktade direkt till Spanien</b>	<b>53</b>
4.5.1	Rådets rekommendation 2003	53
4.5.2	Jobs, jobs, jobs- specifikt till Spanien	53
4.5.3	Den gemensamma rapporten- specifikt till Spanien	54
4.5.4	Råden applicerade på tidsbegränsad anställning	56
<b>5</b>	<b>ANALYS</b>	<b>57</b>
	<b>KÄLLFÖRTECKNING</b>	<b>61</b>
	<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>66</b>

# Sammanfattning

Det kunskapsbaserade samhället som västvärlden lever i idag ställer högre krav på flexibilitet, både från arbetstagarens och från arbetsgivarens sida än vad det traditionella industrisamhället gjorde. De ökade kraven på flexibilitet medförde en acceptans hos den svenska och spanska lagstiftaren för den tidsbegränsade anställningsformen. Acceptansen i Sverige skedde dock först under rigorösa former för att senare uppluckras och tillåta flera olika former av sådana kontrakt.

I Spanien var utvecklingen den motsatta. Under 1980-talet tilläts visstidsanställning under generösa regler samtidigt som reglerna avseende tillsvidareanställning var komplicerade. Det ledde, tillsammans med andra faktorer, till en massiv eskalering av de tidsbegränsade anställningskontrakten. Under 1990-talet infördes istället stränga regler kring dess användning.

I EU ökade visstidsanställningarna kraftigt under mitten av 1980-talet vilket återspeglar Spaniens utveckling medan eskaleringen nådde Sverige först på 1990-talet.

Uppsatsen behandlar den tidsbegränsade anställningen utifrån två perspektiv nämligen i förhållande till sysselsättningen i dess helhet samt genom materiell rätt avseende visstidsanställningen.

I EU finns det främst två olika regleringssätt som kan påverka visstidsanställningen. Det ena sättet är den mer traditionella lagstiftningen i form av direktiv. Metoden har dock reformerats avseende arbetsrätten genom att man låter arbetsmarknadens parter på EU-nivå delta i betydande utsträckning i lagstiftningsprocessen.

Arbetsmarknadens parter på EU-nivå låg bakom visstidsdirektivet. Det inriktar sig främst på tre frågor. Den ena är att förhindra missbruket av visstidsanställningsformen. Den andra gäller tillämpningen av icke-diskrimineringsprincipen avseende visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda. Den tredje avser att föra fram information till de visstidsanställda. De spanska lagarna förändrades inte avsevärt av visstidsdirektivet. I Sverige tillkom en ny lag för att uppfylla kravet på icke-diskriminering. Behovet av den var dock kontroversiellt.

Vidare förs i ett annat direktiv, en likhetsprincip fram mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda avseende säkerhet och hälsa på arbetsplatsen. Det finns också ett direktiv som är användbart vid längre visstidsanställningar och som förtydligar anställningens innebörd. År 2003 hade varken Sverige eller Spanien några anmärkningar från Europeiska kommissionen avseende implementeringen av de tre direktiven.

Det andra regleringssättet är en sysselsättningspolitisk process. Den utnyttjar EU-institutionernas icke-bindande dokument samt tvingar medlemsstaterna att vara aktiva genom att rapportera om hur de har tillämpat EU:s riktlinjer i landet. Arbetsmarknadens parter är också till viss del involverade. Den här metoden inbegriper de aspekter av sysselsättningen som anses vara viktigast för att stärka sysselsättningen i EU. Medlemsstaterna skall främst fokusera på de aspekter som är av direkt betydelse i just den enskilda staten.

I Sverige följer visstidsanställningen EU:s genomsnitt och utgör inget högprioriterat sysselsättningsområde 2003. Spanien har däremot en väldigt hög nivå av visstidsanställningskontrakt och skall enligt dokumenten 2003 fokusera på åtgärder som kan minska dess utnyttjande.

Sverige och Spanien har idag likartade lagstiftningar avseende tidsbegränsade anställningar.

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
CCOO	Confederacion Sindical de Comisiones Obreras (Spansk arbetstagarorganisation)
CEEP	Europeiskt centrum för offentliga företag
CEOE	Confederacion Espanola de Organizaciones Empresariales (Spansk arbetsgivarorganisation)
CEPYME	Confederacion Espanola de la Pequena y Mediana Empresa (Spansk arbetsgivarorganisation)
Ds	Departementsserien
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EFS	Europeiska fackliga samorganisationen (engelska ETUC)
EG	Europeiska gemenskap(-en eller -erna)
EG-fördraget	Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen i dess lydelse enligt Nicefördraget
EGT	Europeiska gemenskapernas officiella tidning (T.o.m. 31.1.2003)
ETUC	European Trade Union Confederation (svenska EFS)
EU	Europeiska unionen
EU-fördraget	Fördraget om Europeiska unionen i dess lydelse enligt Nicefördraget
EUT	Europeiska unionens officiella tidning (Fr.o.m. 1.2.2003)
KOM/COM	Dokument från kommissionen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
SOU	Statens offentliga utredningar
UEAPME	Europeiska arbetsgivarorganisationen för små- och medelstora företagare
UGT	Unión General de Trabajadores (Spansk arbetstagarorganisation)
UNICE	Europeiska sammanslutningen av industri- och arbetsgivarorganisationer

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Det är intressant att mot bakgrund av EU:s utvidgning jämföra två redan befintliga EU-medlemsstater, för att peka på några problem med tidsbegränsad anställning som finns inom unionen, Sverige som EU-medlem sedan år 1995 och Spanien sedan år 1986. Sverige representerar i uppsatsen den nordiska modellen inom EU medan Spanien tillhör den kontinentala. Det är de båda ländernas olikheter och likheter avseende den interna arbetsmarknaden och avhängiga faktorer till den, som blir avgörande, för att åskådliggöra EU:s problem och möjligheter att påverka och synkronisera samarbetet mellan dess olika medlemsstater, till en väl fungerande europeisk arbetsmarknad med fri rörlighet över dess gränser.

Visstidsanställningen är en anställningsform som har fått större utrymme på den europeiska arbetsmarknaden sedan mitten av 1980-talet<sup>1</sup> (dock något senare i Sverige). Det har inneburit nya utmaningar på arbetsmarknaden. Det är nämligen tillsvidareanställningen som anses vara den normala eller typiska anställningsformen. Övriga former av anställning, däribland den tidsbegränsade, skall betraktas som atypiska.<sup>2</sup>

Utbredningen av tidsbegränsade anställningskontrakt är omdiskuterat. I takt med unionens mål att öka sysselsättningen finns det ett större behov av flexibilitet på den europeiska arbetsmarknaden.<sup>3</sup> Det är balansen mellan de två motpolerna flexibilitet och anställningstrygghet som ger upphov till, de ofta svåra, avvägningsproblemen vid utformningen av rättsakter på området.

Flexibilitet är viktig för kunskapsarbetaren eftersom erfarenhet av olika tankesätt berikar och utökar dennes kunskap. I det kunskapssamhälle som råder är det viktigt över huvud taget att både arbetstagare och arbetsgivare utvecklas och förbättrar sina kunskaper och metoder. För att så skall kunna ske erbjuder tidsbegränsad anställning en form av flexibilitet. För en arbetstagare innebär flexibilitet även en möjlighet att förena arbetsliv och familj utifrån dennes egna premisser. För en arbetsgivare är ett argument för flexibilitet att våga experimentera med att utöka sin verksamhet. Arbetsgivaren behöver flexibilitet om det skulle uppstå ett temporärt behov

---

<sup>1</sup> Storrie, *Reglering och tillväxt av tillfälliga anställningar i EU* 2003 s. 147.

<sup>2</sup> 2 stycket i ramavtalets inledning samt 6-8 p i ramavtalets allmänna överväganden i rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, EGT L 175, 10.7.1999, s. 45 f. Se en definition av traditionell respektive atypisk anställning i Numhauser-Henning, *Arbetets flexibilisering, i: Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman* 1993 s. 255 ff samt Vigneau m.fl. *Fixed-term work in the EU* 1999 s. 13.

<sup>3</sup> I artikel 125 i EG-fördraget föreskrivs att ”medlemsstaterna och gemenskapen skall arbeta särskilt för att främja en kvalificerad, utbildad och *anpassningsbar* arbetskraft och en arbetsmarknad som är mottaglig för ekonomiska förändringar”.

av extrapersonal t.ex. när många oväntat blivit sjuka på en arbetsplats. Över huvud taget vill en arbetsgivare kunna vara så flexibel som möjligt för att dennes verksamhet/produktion skall kunna få ett maximalt resultat.

Anställningstrygghet är viktigt eftersom andra faktorer påverkas av individens arbetssituation. Anställningstrygghet är ytterst väsentligt för många arbetstagare när det handlar om aspekter som psykisk hälsa, ekonomiska investeringar, vardaglig konsumtionsförmåga, bildande av familj etc. Dessa faktorer påverkar i sin tur samhället.

## 1.2 Syfte

Syftet med uppsatsen är att lyfta fram den tidsbegränsade anställningen från två staters perspektiv. Det skall dock ske i ljuset av EG-rätten och EU:s arbetsmarknadspolitik. Syftet är att peka på likheter och skillnader mellan Sveriges och Spaniens rättsliga utformning av den tidsbegränsade anställningen samt belysa deras rättspolitik på området. Det blir avgörande att belysa vilken påverkan EG/EU har på Sverige och Spanien. Slutligen är syftet att belysa Sveriges och Spaniens senaste utveckling avseende visstidsanställda i ett jämförande perspektiv med den Europeiska unionen i dess helhet. För att åstadkomma de nämnda belysningarna har jag valt att inrikta mig på följande frågeställningar.

- Vilka huvudsakliga regleringssätt i EG/EU kan påverka visstidsanställningen?
- Vilka konsekvenser och effekter har regleringssätten för Sverige och Spanien?
- Vilka organ och parter påverkar utformningen av visstidsanställningen i EU samt i Sverige och Spanien?
- Vilka EG-direktiv avser tidsbegränsad anställning?
- Vilka är kärnfrågorna i visstidsdirektivet och hur behandlas de i Sverige och Spanien?
- Hur passar visstidsanställningen in i dikotomin flexibilitet-trygghet?
- Hur förhåller sig visstidsanställningen till tillsvidareanställningen?

## 1.3 Avgränsning

I en komparativ studie är det viktigt att se till helheten för att inte gå miste om relevanta och avgörande faktorer. Det går därmed inte att begränsa uppsatsen till enbart tidsbegränsad anställning. Sverige och Spanien har olika strukturer avseende den interna arbetsmarknadens utformning. Det krävs en inblick i arbetsmarknaden som sådan och i andra relevanta faktorer som påverkar den, för att åstadkomma en adekvat beskrivning av den tidsbegränsade anställningen i Sverige och Spanien. Avsikten är dock inte att täcka in alla sociala och ekonomiska aspekter utan begränsningen är sysselsättningspolitikens utformning i ett EU-perspektiv 2003. Vid beskrivningen av arbetsmarknadens helhet kommer dock *inte* att göras en



större *fördjupning* än nödvändigt för att nå uppsatsens syfte. Avseende den tidsbegränsade anställningen som institut är inte heller där avsikten att uppnå en heltäckande och detaljrik presentation. Istället är ambitionen att sätta in den i ett sysselsättningspolitiskt sammanhang samt presentera huvuddragen av visstidsanställningens materiella utformning i Sverige<sup>4</sup> och Spanien utifrån visstidsdirektivets kärnfrågor. Uppsatsen skall alltså presentera huvuddrag och förhålla sig till helheten. Den gör därför inga anspråk på att vara uttömmande på något område.

Mot bakgrund av att EG-rätten i viss mån påverkar både medlemsstaternas arbetsrättsliga regler och sysselsättningspolitik anser jag det vara av vikt att även kort beskriva vilka organ och parter som skapar reglerna. Därmed återfinns en kort redogörelse för EU:s institutioner. Jag begränsar mig dock till att endast redogöra för de huvudsakliga maktorganen i de relevanta beslutsprocesserna. Medbeslutandeprocessen tas kort med i uppsatsen eftersom den likväl hade kunnat användas vid framtagandet av visstidsdirektivet. Arbetsmarknadens parter på EU-nivå tas främst upp i avsnitt 2.4.2.

Vid framställningen av de relevanta direktiven har jag valt att inte ta med deltidsdirektivet, situationen med bemanningsföretag och arbetstidsdirektivet. EG-rätten särskiljer nämligen på tre distinkta former av atypisk anställning: tidsbegränsad anställning, deltidsanställning och anställning inom uthyrningsföretag (bemanningsföretag).<sup>5</sup>

Deltidsarbete kan förekomma både vid tillsvidareanställning och vid tidsbegränsad anställning. Det faktum att deltidsarbete inte är specifikt för visstidsanställning samt att det i sig självt utgör en egen omfattande arbetsrättslig diskurs, medför att det faller utanför utrymmet och syftet med uppsatsen. Situationen med bemanningsföretag<sup>6</sup> är en särform av visstidsanställning och utgör också en egen omfattande diskussion. Inom den arbetsrättsliga teorin skiljer man mellan olika former av flexibilitet. Visstidsanställning tillhör vad som kallas *numerical flexibility* (se analysen i kapitel 5). Inom den kan en distinktion göras mellan olika anställningskontrakt samt arbetstid.<sup>7</sup> Med uppsatsens utrymme i åtanke lämnar jag även arbetstidsdiskussionen åt sidan. Arbetstid är i likhet med deltid, inte utmärkande för just visstidsanställning.

Två av direktiven som tas upp i uppsatsen omfattar specifikt den tidsbegränsade anställningen. Det tredje bidrar i vissa fall till att den visstidsanställdes rättigheter och skyldigheter blir tydligare. Fokus läggs dock på det huvudsakliga direktivet avseende visstidsanställningsformen

---

<sup>4</sup> För en översikt av reglerna och de olika formerna av visstidsanställning i lag utöver LAS se t.ex. Ds 2001:6 s. 33 ff och Ds 2002:56 s. 225 f.

<sup>5</sup> Numhauser-Henning, a.a. 1993 s. 256 f.

<sup>6</sup> Bemanningföretag utesluts dessutom uttryckligen från visstidsdirektivets bestämmelser. Se 4 stycket i ramavtalets inledning, 13 p i preambeln till direktivet och klausul 3 1 p till direktiv 1999/70/EG.

<sup>7</sup> Numhauser-Henning, a.a. 1993 s. 264 f.

som sådan. I *presentationen av Sverige och Spanien* är det endast de omdebatterade kärnfrågorna i visstidsdirektivet som beskrivs utifrån de nationella rättsordningarna. Övriga frågor i det direktivet samt de två andra direktiven måste av utrymmesskäl lämnas åt sidan.

Sammantaget försöker uppsatsen alltså ge ett helhetsperspektiv på visstidsanställning som anställningsform år 2003 i Sverige och Spanien samt i EU som helhet. Inga avsnitt i uppsatsen gör anspråk på att vara uttömmande.

## 1.4 Disposition

Kapitelindelningen av EG/EU samt respektive stat var för sig har för avsikt att tydliggöra EG/EU:s påverkan i de båda staterna samt att, i ett mer överskådligt sammanhang, peka på särdragen för Sverige och Spanien och deras anpassningsförmåga till EG:s arbetsrätt samt deras förhållande till EU:s sysselsättningspolitik.

EG/EU-delen inleds med en bakgrund som först kort inriktar sig på arbetsrätten i stort för att sedan övergå till en snävare bakgrund av relevans för tidsbegränsad anställning. Därefter följer ett avsnitt om de centrala maktorganen i EU med betydande roller i de, i uppsatsen, relevanta beslutsprocesserna.

Vid presentationen av EG/EU har jag därefter valt en indelning som börjar med den abstrakta och övergripande sysselsättningspolitiken genom den öppna samordningens metod. Efter det övergår den till den konkreta och snävare arbetsrätten. Vidare följer en faktisk beskrivning av situationen för tidsbegränsat anställda 2003. EG/EU-kapitlet avslutas med en sammanfattande analys av EG/EU:s syn på tidsbegränsad anställning. Analysen känns nödvändig för att koppla samman den allmänt hållna beskrivningen av arbetsmarknadens behov (i avsnittet om den öppna samordningens metod), med tidsbegränsad anställning som sådan samt med de direkta reglerna i direktiven.

Sverige tas upp före Spanien mot bakgrund av att det enligt min mening är lättare att få grepp om komparationen på det sättet. Är man svensk är det lättare att relatera till det svenska systemet. Dispositionen av Sverige respektive Spanien ser likadan ut i syfte att underlätta komparationen. Dessa kapitel inleds med en övergripande beskrivning av den arbetsrättsliga modell som respektive stat tillhör i EU. Därefter inriktas de på den senare historiska utvecklingen av visstidsanställningen i vardera land. Vidare följer en beskrivning av staternas utformning av visstidsanställning. De utgår främst från kärnfrågorna i visstidsdirektivet. Den spanska presentationen av det avslutas med en rättslig sammanfattande jämförelse mellan Sverige och Spanien avseende visstidsanställning. Vidare följer korta avsnitt om implementeringen av de relevanta direktiven. Därefter redovisas Sveriges respektive Spaniens nationella handlingsplaner i den mån de tagit

sikte på visstidsanställningen. Sedan fortsätter det med EU:s övergripande sysselsättningsrelaterade rekommendationer som specifikt riktar sig till de enskilda medlemsstaterna. De presenteras kronologiskt och avslutas med en sammanfattande analys.

Uppsatsen avslutas med en analys där tidsbegränsad anställning sätts in i ett rättsteoretiskt sammanhang tillsammans med ett försök att skärskåda vad som framkommit i delarna om sysselsättningspolitiken och direktiven.

Begreppen tidsbegränsad anställning och visstidsanställning betecknar *samma* juridiska institut och båda begreppen kommer att användas i framställningen.<sup>8</sup>

## 1.5 Metod

Uppsatsen styrs av den traditionella rättsvetenskapliga (juridiska) metoden. Det innebär en bearbetning av rättskällor.

## 1.6 Material

*Materialet avseende EG/EU delen* utgörs avseende dokumenten till kapitlet om den öppna samordningens metod, av riktlinjer och rapporter hämtade från kommissionens hemsida. Avseende dessa årliga dokument som tillsammans ingår eller understödjer förfarandet i den öppna samordningens metod, har jag valt dem från år 2003 eftersom det är det senaste *hela* året där processen kan följas från början till slut. Jag har dock även tagit med slutsatserna från våren 2004 eftersom att de baserar sig på det tidigare året.

Många av de ovanstående dokumenten bygger på varandra vilket medför en risk för upprepningar. Jag har valt att ändå behandla dem separat p.g.a. vissa nya nyanser i varje akt samt för att åskådliggöra vilket *slags* arbete som utförs på EU-nivå. Tanken är vidare att det skall belysa hur pass mycket EU:s arbetsmarknadspolitik i slutändan engagerar sig i just tidsbegränsad anställning. Ytterligare ett skäl för det tillvägagångssättet är att processen blir tydligare att följa. Vid presentationen av de olika dokumenten har jag alltså valt att *inte* integrera dem till *en* version i uppsatsen.

Såväl svensk som engelsk litteratur har använts för att klargöra de olika EG/EU procedurerna samt dokumentens innehåll.

*Materialet till den svenska delen av uppsatsen* består främst av primärkällor.

---

<sup>8</sup> Stare, *Att anställa för begränsad tid* 2003 s. 11. Se även bruket av termerna i Glavå, *Arbetsrätt* 2001 s. 197 ff samt i dess sakregister på termen visstidsanställning s. 587. Se dock Numhauser-Henning, *Fixed-term Work in Nordic Labour Law* 2002 s. 434.

*Materialet avseende den spanska delen* består av doktrin. Den hänvisar dock till relevanta spanska lagrum. Jag har inte utnyttjat spanska lagar<sup>9</sup> direkt eftersom avsikten med uppsatsen framför allt inte bara är en beskrivning av gällande rätt i en annan rättsordning. Avsikten är inte heller en uttömmande beskrivning av tidsbegränsad anställning i Spanien. Syftet är istället, som nämnts, att lyfta fram huvuddrag och inte en fördjupning i detaljer.

---

<sup>9</sup> Spansk arbetsrättslig lagstiftning går bl.a. att hitta på [http://www.boe.es/g/es/iberlex/bases\\_datos/iberlex.php](http://www.boe.es/g/es/iberlex/bases_datos/iberlex.php).

## 2 EG/EU

### 2.1 Bakgrund

Arbetsrätten började under 1970-talet att anses som ett betydelsefullt område i EG. Under den tiden betonades främst trygghet på arbetsmarknaden. På 1980-talet svängde dock pendeln över till att handla om flexibilitet och avreglering. År 1989 antogs den icke-bindande s.k. sociala stadgan. Den behandlade i större utsträckning än EG-fördraget (i dess lydelse på den tiden) arbetsrättsliga och sociala rättigheter. I samband med EU-fördragets upprättande i Maastricht 1991 modifierades den sociala stadgan till avtalet om socialpolitik (även reglerna förändrades). Då reglerna inte nådde konsensus på den tiden blev lösningen istället för att införliva reglerna i EG-fördraget, avtalet om socialpolitik. Avtalet bifogades dock till fördraget genom ett särskilt protokoll och tillät de medlemsstater som godtagit avtalet att använda EG:s institutioner och fördragets förfaranden för att genomdriva dess regler. Endast Storbritannien stod utanför stadgan respektive avtalet.<sup>10</sup>

I arbetsprocessen<sup>11</sup> med Amsterdamfördraget var dock samtliga medlemsstater redo för att integrera avtalet om socialpolitik i EG-fördraget.<sup>12</sup> Reglerna avseende lagstiftningskompetensen placerades dock inte i det nya avsnittet om sysselsättning utan i avsnittet om socialpolitik. Efter Amsterdamfördraget kom Nicefördraget som trädde i kraft den 1 februari 2003. Det innebar dock inga större förändringar utan ändrade främst smådetaljer.<sup>13</sup>

Arbetsrätten är en juridisk disciplin som är nära förankrad med politik. De mångfacetterade arbetsmarknadspolitiska traditionerna som återfinns i EU:s medlemsstater har lagt grunden för den starka polemiken rörande synen på reglering respektive icke-reglering av arbetsmarknaden.<sup>14</sup> Det har kommit till uttryck genom de tuffa förhandlingarna bakom framtagna rättsakter. Den kraftiga ökningen av visstidsanställningskontrakt i EU på 1980-talet lyckades inte frambringa något direktiv på området förrän 1999, trots att de rätta instrumenten för att kunna åstadkomma ett direktiv fanns tillgängliga på 1980-talet. Det återspeglar tydligt 1980-talets intåg av ett

---

<sup>10</sup> Glavå, a.a. 2001 s. 99 samt Nyström, a.a. 2002 s. 55 ff. och 81 ff.

<sup>11</sup> Amsterdamfördraget trädde inte i kraft förrän den 1 maj 1999. Kenner, *EU Employment Law* 2003 s. 291. Medlemsstaterna var dock överens om att tillämpa dess sysselsättningsbestämmelser redan i samband med utvecklingen av det. Nyström, *EU och arbetsrätten* 2002 s. 93 samt Kenner, a.a. 2003 s. 382 och 390.

<sup>12</sup> Första delen, artiklarna 2 och 3(1)i samt tredje delen, avdelning VIII, artiklarna 125-130 och avdelning XI artiklarna 136-139 i EG-fördraget. Sysselsättningen togs även in i artikel 2 i EU-fördraget.

<sup>13</sup> Se Glavå, a.a. 2001 s. 102 f samt en egen jämförelse av artiklarna i fotnot 12 i deras Amsterdam- respektive Nicelydelse.

<sup>14</sup> Nyström, a.a. 2002 s. 60 f.

flexibilitetsperspektiv samtidigt som staterna hade differentierade åsikter om visstidsanställning. Vissa förhandlingar, t.ex. avseende en reglering av bemanningsföretag, har inte lyckats nå hela vägen till att bli en rättsakt.<sup>15</sup>

Arbetsmarknadens parter bestående av arbetsgivare, arbetstagare samt de bådas fackliga organisationer, har olika stort inflytande i EU:s medlemsstater. Det varierande inflytandet är en del av bakgrunden till det arbetsrättsliga dilemmat i EU.

EG:s arbetsrätt syftar till att *harmonisera* medlemsstaternas lagstiftning.<sup>16</sup> EU:s sysselsättningspolitik har däremot istället till ändamål att *samordna* medlemsstaternas sysselsättningspolitik. Samordningen skall ske med hjälp av en *sysselsättningsstrategi* (se avsnitt 2.3.1.)<sup>17</sup>

De nationella arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna är oftast medlemmar i deras motsvarande organisation på EU-nivå. Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna på EU-nivå är aktiva såväl i arbetsrätten som i sysselsättningspolitiken.

Avseende tidsbegränsad anställning har den genomgående ståndpunkten för EG/EU varit att den behövs på arbetsmarknaden men att den däremot inte får sätta konkurrensförhållandena i obalans.<sup>18</sup>

## 2.2 De centrala EU- institutionerna

*Det Europeiska rådet* är lätt att förväxla med *Europeiska unionens råd*. Det Europeiska rådet skulle, till dess sammansättning, likväl kunna uppträda som Europeiska unionens råd. Det sistnämnda består nämligen av medlemsstaternas olika ministrar beroende av vilken fråga som behandlas vilket alltså inkluderar stats- eller regeringscheferna och det Europeiska rådet består just av medlemsstaternas stats- eller regeringschefer.<sup>19</sup>

Det Europeiska rådet är dock en självständig institution. Det är inte en EG-institution utan en *EU-institution*. Det innebär att organet står över EG. Följden av det är att det Europeiska rådet inte underkastas de möjliga konstitutionella gransknings- och övervakningsprocedurerna i EG-rätten. Det Europeiska rådet fungerar i praktiken som det *faktiska* beslutsorganet. Det skall nämligen enligt artikel 4 1 stycket i EU-fördraget ge ”de impulser som behövs” för EU:s framväxt. De slutsatser som det kommer fram till används av kommissionen för att styra utformningen av kommande

---

<sup>15</sup> Storrie, a.a. 2002 s. 60 f. Fram till 2004.10.08 har inget sådant direktiv funnits på <http://europa.eu.int/eur-lex>.

<sup>16</sup> Artiklarna 136 och 137 1(a-i) och 2 p i EG-fördraget.

<sup>17</sup> Artikel 125 i EG-fördraget. Se vidare Kenner, a.a. 2003 s. 498 ff.

<sup>18</sup> Numhauser-Henning, a.a. 1993 s. 258.

<sup>19</sup> Artikel 203 1 stycket i EG-fördraget och artikel 4 2 stycket i EU-fördraget samt Melin och Schäder, *EU: s konstitution- Maktfördelningen mellan den europeiska unionen, medlemsstaterna och medborgarna* 2004 s. 72.

gemenskapsåtgärder.<sup>20</sup> Kommissionens makt stärks av förfarandet eftersom kommissionens ordförande även deltar på organets möten. Konferenserna sker minst två gånger om året, vanligtvis blir det fyra gånger.<sup>21</sup> Sysselsättningen förs fram, inom ramen för ekonomiska och sociala frågor, på ett möte varje vår.<sup>22</sup>

De tre följande centrala institutionerna (Europeiska kommissionen, Europeiska unionens råd och Europaparlamentet) är *både EG-organ och EU-organ*<sup>23</sup>. Det medför att de lyder under båda fördragen.

Europeiska unionens råd eller även kallat ministerrådet<sup>24</sup> (benämnes i fortsättningen *rådet*), består alltså av medlemsstaternas olika ministrar beroende av vilken fråga som behandlas. Medlemsstaterna turas om att inneha ordförandeskapet vilket är sex månader åt gången.<sup>25</sup> Rådet är framför allt det främsta *formella* beslutsfattande organet eftersom det är det Europeiska rådet som bestämmer själva inriktningen och tar de övergripande besluten.<sup>26</sup> Vidare kan inte rådet fatta något beslut om inte Europeiska kommissionen först framfört det på förslag till rådet.<sup>27</sup>

Europeiska kommissionen (i det följande endast *kommissionen*) består av 20 ledamöter som utses för en period av fem år med möjlighet till omval. Rådet har möjlighet att ändra antalet kommissionärer genom ett enhälligt beslut. Samtliga medlemsstater är representerade av minst en nationell medborgare och maximalt av två. Det är medlemsstaternas stats- eller regeringschefer i rådet som med kvalificerad majoritet<sup>28</sup> bestämmer vilka personer det är som skall bli kommissionärer. Den av medlemsstaternas regeringar valda ordföranden i kommissionen, skall också vara med i beslutet av kommissionärerna. Samtliga i kommissionen måste bli godkända av Europaparlamentet.<sup>29</sup>

Kommissionen företräder endast unionens intressen och inte de enskilda medlemsstaternas.<sup>30</sup> Den har bl.a. till uppgift att komma med förslag till lagstiftning och att utarbeta sådana förslag. Vidare skall den se till att medlemsstaterna genomför de antagna rättsakterna.<sup>31</sup> Enligt artikel 140 i EG-fördraget skall kommissionen genomföra utredningar i bl.a. sysselsättningsfrågor. Syftet med utredningarna är att underlätta för

---

<sup>20</sup> Weidenfeld och Wessels, *Europa från A till Ö* 1997 s. 87 ff.

<sup>21</sup> Artikel 4 2 stycket i EU-fördraget samt Melin och Schäder, a.a. 2004 s. 72.

<sup>22</sup> Kenner, a.a. 2003 s. 484.

<sup>23</sup> Artikel 5 i EU-fördraget.

<sup>24</sup> Ministerrådet var beteckningen innan EU-fördraget, i dess första lydelse enligt Maastricht, trädde ikraft den 1 november 1993. Weidenfeld och Wessels, a.a. 1997 s. 96.

<sup>25</sup> Artikel 203 i EG-fördraget.

<sup>26</sup> Artikel 202 i EG-fördraget samt Fontaine, *Europa på 10 lektioner* 1998 s. 9.

<sup>27</sup> Melin och Schäder, a.a. 2004 s. 74.

<sup>28</sup> Se Melin och Schäder, a.a. 2004 s. 69 f.

<sup>29</sup> Artiklarna 213 1 p och 214 i EG-fördraget. Antalet kommissionärer och närmre bestämmelser kring dem kommer att ändras den 1 januari 2005 i enlighet med protokoll A, artikel 4 till Nicefördraget.

<sup>30</sup> Artikel 213 2 p 1-2 styckena i EG-fördraget.

<sup>31</sup> Artikel 211 i EG-fördraget samt Nyström, a.a. 2002 s. 30 f och 39.

medlemsstaterna att identifiera och uppmärksamma åtgärder och utifrån det samarbeta med varandra för att främja sysselsättningen.

Europaparlamentet består av de folkvalda ledamöterna. De får inte vara fler än 732 personer. Mandattiden är fem år. Det är främst ett rådgivande och övervakande organ med viss medbeslutanderätt. Det har dock inte lika stora beslutsbefogenheter som de nationella parlamenten eftersom det inte ensamt kan stifta lagar.<sup>32</sup> Enligt artikel 201 i EG-fördraget har det möjlighet att avsätta kommissionens sittande ledamöter genom ett s.k. misstroendevotum.

## 2.3 Den öppna samordningens metod

Artikel 128 i EG-fördraget tillhör den s.k. öppna samordningens metod.<sup>33</sup> Det är en procedur som förekommer inom olika områden i EG, bl.a. utgör den ett medel för att försöka förbättra sysselsättningen i EU. Det skall åstadkommas genom de fem principer som processen bygger på. Principerna är ”subsidiarity, convergence, management by objectives, country surveillance” och ”integrated approach”.<sup>34</sup> Utgångspunkten är en stark samordning och inte en harmonisering av regler. Artikel 128 i EG-fördraget tillhandahåller metodens verktyg.

Proceduren i artikel 128 i EG-fördraget infördes 1997<sup>35</sup> och går till enligt följande. Det Europeiska rådet fastställer slutsatser avseende sysselsättningen i unionen vilka baseras på en gemensam rapport av rådet och kommissionen. Slutsatserna ligger till grund för riktlinjer som rådet, efter förslag av kommissionen samt med synpunkter från andra institutioner<sup>36</sup>, beslutar. Dessa riktlinjer måste vara förenliga med de ekonomiska riktlinjerna. De enskilda medlemsstaterna skall lämna en nationell handlingsplan till rådet och kommissionen. Den skall visa vilka metoder medlemsstaten har valt att använda för att kunna uppfylla de antagna EU-riktlinjerna. Rådet skall därefter granska medlemsstaternas handlingsplaner för att se hur pass väl medlemsstaterna har förhållit sig till riktlinjerna vid utformningen av deras interna sysselsättningspolitik. Det arbetet underlättas av sysselsättningskommitténs kommentarer. I samband med granskningen kan<sup>37</sup> rådet, på förslag av kommissionen, utfärda rekommendationer till medlemsstaterna. Resultatet av granskningen skall leda till en gemensam rapport av rådet och kommissionen. Härmed sluts

---

<sup>32</sup>Artiklarna 189, 190 3 p, 192 1 stycket, 193 och 251 i EG-fördraget. Nyström, a.a. 2002 s. 31 f och Melin och Schäder, a.a. 2004 s. 14 och 78.

<sup>33</sup> Kenner, a.a. 2003 s. 388 ff och 484 ff.

<sup>34</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm) 2004-02-09 13:55.

<sup>35</sup> I samband med arbetet av Amsterdampfördraget. Kenner, a.a. 2003 s. 390.

<sup>36</sup> Dessa institutioner är i det här fallet: Europaparlamentet, Ekonomiska och sociala kommittén, Regionkommittén och sysselsättningskommittén.

<sup>37</sup> ”Kan” i den mening att rådet finner det lämpligt samt att det krävs kvalificerad majoritet. Kvalificerad majoritet innebär enligt artikel 205 i EG-fördraget 62 röster av sammanlagt 87. Mer om antalet röster och dess fördelning samt dess förändring efter den 1 november 2004 se Melin och Schäder, a.a. 2004 s. 69 f och 95 f.



processens cirkel samman. Samtliga etapper i processen skall uppfyllas en gång om året.

För att uppfylla proceduren används således riktlinjer, rekommendationer och rapporter. De utgör dock endast s.k. soft law.<sup>38</sup> Det innebär att de är regler som inte är bindande<sup>39</sup> och till följd därav inte kan medföra sanktioner ifall medlemsstaterna inte följer de nämnda reglerna. Soft-law kan dock ändå få en rättslig verkan genom att EG-domstolen vid en tolkning kan stödja sig på den.<sup>40</sup> Det torde dock ändå finnas en sanktionerad skyldighet för medlemsstaterna i proceduren, nämligen att faktiskt upprätta en nationell handlingsplan.<sup>41</sup>

### 2.3.1 Sysselsättningsstrategin

Den första sysselsättningsstrategin lades fram på det Europeiska rådets möte i Luxemburg i november 1997. Den innehöll som målsättning att sysselsättningen inom unionen skulle nå en klart märkbar utveckling inom fem år.<sup>42</sup> Det skulle ske genom att medlemsstaterna skulle inrikta sig på fyra områden. Det första var att anställningsbarheten hos arbetstagarna skulle förbättras. Det andra var att åstadkomma incitament för företagandet. Det tredje var att främja flexibiliteten hos såväl arbetstagare som arbetsgivare. Det fjärde var att underlätta för jämställdheten.<sup>43</sup> Vid senare möten modifierades strategin.

Vid *Lissabon-mötet* i mars år 2000 antogs en *ny sysselsättningsstrategi*. Målet utstakades till att EU skulle bli "världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi" och åstadkomma en "hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen och en högre grad av social sammanhållning". Det beslutades även om två konkreta strävanden till år 2010. Det ena var att sysselsättningen i EU skulle gå från 61 % till 70 %. Det andra var att sysselsättningen för kvinnor skulle öka från 51 % till mer än 60 %.<sup>44</sup> Den s.k. öppna samordningens metod betonades vara ett viktigt redskap för ändamålet.<sup>45</sup> Vid mötet i Stockholm ett år senare tillades delmål till Lissabonstrategin. Dessa var att år 2005 skall sysselsättningen i sin helhet vara uppe i 67 % och kvinnorna skall ha nått 57 %. Dessutom

---

<sup>38</sup> Kenner, a.a. 2003 s. 388 ff, 485 f, 499 och 506. Se även Melin och Schäder, a.a. 2004 s. 15.

<sup>39</sup> Rekommendationer är inte bindande enligt artikel 249 5 stycket i EG-fördraget.

<sup>40</sup> Nyström, a.a. 2002 s. 39, Blanpain, *European Labour Law* 2000 s. 61 f samt Melin och Schäder, a.a. 2004 s. 67.

<sup>41</sup> Se artiklarna 10 (solidaritetsprincipen), 226 och 228 i EG-fördraget. Se dock Nyström, a.a. 2002 s. 99.

<sup>42</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm) 2004-02-09 13:55.

<sup>43</sup> Nyström, a.a. 2002 s. 99.

<sup>44</sup> Preambel (3) i rådets beslut 2003/578/EG av den 22 juli 2003 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003, s. 13 samt Kenner, a.a. 2003 s. 483.

<sup>45</sup> Kenner, a.a. 2003 s. 484 ff.

lades det till ett nytt mål till år 2010 nämligen att 50 % av de äldre arbetstagarna fortfarande skall befinna sig aktiva i arbetslivet.<sup>46</sup>

Vid sammankomsten i Barcelona i mars 2002 betonades vikten av att underlätta processerna kring genomförandet av Lissabonstrategin i hopp om att kunna förverkliga den. Ett år senare i Bryssel framhölls åter Lissabonstrategins stora betydelse samt att tonvikt borde läggas på att samordna den ekonomiska politiken med sysselsättningspolitiken. Avsikten med samordningen var att det skulle öka strategins effektivitet. Det Europeiska rådet ville i samma syfte även se färre riktlinjer för år 2003 samt krävde att de skulle vara resultatriktade.<sup>47</sup>

Det Europeiska rådets möte i mars 2004 fokuserade särskilt på hållbar ekonomisk tillväxt samt fler och bättre jobb. Det Europeiska rådet höll med om synpunkterna i rådets och kommissionens gemensamma rapport år 2003/2004. Det betonades att medlemsstaterna bättre måste genomföra vad de redan åtagit sig för att lyckas uppnå de utstakade målen.<sup>48</sup>

Sysselsättningsstrategin har inte ändrat kurs sedan den första 1997 utan man har endast vidareutvecklat och förbättrat den avseende dess effektivitet och möjlighet att förverkliga målen. Förändringarna mellan Luxemburgstrategin 1997 och Lissabonstrategin 2000 är alltså inte särskilt omvälvande. Lissabonstrategin lär troligen inte heller ändras förrän tidigast år 2010 mot bakgrund av att målen grundas på den. Lissabonstrategin har i jämförelse med Luxemburgstrategin, endast satt en bredare ram och förtydligat helhetsperspektivet mellan ekonomin och sysselsättningen. Luxemburgstrategins fyra delar har alla beaktats men vidgats. Förändringar tar tid vilket troligtvis är bakgrunden till att samma koncept utnyttjats och att de lärdomar som dragits används för att effektivisera det redan befintliga.

### **2.3.2 Riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik**

Rådet beslutar om riktlinjer för hur medlemsstaternas sysselsättningspolitik skall utformas.<sup>49</sup> Riktlinjerna har till sitt innehåll inte ändrats nämnvärt sedan 1997 utan fortsätter att baseras på tidigare.<sup>50</sup> Det sistnämnda avspeglar sysselsättningsstrategins utveckling eftersom de är redskap för att förverkliga den.

Riktlinjerna<sup>51</sup> är *resultatriktade* vilket innebär att varje medlemsstat kan anpassa åtgärderna till den specifika statens situation. Det medför att varje

---

<sup>46</sup> Preambel (3) i rådets beslut 2003/578/EG av den 22 juli 2003 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003, s. 13. Vid den tidpunkten var motsvarande siffra endast 38 % se Nyström, a.a. 2002 s. 107.

<sup>47</sup> Preambel (5-6) i rådets beslut 2003/578/EG av den 22 juli 2003 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003, s. 13 f.

<sup>48</sup> Brussels European Council Presidency Conclusions 25/26 March 2004 s. 2 ff.

<sup>49</sup> Artikel 128 2 p i EG-fördraget.

<sup>50</sup> Nyström, a.a. 2002 s. 99.

<sup>51</sup> Rådets beslut 2003/578/EG av den 22 juli 2003 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003, s. 13.

medlemsstat aktivt måste utvärdera sitt utgångsläge och arbeta fram handlingsplaner för att kunna uppnå det utstakade resultatet.<sup>52</sup>

Riktlinjerna har *tre huvudmål* nämligen att uppnå *full sysselsättning*, *åstadkomma kvalitet och produktivitet i arbetet* samt att förverkliga *den sociala integrationen*.<sup>53</sup> Avseende full sysselsättning anges i riktlinjerna målen i Lissabonstrategin, alltså att den sammanlagda sysselsättningen skall vara 67 % år 2005 och 70 % år 2010. Procentsatserna avser både EU i helhet och de individuella medlemsstaterna.<sup>54</sup> För att åstadkomma bättre kvalitet och produktivitet i arbetet är samarbetet mellan arbetsmarknadens parter grundläggande. De bör därmed enligt riktlinjerna tillsammans verka till förbättringar. Kvalitet inbegriper både det specifika arbetet i sig samt hela arbetsmarknaden.<sup>55</sup> Den sociala integrationen uppges att underlättas särskilt av sysselsättning. Social integration och sysselsättning går så att säga hand i hand med varandra. Därmed anses den sociala integrationen utgöra ett ytterligare skäl för att minska arbetslösheten och förhindra diskriminering på arbetsmarknaden.<sup>56</sup>

Vid genomförandet av de tre huvudmålen är det särskilt *tio* områden som skall ges *särskild uppmärksamhet*. Vikten av jämställdhet betonas och skall beaktas särskilt under även de övriga nio områdena.<sup>57</sup> De nio återstående utvalda områdena är följande. En förbättring av arbetsförmedlingarna i syfte att minska långtidsarbetslösheten. Det skall uppnås genom att i ett tidigt skede upprätta individuella handlingsplaner för att komma underfund med vad som ökar den enskilde individens anställbarhet. Medlemsstaterna skall vidare vidta åtgärder för att underlätta nyföretagandet särskilt för att starta nya små och medelstora företag.

Vidare skall fokus läggas på den arbetsrättsliga dikotomin, flexibilitet - trygghet. Det innebär bl.a. att olika typer av anställningsavtal skall granskas. I det avseendet skall hänsyn tas till arbetsmarknadsparternas betydelsefulla ställning. Företagens sociala ansvar skall uppmuntras. I samma anda skall även initiativ som leder till arbetssätt som förstärker arbetstagarnas produktivitet och kvalitet understödjas. I enlighet med principen om den fria rörligheten skall medlemsstaterna fortsätta åtgärderna med att åstadkomma smidighet för den enskilde arbetstagaren att arbeta var som helst inom EU. Senast år 2005 bör en EU-medborgare få tillgång till information om lediga

---

<sup>52</sup> 6, 21 och 22 p i preambeln samt bilagan "Goda styrelseformer och partnerskap vid genomförandet av sysselsättningsriktlinjerna" till rådets beslut 2003/578/EG av den 22 juli 2003 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003, s. 13 och 21.

<sup>53</sup> 3 stycket i bilagan "Sysselsättningsriktlinjerna" till rådets beslut 2003/578/EG av den 22 juli 2003 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003, s. 17.

<sup>54</sup> A.a. 7 och 8 styckena.

<sup>55</sup> A.a. 9 stycket.

<sup>56</sup> A.a. 11 stycket.

<sup>57</sup> 6 p samt preambeln i bilagan "Särskilda riktlinjer" till rådets beslut 2003/578/EG av den 22 juli 2003 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003, s. 18 och 20.

anställningar som meddelats till en arbetsförmedling oavsett var inom unionen.

Vidare skall effektiva satsningar på det s.k. livslånga lärandet företas för att tillfredsställa det kunskapsbaserade samhället. Arbetsgivarnas investeringar i att frekvent utbilda sina anställda skall därför främjas. Den faktiska pensionsåldern inom EU skall år 2010 ha höjts med fem år. År 2001 var den cirka 59,9 år. Alla som står till arbetsmarknadens förfogande skall uppmuntras till att arbeta genom att göra det till det mest lukrativa alternativet för individen. I samband med det skall medlemsstaterna även förbättra sina åtgärder för att förhindra odeklarerat arbete (s.k. svartjobb). Medlemsstaterna skall även bekämpa diskriminering på arbetsmarknaden så att t.ex. funktionshindrade personer lyckas ta sig in på arenan. Det sista uppmärksammade området för riktlinjerna innebär att medlemsstaterna skall försöka utjämna regionala skillnader avseende arbetslösheten. Det skall t.ex. ske genom att uppmuntra privat företagande i de drabbade regionerna.<sup>58</sup>

I anslutning till riktlinjerna betonades också medlemsstaternas medverkan till att de får en verklig genomslagskraft. Det pekades på vikten av samarbete mellan alla aktörer på arbetsmarknaden såväl på nationell som på regional och lokal nivå. Samarbetet måste enligt dokumentet genomsyra hela processen, från idéstadiet till handlingsstadiet.<sup>59</sup>

I samband med utformningen av riktlinjerna företogs, precis som processen kräver, en analys av de enskilda medlemsstaternas sysselsättningsituation. Analysen resulterade i en särskild rekommendation<sup>60</sup> avseende vilka åtgärder som anses krävas i respektive medlemsstat för att kunna uppfylla riktlinjerna. Rekommendationerna till Sverige och Spanien återfinns i avsnitt 3.5.1 respektive 4.5.1.

### **2.3.3 Jobs, jobs, jobs- en oberoende specialutredning**

Vid det Europeiska rådets möte i mars 2003 uppmanades kommissionen att utse en europeisk specialgrupp för att utreda viktiga sysselsättningsfrågor. Orsaken till uppmaningen var den ekonomiska nedgången i EU och beslutsamheten att snarast åstadkomma en klar förbättring.<sup>61</sup> Gruppen skulle ledas av Nederländernas före detta premiärminister, Wim Kok. Sammanlagt kom gruppen att bestå av huvudsakligen åtta personer från olika medlemsstater.

---

<sup>58</sup> A.a. 1-10 p s. 18 ff.

<sup>59</sup> 21 och 22 p i preambeln samt bilagan ”Goda styrelseformer och partnerskap vid genomförandet av sysselsättningsriktlinjerna” till rådets beslut 2003/578/EG av den 22 juli 2003 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003, s. 15 f och 21.

<sup>60</sup> Artikel 128 4 p i EG-fördraget och rådets rekommendation 2003/579/EG av den 22 juli 2003 om genomförandet av medlemsstaterna sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003, s. 22.

<sup>61</sup> Gemensam rapport om sysselsättningen 2003/2004, antagen av rådet och kommissionen den 4 mars 2004 s. 16 samt förordet i *Jobs, jobs, jobs- Creating more Employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, november 2003.

Deras uppgift var mer specifikt att utföra en självständig undersökning av vilka faktorer som mest utmanar sysselsättningens framskridande inom EU. I samband med det skulle de även föreslå konkreta åtgärder till medlemsstaterna. Åtgärderna skulle vara av direkt betydelse för att dessa effektivt skall kunna uppnå sysselsättningsstrategins mål. Gruppen tog även hänsyn till de tio stater som vid den tidpunkten ännu inte var fullvärdiga medlemsstater.<sup>62</sup>

Efter att ha arbetat i ungefär sju månader redovisade gruppen sitt resultat till kommissionen.<sup>63</sup> Gruppen pekade på *två huvudutmaningar*, nämligen de ekonomiska förändringarna samt den demografiska utvecklingen i EU med den markanta ökningen av äldre invånare.<sup>64</sup> I fyra punkter sammanställdes avgörande faktorer för sysselsättningens och produktivitetens framgångar i EU som helhet. Sysselsättningen och produktiviteten går nämligen, enligt Specialgruppen, hand i hand och måste enligt den därmed också utvecklas samtidigt. De fyra punkterna är:

- Både arbetstagare och företag måste bli mer *anpassningsbara*.
- *Fler personer måste delta på arbetsmarknaden* och i och med det måste *arbete bli en verklig möjlighet för alla*.
- *Ökade och förbättrade satsningar på humankapitalet* samt en realisering av det s.k. livslånga lärandet.
- *Den offentliga förvaltningens roll måste förbättras samt se till att reformer faktiskt sker*.<sup>65</sup>

Utöver helhetsintrycket av situationen i EU presenterade Specialgruppen även en analys av de respektive medlemsstaternas situationer i förhållande till de fyra ovanstående punkterna. I samband med det föreslogs även åtgärder för varje medlemsstat i förhoppning att kunna åstadkomma de fyra avgörande faktorerna. (Sverige se avsnitt 3.5.2, Spanien se avsnitt 4.5.2.) Gruppen betonade också vikten av att inte bara se kortsiktiga lösningar utan även mellan- och långsiktiga lösningar.<sup>66</sup>

Specialgruppen framhöll, som en del av punkten fyra, EU:s viktiga påverkan på medlemsstaterna och menade att EU:s övervakande roll av medlemsstaterna genom dess analyser och rekommendationer borde stärkas. Det borde enligt Specialgruppen ske genom mer noggranna undersökningar och bättre uppföljningar. Vidare borde EU dessutom via dess budget styra medlen så att de gagnar de utstakade målen i Lissabonstrategin. Ytterligare borde EU bättre understödja utbyte av information mellan medlemsstaterna genom debatter så att dessa bättre kan lära sig att dra nytta av varandras kunskaper. Till sist borde enligt Specialgruppen även arbetsmarknadens parter på EU-nivå utveckla och förbättra sitt arbete. Avseende

---

<sup>62</sup> Jobs, jobs, jobs 2003 s. 7.

<sup>63</sup> A.a. s. 7.

<sup>64</sup> A.a. s. 11.

<sup>65</sup> A.a. s. 17 f.

<sup>66</sup> A.a. s. 8.

medlemsstaterna konstaterades bl.a. att de, när det behövs, borde omfördela de offentliga utgifterna samt förankra de nationella målen till EU- målen.<sup>67</sup>

### 2.3.4 Gemensam rapport om sysselsättningen 2003/2004

Den gemensamma rapporten från rådet och kommissionen skall innehålla en redogörelse för sysselsättningssituationen i unionen samt en uppföljning av hur riktlinjerna har förverkligats i de enskilda medlemsstaternas sysselsättningspolitik.<sup>68</sup> Den baseras till största del på medlemsstaternas handlingsplaner och sysselsättningskommitténs statistik. Rapporten 2003/2004 baseras dock även på rapporten ”Jobs, jobs, jobs”.<sup>69</sup>

När det gäller *sysselsättningen* i EU som helhet konstaterades det att den accelererade från år 1995 fram till år 2002. År 2003 stod sysselsättningen däremot stilla. Prognosen för år 2004-2005 är att det endast kommer att ske en knappt märkbar ökning. Arbetslösheten som följde en sjunkande kurva vände år 2001 uppåt igen och från att ha legat på 7,3 % år 2001, hade arbetslösheten år 2003 ökat till 8 %. Enligt beräkningar, som rapporten stödjer sig på, kommer utbudet av arbetskraft i EU att öka mer än sysselsättningen de närmaste åren vilket enligt rapporten kan leda till att arbetslösheten fortsätter att stiga. Positivt för EU är dock enligt rapporten att dess arbetsmarknad, genom strukturella reformer, har stärkts i den mening att den lättare kan hantera och återhämta sig från chocker.<sup>70</sup>

Mot bakgrund av det ovanstående krävs det enligt rapporten starkare åtgärder för att EU som en enhet skall lyckas nå det utstakade sysselsättningsmålet på 70 % år 2010. Delmålet på 67 % år 2005 anses vara helt utom räckhåll sedan nivån endast legat på 64,3 % både år 2002 och 2003 samt med den nämnda prognosen i åtanke. För att Lissabonmålet skall bli verklighet krävs det enligt rapporten att sysselsättningen ökar i snitt med 1,6 % från år 2004 till år 2010. Rapporten anser det inte uteslutet att så skulle kunna ske mot bakgrund av resultaten 1997-2000. Om Lissabonmålet uppnås innebär det enligt rapporten, att 22 miljoner arbeten blivit tillsatta inom den utvidgade unionen.

Lissabonstrategin avseende *kvinnor i sysselsättning* har enligt rapporten bättre förutsättningar att nå det uppsatta målet och delmålet i EU. Sedan 1997 har det skett en stadig ökning av sysselsättningen bland kvinnor, men det anses kräva att den trenden fortsätter för att målet på 60 % år 2010 skall kunna uppnås. Delmålet på 57 % år 2005 menas rimligen kunna uppfyllas. Diskrepansen mellan medlemsstaterna är dock markant och de stater som drar ned snittet anses göra det påtagligt.

---

<sup>67</sup> A.a. s. 57 ff.

<sup>68</sup> Artikel 128 5 p i EG-fördraget.

<sup>69</sup> Artikel 128 4-5 p i EG-fördraget och gemensam rapport om sysselsättningen 2003/2004, antagen av rådet och kommissionen den 4 mars 2004 s. 4 f och 12 f. Det Europeiska rådet fordrade på sitt möte i Bryssel i december 2003 att kommissionen och rådet skulle beakta rapporten ”Jobs, jobs, jobs” vid framtagandet av den gemensamma rapporten.

<sup>70</sup> Gemensam rapport om sysselsättningen 2003/2004, antagen av rådet och kommissionen den 4 mars 2004 s. 14 ff.

Det tredje målet, som lades till senare, avser *sysselsättningen bland äldre arbetstagare*. Inget delmål bestämdes utan målet år 2010 är att 50 % av målgruppen skall vara i sysselsättning. År 2002 hade en ökning skett till ca 40 %. Det behövs enligt rapporten direkta och kraftiga åtgärder för att målet skall kunna uppnås.<sup>71</sup>

I anslutning till och gärna i samband med målen om sysselsättningen innehåller Lissabonstrategin och tillika huvudriktlinjerna, krav på kvalitet och produktivitet i arbetet samt krav på den sociala integrationen. Trots att EU uppmuntrar medlemsstaterna till att eftersträva åtgärder som ger effekter för de tre områdena samtidigt är tendensen dock fortfarande, enligt rapporten, att medlemsstaterna behandlar dessa områden separat.

Avseende *produktiviteten* har den minskat i EU under det senaste decenniet. I rapporten betonas värdet av att satsa på att få en europeisk arbetskraft som är högutbildad, kompetent och anpassningsbar. Det anses vara den avgörande faktorn för att förbättra produktiviteten. Vidare krävs också enligt rapporten, satsningar på att förbättra företagsandan och arbetsorganisationens uppbyggnad.

*Kvaliteten* rymmer många skilda områden. På det stora hela, med vissa undantag som löneskillnader mellan könen, anses kvaliteten enligt rapporten fortlöpande bli bättre, men fortfarande krävs det förbättringar inom alla dess områden. Majoriteten av medlemsstaterna har enligt rapporten valt att satsa på specifika kvalitetsaspekter istället för att inbegripa alla.

*Den sociala integrationen* hamnar enligt rapporten i skuggan hos majoriteten av medlemsstaternas handlingsplaner för sysselsättningen. Betydligt bättre ansträngningar hade enligt rapporten kunnat göras för att nå de uppställda målen avseende den sociala integrationen. Gemensamt för medlemsstaterna är dock åsikten att innehavet av en anställning utgör grunden för den sociala integrationen. Satsningar som medlemsstaterna företagit för att utjämna regionala skillnader, anses i rapporten långt ifrån tillfredställande.<sup>72</sup>

*De särskilda riktlinjerna* skall, som tidigare nämnts, understödja huvudriktlinjerna så att målen effektivt skall kunna uppnås. I och med det skall de särskilda riktlinjerna också gärna dra nytta av möjliga sidoeffekter av varandra, vid utformningen av åtgärder för att uppfylla deras innebörd. Det kan dock medföra att gränserna mellan de enskilda riktlinjerna blir något diffus.

*Den första särskilda riktlinjen* avser att minska långtidsarbetslösheten och andelen s.k. icke-verksamma personer. Det skall ske genom att medlemsstaterna skall vidta aktiva och förebyggande metoder. Den här riktlinjen anses dock kräva än mer fokus än vad medlemsstaterna i stort redan har åstadkommit. Den slutsatsen dras i rapporten eftersom den menar

---

<sup>71</sup> A.a. s. 18 ff.

<sup>72</sup> A.a. s. 21 ff.

att det finns en risk att långtidsarbetslösheten kommer att stiga påtagligt. Medlemsstaterna anses dock ha blivit bättre på att tillhandahålla personlig rådgivning, till arbetslösa, redan på ett tidigt stadium av deras arbetslöshet. Framsteg menas också ha gjorts i moderniseringen av de offentliga arbetsförmedlingarna men än mer anses alltså kunna göras.

*Den andra* behandlar vikten av att tillvarata nyföretagandet för att skapa fler arbeten. Medlemsstaterna måste enligt rapporten göra mer för att understödja företagandet. Majoriteten av medlemsstaterna anses dock ha tagit steg i positiv riktning genom att förenkla administrationen och underlätta finansieringarna av företagen. Trots ansträngningarna är det, enligt rapporten, fortfarande företagets, speciellt småföretagets och nya företags, finansieringsproblem som utgör en av svårigheterna för företagets utveckling.

*Den tredje* avser balansen mellan flexibilitet och trygghet. Rapporten framhåller att medlemsstaterna och samtliga aktörer på arbetsmarknaden, måste bli bättre på att anpassa sig till förändringar som påverkar arbetsmarknaden. Större delen av medlemsstaterna har infört ökad flexibilitet avseende arbetstid och arbetsmiljö. Det satsas på förebyggande åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren och minska olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar. Medlemsstaterna arbetar även för att bli bättre på att hantera omstruktureringar. Vanligast är, enligt rapporten, att de i det avseendet lägger tonvikten på utbildning, rådgivning och omplacering. Det angivna kravet på att de offentliga arbetsförmedlingarnas information skall vara åtkomlig för alla arbetssökande, oavsett var inom EU senast år 2005, ser inte enligt rapporten ut att kunna uppfyllas. Endast fyra av medlemsstaterna uppges i rapporten ha det som målsättning.

Avseende den tredje särskilda riktlinjen understryker vidare, den tidigare nämnda, Specialgruppen att medlemsstaterna och aktörerna på arbetsmarknaden måste se till att arbetstagarna besitter en tillräcklig trygghet, oavsett vilken typ av anställningsavtal det är fråga om. Specialgruppen anser också att de olika typerna av anställningsavtal bör studeras närmre för att arbetsgivare och arbetstagare bättre skall kunna tillgodose sina behov. Utöver det uppmuntras deltidsarbete samt en än mer större användning av IT.

*Den fjärde särskilda riktlinjen* gäller det s.k. livslånga lärandet. Två mål sattes upp för år 2010. Det ena var att 85 % av alla 22-åringar skall ha genomgått fullständig gymnasieutbildning. År 2002 var nivån för 20-24-åringar endast 75,5 %. Mot bakgrund av den långsamma utvecklingen menar rapporten att det verkar bli väldigt svårt för EU att nå det uppsatta målet. Vidare råder det stora skillnader mellan medlemsstaterna på det här området. Det andra målet är att år 2010 skall åtminstone 12,5 % av 25-64-åringarna delta i någon form av s.k. livslångt lärande. I rapporten framhålls det att utvecklingen måste förbättras för att EU skall kunna nå målet eftersom det uppnådda resultatet år 2002 bara var 8,5 % mot 8,4 % år 2001.



Rapporten menar att många av medlemsstaterna satsar på åtgärder för att lättare kunna avgöra framtida behov på arbetsmarknaden. Utifrån det intensifieras sedan utbildning på de specifika områdena. Vidare visar arbetsmarknadens parter ett ökat engagemang i att planera och driva vidareutbildningar. Det har enligt rapporten resulterat i att många utbildningar är kollektivavtalsbundna. Några medlemsstater uppges ha lockat med olika former av ekonomisk hjälp för att företagen skall satsa på att vidareutbilda sina anställda. En stor del av dem har även utvecklat metoder för att erkänna kompetens som utvecklats på arbetsplatsen, i syfte att undvika resultatlösa kurser.

*Den femte* behandlar det faktum att medlemsstaterna måste se till att EU har tillräckligt med arbetskraft samt att de äldre arbetstagarna måste delta längre på arbetsmarknaden. Många medlemsstater har enligt rapporten satsat på särskilda grupper t.ex. kvinnor, äldre och invandrare. EU:s invånare blir äldre vilket medför belastningar på pensionssystemen samtidigt som arbetskraften minskar. Målet är att höja den faktiska pensionsåldern med fem år till år 2010. År 2002 beräknades den vara 61 år<sup>73</sup>. Rapporten menar att EU befinner sig i ett alarmerande läge. Det anses kräva rejäla och effektiva satsningar för att behålla de äldre arbetstagarna på arbetsmarknaden. Enligt rapporten är det dock inte bara 55-64-åringarna som uppmärksamheten skall riktas mot, utan även i förebyggande syfte till arbetstagarna i 40-50 års åldern särskilt mot bakgrund av de allt fler sjukskrivna och förtidspensionerade i många av medlemsstaterna. Bidragsreformer, bättre arbetsvillkor och utbildning utgör, enligt rapporten, de områden som medlemsstaterna prioriterat men betydligt mer anses behöva göras.

*Den sjätte särskilda riktlinjen* rör jämställdhet. Den skall dock särskilt beaktas inom alla de andra områdena också. Samordningen av jämställdhetsaspekten har dock inte fått en adekvat genomslagskraft. Det saknas enligt rapporten både tillräcklig statistik och rapporter om effekterna av relevanta besluts hänsynstagande till jämställdheten. Rapporten pekar dessutom på att enbart sju av medlemsstaterna satt upp nationella mål för kvinnors sysselsättning. Skillnaderna mellan könen avseende sysselsättning var år 2002 17,2 % medan skillnaderna i arbetslöshet var 1,8 %. Båda procentsatserna utgör dock enligt rapporten nedåtgående resultat i positiv bemärkelse. Löneskillnaden mellan könen visar däremot enligt rapporten, ingen sådan tendens utan är fortfarande på en hög nivå. Möjligheten till barnomsorg anses inte heller vara på en acceptabel nivå i EU som helhet och betydligt fler insatser måste enligt rapporten göras för att uppnå målet år 2010. Målets ambition är att minst 90 % av barnen mellan tre år och skolåldern skall erbjudas barnomsorg. För barn under tre år är den motsvarande siffran istället 33 %.

---

<sup>73</sup> A.a. s. 42. 61 år är en preliminär siffra. I sysselsättningsriktlinjerna (5 p 4 stycket i bilagan "Särskilda riktlinjer" till rådets beslut 2003/578/EG av den 22 juli 2003 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003 s. 19.) angavs istället 59,9 år. Båda siffrorna är dock endast preliminära.

*Den sjunde* innehåller krav på att medlemsstaterna skall komma till rätta med diskriminering av ”mindre gynnade” personer på arbetsmarknaden. Begreppet mindre gynnade personer inrymmer enligt rapporten oftast funktionshindrade, invandrare och etniska minoriteter. Det kan även inbegripa elever som inte avslutar sin utbildning och lågutbildade. Rapporten menar att majoriteten av medlemsstaterna har mycket att arbeta med för att åstadkomma ett tillfredsställande resultat. De flesta av dem har dock enligt rapporten tagit fram olika strategier för att förbättra situationen. Ett av målen till år 2010 är att max 10 % av ungdomarna i EU slutar skolan innan sin examen.

Att arbeta skall vara ett lockande val enligt *den åttonde särskilda riktlinjen*. Medlemsstaterna satsar på det genom att, enligt rapporten, på olika sätt reformera sina skatte-, förmåns- och bidragssystem.

*Den nionde särskilda riktlinjen* inriktar sig på att få odeklarerat arbete att övergå till regelrätt arbete. Många medlemsstater anses enligt rapporten ha underlättat samarbetet mellan de relevanta myndigheterna för att kunna utföra en rigorös kontroll av deklARATIONERNA. Effekterna av att tillgodose den åttonde riktlinjen påverkar naturligtvis den här i positiv bemärkelse.

*Den sista särskilda riktlinjen* behandlar de regionala diskrepanserna avseende sysselsättning. Investeringar måste enligt rapporten göras både rent ekonomiskt samt av arbetstagarna i de regioner som har det svårt. EU har särskilda fondmedel till det här ändamålet och rapporten understryker att de skall användas effektivt. Samtliga medlemsstater bedriver enligt rapporten en regionalpolitik som försöker utjämna skillnaderna. De nationella handlingsplanerna anses dock inte innehålla tillräckligt med information om deras tillvägagångssätt. Det krävs enligt rapporten ett fungerande samarbete mellan arbetsmarknadens aktörer på central, regional och lokal nivå.<sup>74</sup>

Kravet på en väl fungerande offentlig förvaltning och ett bra samarbete mellan de relevanta aktörerna, för att driva igenom sysselsättningsriktlinjerna, har enligt rapporten inte visat helt tillfredsställande resultat i medlemsstaterna. De nationella handlingsplanerna år 2003 anses dock ha bra utformning och innehåll men det eftertraktas fler praktiska exempel. Det är främst parlamentets roll i handlingsplanerna som rapporten är missnöjd med. De hade enligt den kunnat ha en betydligt mer framträdande roll.<sup>75</sup>

Fyra branschrelaterade arbetsmarknadsparter på EU-nivå (ETUC, UNICE, UEAPME och CEEP) har antagit ett gemensamt arbetsprogram för 2003-2005.<sup>76</sup> Det är enligt rapporten ett effektivt sätt att utnyttja den sociala dialogen (se avsnitt 2.4.2.) och de anses därmed ha visat ett ökat

---

<sup>74</sup> Gemensam rapport om sysselsättningen 2003/2004, antagen av rådet och kommissionen den 4 mars 2004 s. 26 ff.

<sup>75</sup> A.a. s. 58 ff.

<sup>76</sup> Jobs, jobs, jobs 2003 s. 59. Se även artikel 139 1 p i EG-fördraget.

engagemang.<sup>77</sup> I programmet har de åtagit sig att årligen informera om hur de har påverkat utvecklingen för att uppnå sysselsättningsriktlinjerna.<sup>78</sup>

Slutsatserna av den gemensamma rapporten är att medlemsstaterna än mer skall ta till sig strategierna i sysselsättningsriktlinjerna och se till att de förverkligas. EU måste intensifiera uppföljningen av medlemsstaternas resultat i syfte att påtryckningen skall påverka medlemsstaternas handlingsförmåga positivt. De mest direkta åtgärderna som medlemsstaterna, enligt rapporten, skall fokusera på är de fyra punkterna som Specialgruppen pekat på (se avsnitt 2.3.3.).<sup>79</sup>

## 2.4 De två lagstiftningsprocesserna

Det finns två olika tillvägagångssätt för att få till stånd ett EG-arbetsrättsligt direktiv. I den ena proceduren utgör Europaparlamentet huvudaktören, den s.k. medbeslutandepceduren. I den andra är det arbetsmarknadens parter på EU-nivå som intar den positionen. Det sker dock genom de s.k. sociala parterna d.v.s. arbetsmarknadens parter i den s.k. sociala dialogen. Visstidsdirektivet, som är det huvudsakliga direktivet i uppsatsen, kom till genom den senare metoden. Medbeslutandepceduren berörs därmed endast kortfattat.

### 2.4.1 Medbeslutandepceduren

I frågor som avser bl.a. arbetsrätt följer skapandet av direktiv *genom EG: s institutioner* den s.k. *medbeslutandepceduren*. För Europaparlamentets del medför den ett *ökat inflytande* i beslutsfattandet *i förhållande till* proceduren i artikel 252 i EG-fördraget. Den sistnämnda proceduren används i vissa andra rättsliga sammanhang än arbetsrätt. Det ökade inflytandet beror på att Europaparlamentet enligt medbeslutandepceduren, måste *godkänna* framarbetade förslag för att de skall kunna bli direktiv. Godkännandet krävs däremot inte i artikel 252 i EG-fördraget.<sup>80</sup>

### 2.4.2 Den sociala dialogen

Arbetsmarknadens parter på EU-nivå har ett inflytande genom förfarandet med den sociala dialogen som innebär att de så att säga upphöjs till samma nivå som Europaparlamentet vad avser arbetsrätten.<sup>81</sup> Kommissionen skall nämligen inledningsvis uppmuntra till dialoger mellan parterna, den s.k.

---

<sup>77</sup> Gemensam rapport om sysselsättningen 2003/2004, antagen av rådet och kommissionen den 4 mars 2004 s. 59.

<sup>78</sup> 4 stycket i bilagan "Goda styrelseformer och partnerskap vid genomförandet av sysselsättningsriktlinjerna" till rådets beslut 2003/578/EG av den 22 juli 2003 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003 s. 21.

<sup>79</sup> Gemensam rapport om sysselsättningen 2003/2004, antagen av rådet och kommissionen den 4 mars 2004 s. 93 ff.

<sup>80</sup> Artiklarna 137 1 p, 2b p samt 2 p sista stycket, 5 p och 251 i EG-fördraget. Se även Nyström, a.a. 2002 s. 40 f och 95 samt Melin och Schäder, a.a. 2004 s. 79 f.

<sup>81</sup> Artiklarna 137 1-2 p och 138-139 i EG-fördraget. Nyström, a.a. 2002 s. 86 och Kenner, a.a. 2003 s. 505.

*sociala dialogen*. Kommissionen skall rådgöra med parterna innan den avger ett förslag. Rådgörandet skall ske redan på stadiet angående vilket fokus en kommande åtgärd skall ha. Om åtgärden därefter fortfarande tilltalar kommissionen skall den överlägga med de sociala parterna om förslaget innehåll. Parterna skall antingen ge kommissionen ett yttrande eller själva utarbeta ett avtal. I det sistnämnda fallet har de nio månader på sig att sammanställa ett avtal, såvida de inte tillsammans med kommissionen förlänger perioden.<sup>82</sup> För det fall att kommissionen inte följer den beskrivna ordningen kan ett direktiv bli ogiltigförklarat av EG-domstolen.<sup>83</sup>

Om parterna lyckas med att enas om ett avtal är *två metoder* möjliga. *Den ena* är att det *europiska kollektivavtalet* implementeras i medlemsstaterna enligt den praxis som gäller där.<sup>84</sup> I det sammanhanget föreligger det dock inga krav på att medlemsstaterna vare sig skall tillämpa avtalet direkt eller föra sin lagstiftning i linje med det. Det är med andra ord frivilligt för medlemsstaterna att tillämpa avtalet. Mot bakgrund av att de nationella fackliga organisationerna oftast är medlemmar i sin motsvarande organisation på EU-nivå kan det dock förekomma krav för dem sinsemellan. Den här metoden innebär därmed att det europeiska kollektivavtalet endast får en status av ett *nationellt kollektivavtal*. Det medför att de arbetstagare som inte berörs av kollektivavtalet inte heller kommer i åtnjutande av dess regler.<sup>85</sup>

*Den andra metoden* är bara tillämplig på samma arbetsrättsliga frågor som för medbeslutandeprocessen.<sup>86</sup> Den här ordningen utnyttjas om parterna gemensamt begär det. Den innebär att det europeiska kollektivavtalet tas in i ett *direktiv* genom att *kommissionen* först *godkänner*<sup>87</sup> det och *rådet* sedan tar ett *beslut om avtalet i dess helhet*. Det innebär alltså att rådet inte får göra några ändringar av avtalet.<sup>88</sup> Ett beslut är bindande för samtliga som det riktar sig till.<sup>89</sup> Beslutet *kan* även tas i andra former än direktiv men direktiv är den vanligaste formen.<sup>90</sup>

---

<sup>82</sup> Artikel 138 i EG-fördraget.

<sup>83</sup> Blanpain, a.a. 2000 s. 130 samt artikel 230 1 och 2 styckena i EG-fördraget.

<sup>84</sup> Artikel 139 2 p 1 stycket i EG-fördraget.

<sup>85</sup> Se Nyström, a.a. 2002 s. 86 och Blanpain, a.a. 2000 s. 142 och 432 ff samt Kenner, a.a. 2003 s. 250. Det finns dock även skäl för att hävda att det inte är frivilligt för medlemsstaterna och att de därför faktiskt har skyldigheter i den här situationen också. Se Vigneau m.fl. a.a. 1999 s. 54 ff.

<sup>86</sup> Artiklarna 139 2 p 1 stycket och 137 1, 2 och 5 p i EG-fördraget. De specifika ämnesområdena av relevans för uppsatsen är bl.a. arbetsvillkor, social trygghet för arbetstagarna och arbetsmiljön.

<sup>87</sup> Innan kommissionen ger sitt godkännande granskar den avtalets förenlighet med EG-rätten samt avtalsparternas representativitet. Nyström, a.a. 2002 s. 86.

<sup>88</sup> Artikel 139 2 p 1 stycket i EG-fördraget samt Nyström, a.a. 2002 s. 86. Enligt artikel 139 2 p 2 stycket tas beslutet av rådet med kvalificerad majoritet respektive enhällighet beroende av vilket sakområde det omfattar.

<sup>89</sup> Artikel 249 4 stycket i EG-fördraget.

<sup>90</sup> 46 p i COM/99/0203 final och Glavå, a.a. 2001 s. 102 samt Nyström, a.a. 2002 s. 43 och 86.

För parterna i den sociala dialogen är det *främst* den andra möjligheten, *direktiv*, som används, under förutsättning att avtalet faller inom dess tillämpliga sakområde samt att kommissionen och rådet antar det. Det europeiska avtalet får nämligen genom det förfarandet en starkare rättslig ställning eftersom den första metoden inte innehåller några krav för medlemsstaterna samt att avtalet, vid den första metodens utnyttjande, endast får formen av ett nationellt kollektivavtal.<sup>91</sup>

*Direktiv* som baseras på avtal av arbetsmarknadens parter har en diffus sida när det handlar om dess tolkning. Fastän dessa direktiv (bland dem, visstidsdirektivet<sup>92</sup>) vanligtvis innehåller en bestämmelse om att eventuella oklarheter främst skall lösas av avtalsparterna först, utgör det inte i sig en tillräckligt formell regel för det tillvägagångssättet. I Lewen-målet<sup>93</sup> vilket behandlade föräldraledighetsdirektivet, som uppfyller de beskrivna förhållandena, fattade EG-domstolen sitt beslut helt utan att höra de sociala parterna. Gråzonen ligger alltså i frågan om avtalsparterna har tolkningsrätt när deras avtal övergått till ett bindande rättsdokument. Det är också oklart om det har någon betydelse var i direktivet som bestämmelsen om tolkningsrätten är placerad.<sup>94</sup>

Kommissionens, ovan nämnda, inledande uppgift att öppna upp för en social dialog mellan arbetsmarknadens parter, innefattar inte automatiskt vilka parter som helst. De formella parterna i det sammanhanget, när det gäller branschavtal, består av UNICE, CEEP och ETUC. Sedan december 1998, efter ett avtal med UNICE, ingår även UEAPME i den sociala dialogen. Avtalet innebär dock inte att den har uppnått en *formell* position av en fullvärdig deltagare.<sup>95</sup>

Avseende icke-erkända arbetsmarknadsparter av den sociala dialogen gäller sedan UEAPME-målet<sup>96</sup> 1996, att de inte kan begära att få vara delaktiga. Kommissionen och rådet har dock en plikt att undersöka att de aktiva parterna, vid framtagandet av avtalen som leder till direktiv, företräder tillräckligt många arbetsgivare och arbetstagare som faller inom ett direktivs tillämpningsområde.<sup>97</sup>

### **2.4.3 Medbeslutandeproceduren eller den sociala dialogen?**

Det finns alltså *två olika metoder för att anta nya direktiv* avseende majoriteten av de arbetsrättsliga frågorna, antingen medbeslutandeproceduren eller proceduren med de sociala parterna.

---

<sup>91</sup> Nyström, a.a. 2002 s. 86 och 96.

<sup>92</sup> 10 stycket i inledningen till ramavtalet i direktiv 1999/70/EG.

<sup>93</sup> C-333/97 (21.10.1999).

<sup>94</sup> Nyström, a.a. 2002 s. 87 samt Vigneau m.fl. a.a. 1999 s. 60 ff och 81.

<sup>95</sup> Nyström, a.a. 2002 s. 78 och 80 samt Blanpain, a.a. 2000 s. 83 f, 132 ff och 147 f. För mer ingående information om de respektive organisationerna och deras ståndpunkter se åter Blanpain s. 75-107.

<sup>96</sup> T-135/96 (17.6.1998).

<sup>97</sup> Se särskilt p. 75, 80, 84-85, 87 och 89-90 i UEAPME-målet. Se även Nyström, a.a. 2002 s. 78 och 80 samt Blanpain, a.a. 2000 s. 83 f, 132 ff och 147 f.

Visstidsdirektivet (se avsnitt 2.5.2.) kom som nämnts till genom den sistnämnda proceduren. Framtiden får visa vilken av dem som huvudsakligen kommer att utnyttjas.

Enligt subsidiaritetsprincipen skall regler antas så nära medborgarna som möjligt eller på en så låg nivå som möjligt. Riskerar reglerna att få sämre resultat om de beslutas på en lägre nivå, skall dock dessa antas på en högre nivå. Mot bakgrund av att arbetsmarknadens parter står närmare arbetstagarna och arbetsgivarna än Europaparlamentet, pekar det mot att proceduren med de sociala parterna är den mest demokratiska processen.<sup>98</sup> Organisationerna är som företrädare för arbetstagarna respektive arbetsgivarna, de som lär vara bäst insatta i problematiken på arbetsmarknaden och som kan ge en verklighetsförankring till föreslagna regler.

Vidare kan det faktum att man vid utarbetandet av visstidsdirektivet, valde proceduren med de sociala parterna, tala för att den proceduren även fortsättningsvis kommer att utnyttjas, åtminstone avseende eventuella andra direktiv rörande visstidsanställning och andra icke-traditionella anställningsformer.

## 2.5 Direktiv

### 2.5.1 Allmänt om direktiv

Inom EG-arbetsrätten är direktiv, som tidigare framgått, den främsta bindande rättsakten.<sup>99</sup> Direktiv är bindande för medlemsstaterna. De är bindande i den meningen att resultatet måste uppnås. Det är dock de nationella myndigheterna som bestämmer vilka åtgärder som skall tas för att nå resultatet.<sup>100</sup> Rådet kan genom direktiven avseende flertalet arbetsrättsliga frågor fastställa minimikrav.<sup>101</sup> Det innebär att reglerna i medlemsstaterna alltid kan vara mer förmånliga för arbetstagarna än vad direktiven kräver.<sup>102</sup> Samtliga direktiv i avsnitt 2.5.2. innehåller minimiregler.

Medlemsstaterna måste införliva direktiven i sina egna rättsordningar. Det kan ske genom lagstiftning eller nationella kollektivavtal. Förutsättningarna för att införlivandet skall få ske kollektivavtalsvägen är, enligt artikel 137 3 punkten i EG-fördraget, att arbetsmarknadens parter gemensamt anhåller om det och att medlemsstaten godkänner det. Trots artikelns utformning kräver förfarandet dock ingen uttrycklig sådan önskan utan det anses vara en underliggande begäran. Medlemsstaten är dock ansvarig för att direktivens

---

<sup>98</sup> En tolkning av subsidiaritetsprincipen, även kallad närhetsprincipen (artikel 5 2 stycket i EG-fördraget). Nyström, a.a. 2002 s. 50 f och 60 samt Melin och Schäder, a.a. 2004 s. 60.

<sup>99</sup> Nyström, a.a. 2002 s. 38.

<sup>100</sup> Artikel 249 3 stycket i EG-fördraget.

<sup>101</sup> Artikel 137 1 p, 2b p och 5 p i EG-fördraget.

<sup>102</sup> Glavå, a.a. 2001 s. 101.

krav efterlevs.<sup>103</sup> Det sistnämnda medför ett krav på att medlemsstaten förklarar det relevanta kollektivavtalet allmänt giltigt. En *allmängiltigförklaring* av kollektivavtal innebär att staten utsträcker dess tillämplighet till alla berörda på arbetsmarknaden. Utöver det krävs det att det finns tillgång till effektiva sanktioner och möjlighet för de berörda att klaga inför domstol.<sup>104</sup> Sverige saknar en regel om allmängiltigförklaring.<sup>105</sup> I Spanien finns det däremot en sådan.<sup>106</sup>

Det faktum att ett direktiv kräver implementering enligt medlemsstaternas egna rättsordningar medför vissa komplikationer. Om medlemsstaterna skulle dröja med genomförandet skulle nämligen arbetstagaren kunna fråntas sina rättigheter enligt det relevanta direktivet. EG-domstolen har dock kommit fram till att ett direktiv faktiskt *kan* få direkt effekt *om* det inte implementeras inom den utstakade tiden eller om implementeringen vid den tidpunkten inte skett fullvärdigt.<sup>107</sup>

Med *direkt effekt* menas att arbetstagaren kan stödja sig direkt på direktivet för att göra gällande sin rätt vid en nationell domstol. Vidare krävs dock också att regeln som det handlar om är ”ovillkorlig, klar och entydig”. Dessutom kan arbetstagare endast göra gällande den direkta effekten mot staten och inte mot en privat arbetsgivare. Med andra ord är det bara vertikal direkt effekt som tillåts, under förutsättning att de tidigare nämnda kraven också är uppfyllda. Däremot är alltså horisontell direkt effekt än så länge utesluten.<sup>108</sup> När direkt effekt inte gäller –alltså innan införlivningstiden gått till ända, vid horisontellt förhållande samt i övriga fall när det inte uppfyller kraven enligt ovan- måste de nationella domstolarna ändå i viss mån ta hänsyn till direktivets resultat mot bakgrund av att EG-rätten har företräde framför den nationella rätten. EG-rättens företräde gäller i den mening att de nationella domarna skall tolka de nationella reglerna på ett EG-konformt sätt.<sup>109</sup>

Medlemsstaterna skall rapportera till EU om var i deras lagstiftning direktiven blivit, eller redan var, förverkligade. Denna rapportering innebär dock inte automatiskt att en medlemsstat utfört implementeringen korrekt. Frågan om direktivets korrekta införlivande i en medlemsstat avgörs istället kontinuerligt av enskilda personers ifrågasättande av reglerna inför nationell domstol. Den nationella domstolen kan vid tvekan om en specifik regels egentliga innebörd vända sig till EG-domstolen och begära ett *förhandsavgörande*. De lägre domstolarna i en medlemsstat behöver endast begära ett förhandsavgörande om de anser det nödvändigt för utgången i

---

<sup>103</sup> Glavå, a.a. 2001 s. 101 och Blanpain, a.a. 2000 s. 138.

<sup>104</sup> Blanpain, a.a. 2000 s. 129 och 137 f samt Nyström, *Kollektivavtalets ställning i EG, i: Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman* 1993 s. 301 ff.

<sup>105</sup> Nyström, a.a. 1993 s. 301 ff.

<sup>106</sup> Keller, *International Labor and Employment Laws* 1997 s. 30 f och Nyström, a.a. 1993 s. 303.

<sup>107</sup> Nyström, a.a. 2002 s. 45 ff.

<sup>108</sup> Nyström, a.a. 2002 s. 45 ff. Fyra viktiga EG-mål tas upp där.

<sup>109</sup> Melin och Schäder, a.a. 2004 s. 39 och 43 ff samt Glavå, a.a. 2001 s. 104. Se även artikel 10 i EG-fördraget.

målet. De högsta domstolarna i en medlemsstat skall dock alltid hänskjuta en sådan fråga till förhandsavgörande av EG-domstolen.<sup>110</sup>

Vidare är det även kommissionen som uppmärksammar om en medlemsstat behandlat ett direktiv felaktigt vid sin införlivning eller om den skett otillräckligt. Frågan kan gå vidare till EG-domstolen och om medlemsstaten ifråga inte tillrättalägger sin implementering, kan den i värsta fall efter flera turer, bli förelagd ett vite.<sup>111</sup>

## 2.5.2 Direktiv inriktade på tidsbegränsat anställda

Rättsakter av intresse för uppsatsen är främst visstidsdirektivet. Utöver det finns även direktivet avseende säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för visstidsanställda. Av betydelse är också direktivet om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet.

*Visstidsdirektivet*<sup>112</sup> är, som tidigare nämnts, baserat på ett avtal mellan de sociala parterna. Det låg svåra förhandlingar bakom avtalet och det krävdes en förlängning av dessa på tre månader (se avsnitt 2.4.2.) innan parterna fick till stånd avtalet.<sup>113</sup> Det är tillämpligt på alla visstidsanställda med ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande enligt medlemsstaternas nationella normer.<sup>114</sup> Det gäller dock inte personal inhyrd från bemanningsföretag.<sup>115</sup> Från direktivet kan dessutom lärlingsliknande anställningar samt offentligt finansierade utbildningar och program för arbetsomskolning undantas.<sup>116</sup> Medlemsstaterna får definiera uttryck enligt sin egen nationella lagstiftning och praxis så länge dessa inte motsäger ramavtalets innebörd.<sup>117</sup> Definitionen av en visstidsanställd enligt ramavtalet är dock att längden på anställningsförhållandet skall fastställas utifrån objektiva kriterier. Dessa kriterier kan t.ex. vara ett särskilt datum, avklarandet av en särskild uppgift eller p.g.a. en viss händelse.<sup>118</sup>

Det fastslås att *tillsvidareanställning* skall vara *den främsta anställningsformen*.<sup>119</sup> I led därav finns bestämmelser för att hindra missbruk av visstidsanställningar. Missbruket avser s.k. rullande visstidsanställningar. Medlemsstaterna skall i syfte att förhindra missbruket

---

<sup>110</sup> Artikel 234 i EG-fördraget och Nyström, a.a. 2002 s. 48 f.

<sup>111</sup> Artiklarna 226, 228 och 249 3 stycket i EG-fördraget.

<sup>112</sup> Rådets *direktiv 1999/70/EG* av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, EGT L 175, 10.7.1999 s. 43.

<sup>113</sup> 9 punkten i direktivets preambel i direktiv 1999/70/EG samt Vigneau m.fl. 1999 s. 29 ff.

<sup>114</sup> A.a. klausul 2 1 p.

<sup>115</sup> A.a. 4 stycket i ramavtalets inledning samt 13 p i preambeln till direktivet och klausul 3 1 p.

<sup>116</sup> A.a. klausul 2 2 p.

<sup>117</sup> A.a. 17 p i preambeln till direktivet.

<sup>118</sup> A.a. klausul 3 1 p.

<sup>119</sup> A.a. 2 stycket i ramavtalets inledning samt 6 p i ramavtalets allmänna överväganden.



se till att minst en av följande regler införs, såvida det inte redan existerar bestämmelser i dess lagar som har samma effekt.<sup>120</sup> Dessa regler är:

- *Objektiva skäl*<sup>121</sup> för ”förnyad visstidsanställning”.
- En maxtidsgräns för ”flera på varandra följande visstidsanställningar”.
- Utstaka det maximala antal gånger som en visstidsanställning får förnyas.<sup>122</sup>

Det är den enskilda medlemsstaten tillsammans med de nationella arbetsmarknadsparterna (eller enbart de sistnämnda), som närmare skall bestämma när en visstidsanställning skall anses vara ”på varandra följande” samt när den istället skall anses utgöra en tillsvidareanställning.<sup>123</sup>

*Principen om icke-diskriminering*<sup>124</sup> fastslås avseende en visstidsanställd i förhållande till en *jämförbar tillsvidareanställd*<sup>125</sup>. Visstidsanställda skall enligt den principen, inte ha sämre anställningsvillkor än dessa såvida det inte föreligger objektiva skäl.<sup>126</sup> Principen innehåller även en proportionalitetsprincip (pro rata temporis-princip).<sup>127</sup> Den innebär att storleken på en förmån får vara beroende av anställningens längd.<sup>128</sup>

En arbetsgivare är vidare skyldig att informera visstidsanställda om vakanta platser i sin verksamhet.<sup>129</sup> När det gäller visstidsanställdas möjligheter till vidareutbildning anges det endast att en arbetsgivare *bör* engagera sig i frågan.<sup>130</sup> Visstidsdirektivet skulle vara implementerat i medlemsstaterna senast den 10 juli 2001 med möjlighet till ett års uppskov om det ansågs nödvändigt.<sup>131</sup> Ramavtalet skall ses över år 2004 om någon av parterna

---

<sup>120</sup> A.a. 7 och 8 p i ramavtalets allmänna överväganden samt klausul 5 1 p. Ramavtalet innehåller inga regler avseende det första visstidskontraktet, se dock Vigneau m.fl. 1999 s. 88 ff och 95 f.

<sup>121</sup> Se Vigneau m.fl. 1999 s. 91 ff. Det var bestämmelserna för att förhindra missbruket av visstidsanställning som var den främsta stötestenen mellan parterna. ETUC ville nämligen att objektiva skäl skulle vara ett krav oavsett och inte bara ett alternativ. Slutligen fick ETUC, som synes, ge upp den ståndpunkten. Vigneau m.fl. 1999 s. 26 ff.

<sup>122</sup> Direktiv 1999/70/EG, klausul 5 1 p. Se vidare avseende reglerna för att förhindra missbruk av visstidsanställningar i Vigneau m.fl. 1999 s. 116 ff.

<sup>123</sup> A.a. klausul 5 2 p.

<sup>124</sup> A.a. klausul 4. Se Vigneau m.fl. 1999 s. 88 och 110 ff. Istället för eller som komplement till principen om icke-diskriminering hävdas det av några att det vore mer adekvat att tillämpa portabilitetsprincipen (eller sammanläggningsprincipen) av all relevant arbetslivserfarenhet, oavsett om den skett för olika arbetsgivare och om det varit uppehåll emellan, för att få tillgång till anställnings- och sociala rättigheter. För detta resonemang se bl.a. Vigneau m.fl. 1999 s. 179 ff och 184 samt i Barnard, *EC Employment Law* 2000 s. 435.

<sup>125</sup> A.a. definitionen finns i klausul 3 2 p.

<sup>126</sup> A.a. klausul 4 1 p. Se även Vigneau m.fl. 1999 s. 145 f.

<sup>127</sup> A.a. klausul 4 2 p.

<sup>128</sup> Iseskog, *Diskriminering av deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda* 2002 s. 16. Se även Vigneau m.fl. 1999 s. 166 ff.

<sup>129</sup> Direktiv 1999/70/EG, klausul 6 1 p.

<sup>130</sup> A.a. klausul 6 2 p.

<sup>131</sup> A.a. artikel 2 1 och 2 styckena samt 8 stycket i ramavtalets inledning.

(EFS, UNICE och CEEP) kräver det.<sup>132</sup> Enligt vad jag erfar finns det dock inga planer på det.<sup>133</sup>

*Direktivet om arbetsgivares plikt att informera arbetstagarna om vilka regler som är tillämpliga på anställningen*<sup>134</sup> (kallas även *Cinderelladirektivet*<sup>135</sup>), innehåller en skyldighet för arbetsgivaren att skriftligen meddela den visstidsanställda om åtminstone bl.a. anställningens tidslängd.<sup>136</sup> Medlemsstaterna behöver dock inte applicera direktivet på anställningar som varar högst en månad eller om det handlar om en arbetsvecka om högst åtta timmar. Detsamma gäller om det rör sig om längre tillfällig anställning, men i så fall under förutsättning att sakliga skäl för undantaget finns.<sup>137</sup> Meddelandet från arbetsgivaren måste lämnas inom två månader från anställningens början. Om anställningen är mindre än två månader måste det lämnas inom den tiden.<sup>138</sup> EG-domstolen har funnit att arbetsgivaren har bevisbördan för att omständigheterna kring anställningen skulle vara annorlunda än enligt det skriftliga dokumentet.<sup>139</sup> Det ifrågasatt direktivet skulle vara infört i medlemsstaterna senast den 30 juni 1993.<sup>140</sup>

*Direktivet om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för visstidsanställda*<sup>141</sup>, kom till eftersom forskning visat att visstidsanställda inom särskilda arbetsområden, löper högre risk för att råka ut för olyckor på sitt arbete och ådra sig arbetsrelaterade sjukdomar, än tillsvidareanställda. Därför fokuserar direktivet särskilt på information, utbildning och medicinsk kontroll.<sup>142</sup> Syftet är att visstidsanställda skall få exakt samma skydd som alla andra på det aktuella företaget och/eller verksamheten.<sup>143</sup> Det *allmänna direktivet*<sup>144</sup> om säkerhet och hälsa i arbetet skall helt och hållet även tillämpas på visstidsanställda. Det särskilda direktivet skall nämligen bara vara en

---

<sup>132</sup> A.a. klausul 8 6 p.

<sup>133</sup> Fram till 2004.10.08. har jag inte funnit något sådant förslag, varken på kommissionens hemsida eller på ETUC, UNICE eller CEEP: s hemsidor.

<sup>134</sup> Rådets *direktiv 1991/533/EEG* av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, EGT L 288, 18.10.1991 s. 32.

<sup>135</sup> Glavå, a.a. 2001 s. 277.

<sup>136</sup> Direktiv 1991/533/EEG, artiklarna 2 2 p och 3 1 p.

<sup>137</sup> A.a. 8 stycket i preambeln samt artikel 1 2 p.

<sup>138</sup> A.a. artikel 3 1 p och 3 p.

<sup>139</sup> Domen p 29-35 och domstolen p 1 i Kampelmann-målet, C-253/96 (4.12.1997) samt Barnard, a.a. 2000 s. 439 f.

<sup>140</sup> Direktiv 1991/533/EEG, artikel 9 1 p.

<sup>141</sup> Rådets *direktiv 1991/383/EEG* av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande, EGT L 206, 29.7.1991 s. 19.

<sup>142</sup> A.a. 4 och 7 styckena i preambeln.

<sup>143</sup> A.a. artikel 2.

<sup>144</sup> Rådets *direktiv 89/391/EEG* av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, EGT L 183, 29.6.1989. s. 1.

komplettering till det allmänna direktivet.<sup>145</sup> Implementeringen i medlemsstaterna skulle vara genomförd senast den 31 december 1992.<sup>146</sup>

## 2.6 Situationen i stort för tidsbegränsad anställning 2003

Arbetstagare som är tidsbegränsat anställda kan delas in i två olika kategorier. Den ena kategorin består av personer som *frivilligt*<sup>147</sup> arbetar som tidsbegränsat anställda. Den andra inrymmer de som *ofrivilligt*<sup>148</sup> innehar en sådan anställning och som istället skulle vilja vara tillsvidareanställda. Den sistnämnda gruppen motsvarar 7 % av arbetstagarna i EU som helhet. Det innebär också mer än hälften av arbetstagarna med tidsbegränsade anställningar. En tredjedel av de visstidsanställda består av personer vars skäl för de tidsbegränsade anställningarna är att de antingen genomgår en utbildning eller har en provotid hos sin arbetsgivare. Mindre än 10 % av de visstidsanställda tillhör den första kategorin. Skälet till att dessa personer valt en tidsbegränsad anställning är att de föredrar den flexibilitet som anställningen medför eller att det är det alternativet som passar in på deras personliga förhållanden.<sup>149</sup>

En tidsbegränsad anställning kan utgöra en början till en längre och bättre anställning. Den kan så att säga hjälpa en person att få in en fot i en verksamhet där denne sedan kan avancera på karriärstegen. Visstidsanställning medför dock negativa aspekter i form av *sämre anställningstrygghet* samt ofta *sämre lön*<sup>150</sup> och *utbildningsmöjligheter*. I samtliga medlemsstater förekommer det löneskillnader för personer med tidsbegränsade anställningar jämfört med dem som har tillsvidareanställningar, men som har samma kvalifikationer och som utför samma arbete. Skillnaden<sup>151</sup> kan variera från 5 % till 15 % beroende av vilken medlemsstat som är i fråga. I vissa av medlemsstaterna är löneskillnaderna incitament för att styra avtalstyperna på arbetsmarknaden åt en viss riktning. I dessa fall motsvaras oftast de sämre lönerna för de tidsbegränsat anställda, av positiva löneförmåner för de deltidsanställda. Det faktum att de tidsbegränsat anställda i vissa fall inte får vidareutbildning i samma mån som de tillsvidareanställda, kan även på längre sikt medföra att deras s.k. anställningsbarhet minskar.<sup>152</sup> En lågutbildad person som endast

---

<sup>145</sup> Direktiv 1991/383/EEG, artikel 2 3 stycket. Se även artiklarna 2 och 3 a i direktiv 89/391/EEG.

<sup>146</sup> Direktiv 1991/383/EEG, artikel 10 1 p.

<sup>147</sup> I Sverige tillhör mer än 10 % av de visstidsanställda denna kategori. *Employment in Europe* 2003, European Commission, september 2003 s. 127.

<sup>148</sup> 95 % av Spaniens visstidsanställda innehar sin anställning ofrivilligt. A.a. s. 127.

<sup>149</sup> A.a. s. 127.

<sup>150</sup> Se även Zeytinoglu, *Flexible Work Arrangements: Conceptualizations and International Experiences* 2002 s. 274.

<sup>151</sup> I Spanien är löneskillnaden 10 %. *Employment in Europe* 2003 s. 129.

<sup>152</sup> A.a. s. 127 ff.

går mellan olika tidsbegränsade arbeten och arbetslöshet löper i det långa loppet även stor risk för att helt lämna arbetsmarknaden.<sup>153</sup>

I flertalet medlemsstater har mer än hälften av de tidsbegränsat anställda endast avtal på *max sex månader*<sup>154</sup>. De tidsmässigt korta kontrakten medför att de negativa riskerna med den här formen av anställning ökar. I vissa medlemsstater är dock mer än hälften av de tidsbegränsade anställningsavtalen på åtminstone två år. De avtalen är dock vanligtvis huvudsakligen relaterade till någon form av utbildning.<sup>155</sup>

## 2.7 En sammanfattande analys av EG/EU:s syn på visstidsanställning

De redovisade dokumenten i den öppna samordningens metod, nämner inte explicit den tidsbegränsade anställningen. Det är dock den tredje av de särskilda riktlinjerna om flexibilitet och trygghet som bäst kan appliceras på visstidsanställningar. Det föreskrivs bl.a. i den att en granskning av olika anställningsavtal skall ske i syfte att uppnå en bra balans mellan flexibilitet och trygghet. Mer precist eller utvecklande än så ter sig inte riktlinjerna. Förklaringen till det är att riktlinjerna skall vara resultatriktade och inte fördjupa sig i detaljer, vilket också ger ett uttryck för subsidiaritetsprincipen. Efterföljande dokument baseras på riktlinjerna och förhåller sig till fakta på samma sätt, nämligen att fokusera på resultatet och låta medlemsstaterna planera och utforma detaljerna kring dess åtgärder. Den eventuella frustrationen att dokumenten endast uppmärksammar och pekar på missförhållanden och dessutom upprepar dessa ett antal gånger, utan att ge någon tillstymmelse till förslag på problemens lösning, kan därför ha fått en förklaring.

Man kan fråga sig om dessa allmänna dokument som inte ens direkt nämner visstidsanställningen, kan ha någon relevans för anställningens förekomst på arbetsmarknaden. Frågan är således om dokumenten tillsammans enbart utgör en papperstiger eller faktiskt utgör ett effektivt instrument.

Mot bakgrund av att det finns två anställningsformer, tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning, anser jag det vara tydligt att visstidsanställning skall uppmärksammas enligt dokumentens föreskrifter om granskning av olika anställningsavtal. Det uppges som tidigare framhållits, inte några närmre indikatorer på hur förhållningssättet skall vara mer än en väl avvägd balans mellan flexibilitet och trygghet samt visstidsdirektivets uttryckliga ståndpunkt om att tillsvidareanställning skall vara den främsta anställningsformen. Det är dock viktigt att också hålla i åtanke att sysselsättningens olika dilemman samverkar med varandra på

---

<sup>153</sup> A.a. s. 125.

<sup>154</sup> I Spanien utgör 60 % av visstidsanställningarna, vilket motsvarar 20 % av alla arbetstagare, avtal på sex månader eller mindre. I Sverige är mer än hälften av visstidsanställningarna på sex månader eller mindre. A.a. s. 127.

<sup>155</sup> A.a. s. 127 ff.

arbetsmarknaden. Dokumenten pekar också på vikten av att dra nytta av eventuella synergieffekter på de olika områdena. Utbildningen, bidragssystemen, de utsatta grupperna på arbetsmarknaden, arbetslösheten, produktiviteten och arbetsförmedlingarnas resurser är uppmärksammade i de direkt uppräknade områdena i riktlinjerna. De nämnda områdena antingen påverkar eller påverkas av förekomsten av visstidsanställningar.

Papperstigern tynar möjligen bort och effektiviteten blir möjligen klarare, genom att dokumenten kan bidra till att helhetsperspektivet lättare gör sig påmint och blir väl förankrat hos de personer som i medlemsstaterna arbetar med att utforma åtgärder för att uppnå resultaten. Eventuell enkelspårighet kan därför möjligen motarbetas. Vidare kan upprepningarna i de olika dokumenten innebära ett effektivt påtryckningsmedel eftersom medlemsstaterna ständigt blir påmind om vad EU anser vara viktigt i sysselsättningspolitiken. Medlemsstaterna jämförs dessutom med varandra och med unionen i helhet, vilket kanske kan bidra till att sporra de olika staterna till att bli bättre. Ytterligare kan dokumenten utgöra ett sätt att åskådliggöra för medborgarna hur unionen och respektive medlemsstat sköter sig.

Sammanfattningsvis kan dokumenten avseende sysselsättningspolitiken påminna de relevanta administratörerna om att behandla visstidsanställningen utifrån ett helhetsperspektiv. Dokumenten betonar betydelsen av både flexibilitet och trygghet. Vidare kan de möjligen hålla de nationella administratörerna alerta och handlingskraftiga genom mängden EU-dokument och upprepningarna i dem. Det faktum att visstidsanställningen påverkar och påverkas av flera av de direkt prioriterade områdena, borde innebära att visstidsanställningens utveckling är av vikt för uppfyllandet av Lissabonstrategin.

Direktiv är bindande till sitt resultat för medlemsstaterna. De tre direktiven i uppsatsen innehåller dessutom minimiregler. Fokuset på resultatet istället för detaljerna förenar de bindande direktiven med de icke-bindande dokumenten framkomna från sysselsättningspolitiken. Subsidiaritetsprincipen behandlas därför enhetligt i de båda metoderna.

Visstidsdirektivet har tre kärnfrågor nämligen icke-diskriminering av visstidsanställda, förhindra missbruk av visstidsanställningsformen samt information till de visstidsanställda. Hinder av missbruk utgjorde en omdebatterad fråga för de sociala parterna i EU. I Sverige och även till viss del i Spanien var det istället icke-diskrimineringsfrågan som orsakade meningsskiljaktigheter. Frågan om information var inte ett lika glödhett ämne och hamnar därför också i skymundan i uppsatsen.

Cinderelladirektivet kom till för att öka förutsebarheten av rättigheter och skyldigheter genom att kräva åtminstone viss information kring anställningen skriftligt. De kortare visstidsanställningarna omfattas dock inte och avseende de längre är det möjligt att undanta dem om det föreligger sakliga skäl för det. Direktivet om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen syftar

till att tillförsäkra visstidsanställda samma skydd som gäller för tillsvidareanställda.

Sammanfattande för både EG-rätten och EU:s sysselsättningspolitik, kan avseende visstidsanställningen sägas att EU accepterar den så länge den inte missbrukas och visstidsanställda inte behandlas annorlunda än tillsvidareanställda utan att sakliga skäl föreligger. Den är acceptabel p.g.a. att samhället förändras och det kunskapsbaserade samhället vi lever i idag kräver möjligheter till flexibilitet på arbetsmarknaden vilket visstidsanställningen erbjuder.

# 3 Sverige

## 3.1 Bakgrund

### 3.1.1 Den nordiska modellen

Sverige tillhör den *nordiska* modellen i EU. Särdragen för den är främst att det är arbetsmarknadens parter som styr på arbetsmarknaden. Staten finns därmed endast med i bakgrunden. Detta förhållande avspeglas i den arbetsrättsliga lagstiftningen genom att endast ramar uppställs för arbetsmarknadens parter. Kollektivavtalen är rättsligt bindande för dess parter. Arbetsgivaren är vanligtvis även tvungen att tillämpa kollektivavtalet på arbetstagare som inte är fackliga medlemmar. I Sverige har dock lagstiftningen ökat vid sidan av kollektivavtalen. Fackföreningarnas starka fäste på arbetsmarknaden upprätthålls av en hög organisationsgrad, runt 80 % i Norden som helhet. I Sverige är den nästan 90 %.<sup>156</sup>

### 3.1.2 Sverige och tidsbegränsad anställning

I början av 1970-talet började Sverige reglera tidsbegränsad anställning i lag. Fokuseringen låg på att hindra missbruket av den samt att understryka att tillsvidareanställning var (och är) den främsta anställningsformen. Arbetsdomstolens praxis har haft en återhållsam inställning till visstidsanställning.<sup>157</sup> Det faktum att visstidsanställningarna accelererade under 1990-talet uppges bl.a. bero på att arbetslösheten, vid den tidpunkten, försämrade arbetstagarorganisationernas förhandlingskapacitet i kollektivavtalsförhandlingarna.<sup>158</sup>

Sedan 1970-talet har mer än tio olika lagändringar eller försök till sådana tagit sikte på visstidsanställningen. Det har under 1990-talet skett en utvidgning, både i lag och i praxis, av tillfällena för när en visstidsanställning får ingås.<sup>159</sup> Många anser dock att reglerna avseende tidsbegränsad anställning är komplicerade och borde förenklas.<sup>160</sup>

## 3.2 Utformningen av tidsbegränsad anställning

I Sverige regleras avtal om tidsbegränsad anställning i LAS. I 4 § 1 stycket anges att ett tidsbegränsat anställningsavtal endast får förekomma enligt innehållet i 5, 5a och 6 §§. Om det skulle förekomma utanför dessa regler,

---

<sup>156</sup> Nyström, a.a. 2002 s. 62 f.

<sup>157</sup> Lunning och Toijer, *Anställningsskydd- kommentarer till anställningsskyddslagen 2002* s. 196 f och 222 samt Ds 2002:56 s. 214 ff och 225.

<sup>158</sup> Storrie, a.a. 2003 s. 152.

<sup>159</sup> Lunning och Toijer, a.a. 2002 s. 196 f och 222 samt Ds 2002:56 s. 214 ff och 225.

<sup>160</sup> Se t.ex. Numhauser-Henning, a.a. 2002 s. 442 samt Ds 2002:56 s. 237, 249, 254 ff och 486 ff.

kan arbetstagaren få avtalet omvandlat till ett tillsvidareanställningsavtal genom att vända sig till domstol.<sup>161</sup>

I 5 § LAS räknas det upp fem fall för när ett *tidsbegränsat anställningsavtal* är *tillåtet*.

1. Om arbetets särskilda karaktär motiverar det, kan avtalet ske för viss tid, viss säsong eller visst arbete.
2. Vikariat, praktik eller feriearbete för viss tid. Vikariatet omvandlas dock till en tillsvidareanställning om det har pågått hos samma arbetsgivare i mer än tre år under de senaste fem åren.<sup>162</sup>
3. Temporärt merarbete på en arbetsplats. Det är tillåtet så länge det inte överskrider sex månader under en tvåårsperiod.
4. Visstidsavtal fram till att en person skall påbörja militärtjänstgöring.
5. Efter att en arbetstagare fyllt 67 år.

Enligt 5a § LAS tillåts dock tidsbegränsade anställningsavtal även vid s.k. *överenskommen visstidsanställning*.<sup>163</sup> Arbetstagaren har härvid rätt till ett avtal på minst en månad. Avtalet får pågå max tolv månader under tre år för en och samma arbetstagare. Denna period kan dock utsträckas till 18 månader under tre år under förutsättning att arbetsgivaren inte har haft någon arbetstagare tidigare. En arbetsgivare får dock inte ha fler än fem arbetstagare samtidigt med den här typen av avtal. Det får förekomma hur många avtal som helst så länge de håller sig inom minimi- och maxtidsgränserna.<sup>164</sup>

Den sista LAS-möjligheten till ett tillåtet tidsbegränsat anställningsavtal finns i 6 § LAS. Den behandlar s.k. *tidsbegränsad provanställning*. Den har en maxtid på sex månader. Om inget meddelande ges, senast vid tidsperiodens slut, om att anställningen kommer att upphöra, övergår provavtalet till ett tillsvidareavtal.

Om visstidsanställningen varar mer än en månad skall anställningsavtalet vara skriftligt.<sup>165</sup> Om den varar mer än en månad skall en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal, anmäla anställningen till den involverade lokala arbetstagarorganisationen.<sup>166</sup> Om anställningen enligt 5 eller 5a §§ inte skall fortsätta efter avtalets avslutande, skall arbetsgivaren minst en månad innan anställningen upphör, ge den anställde ett skriftligt besked om det. Det krävs dock *endast* när anställningen har varat *mer än* tolv månader

---

<sup>161</sup> 36 § LAS. Se även 40 § 2 stycket och 41 § 1 stycket LAS.

<sup>162</sup> Den automatiska övergången till tillsvidareanställning infördes den 1 januari 2000, se t.ex. Ds 2001:6 s. 32 f. För beräkning av anställningstiden se 3 § 1 stycket LAS.

<sup>163</sup> Den här formen infördes 1997, genomslagskraften uteblev dock. Storrie, a.a. 2003 s. 151. Det var tänkt att den skulle skapa bättre förutsättningar för nyföretagandet och ungdomar. Lunning och Toijer, a.a. 2002 s. 197.

<sup>164</sup> Lunning och Toijer, a.a. 2002 s. 223.

<sup>165</sup> 6a § 1 stycket LAS. 6a § LAS har införlivat direktiv 1991/533/EEG (Cinderelladirektivet) i svensk lag och tillhör reglerna som åtnjuter EG-dispositivitet.

<sup>166</sup> 28 § LAS.



under de senaste tre åren.<sup>167</sup> Om en arbetsgivare avviker från reglerna i LAS blir denne betalningsskyldig enligt 38 § LAS.

Vanligtvis anses den tidsbegränsade anställningen löpa på hela den avtalade perioden och om inget annat avtalas får varken arbetstagaren eller arbetsgivaren avbryta anställningen tidigare.<sup>168</sup> Vid grovt kontraktsbrott är det dock möjligt att häva avtalet enligt allmänna avtalsrättsliga regler.<sup>169</sup>

LAS innehåller tvingande regler till förmån för arbetstagarna.<sup>170</sup> 5, 5a och 6 §§ LAS är dock samtliga *semidispositiva* vilket innebär att kollektivavtal får ändra dess regler, även till arbetstagarnas nackdel. Ändringarna kan göras både på lokal<sup>171</sup> och på central nivå. För att ändringarna skall få företas på lokal nivå krävs det dock att åtminstone andra frågor är centralt reglerade.<sup>172</sup> Det förekommer ofta att kollektivavtalen utnyttjar rätten att använda andra villkor än LAS för tidsbegränsad anställning.<sup>173</sup>

En arbetsplats som *inte* är ansluten till något kollektivavtal får endast utnyttja LAS bestämmelser. Det gäller även om det faktiskt finns ett kollektivavtal som är vägledande för den bransch som arbetsplatsen tillhör.<sup>174</sup> Om en arbetsgivare är ansluten till ett kollektivavtal på lokal eller central nivå får denne tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar i någon arbetstagarorganisation samt på arbetstagare som är medlemmar i en annan facklig organisation än den som är inbegripen i kollektivavtalet. Det gäller dock bara under förutsättning att dessa arbetstagare används för det arbete som täcks av arbetsgivarens kollektivavtal.<sup>175</sup>

Semidispositiviteten i Sverige uppfyller inte EG-direktivens minimiföreskrifter eftersom den gör det möjligt att avtala till arbetstagarnas nackdel. För att kunna tillgodose EG-direktivens krav har Sverige infört en s.k. EG-dispositivitet (även kallat EG-spärr<sup>176</sup>) i 2 § 4 stycket LAS. EG-dispositiviteten innebär att det i kollektivavtalen endast är möjligt att företa ändringar till arbetstagarnas fördel vilket avspeglar direktivens minimiregler. Ändringarna får dessutom enbart göras på central nivå.<sup>177</sup> EG-dispositiviteten *omfattar* dock *inte* de redovisade bestämmelserna eftersom visstidsdirektivet inte uppställer detaljerade minimikrav på just dem. I LAS räknas därför de tillåtna visstidsanställningarna (5, 5a och 6 §§) upp bland

<sup>167</sup> 15 § 1 stycket och 16 § 1 stycket LAS. Se även 30a § LAS. Andra tidsramar gäller dock för säsongsanställning (15 § 2 stycket LAS) samt för provanställning (31 § LAS).

<sup>168</sup> 4 § 2 stycket LAS. Sigeman, *Arbetsrätten* 2001 s. 132 samt Glavå, a.a. 2001 s. 280.

<sup>169</sup> Sigeman, a.a. 2001 s. 132. Eller helt enkelt med avskedande (18 § LAS) för arbetsgivarens del och med frånträde (4 § 3 stycket) för den visstidsanställdes del. Glavå, a.a. 2001 s. 280.

<sup>170</sup> 2 § 2 stycket LAS.

<sup>171</sup> Möjligheten till lokala avtal infördes 1997. Lunning och Toijer, a.a. 2002 s. 99.

<sup>172</sup> 2 § 3 stycket LAS samt Sigeman, a.a. 2001 s. 21 och 129.

<sup>173</sup> Sigeman, a.a. 2001 s. 132 samt Lunning och Toijer, a.a. 2002 s. 221.

<sup>174</sup> Lunning och Toijer, a.a. 2002 s. 102 och 221 f samt AD 1977 nr 10.

<sup>175</sup> 2 § 6 stycket LAS samt Lunning och Toijer, a.a. 2002 s. 99.

<sup>176</sup> Sigeman, a.a. 2001 s. 22.

<sup>177</sup> Lunning och Toijer, a.a. 2002 s. 91 f.

de semidispositiva reglerna och inte bland de som åtnjuter EG-dispositivitet.<sup>178</sup>

### 3.3 Implementeringen av direktiven

*Visstidsdirektivet*<sup>179</sup> medförde en ny lag i Sverige, lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.<sup>180</sup> För övrigt ansågs inget annat (åtminstone för tillfället) behöva ändras eller tilläggas i den redan gällande lagstiftningen för att Sverige skulle uppfylla direktivets krav. Den slutsatsen dras bl.a. eftersom inget annat anmälts av Sverige till kommissionen.<sup>181</sup>

Den ovanstående lagen innehåller nio paragrafer. Dess främsta syfte är att förbjuda *både indirekt och direkt diskriminering* av de nämnda kategorierna av arbetstagare. Det förefaller dock inte finnas krav på skydd för även den indirekta diskrimineringen i visstidsdirektivet. Därmed anses den svenska lagen ha ett större skyddsområde än vad visstidsdirektivet kräver.<sup>182</sup> Det är en tvingande lag vilket innebär att kollektivavtalen inte får företa några ändringar av lagens regler.<sup>183</sup> Det är samma diskrimineringsbegrepp som används i även andra svenska lagar mot diskriminering på arbetsmarknaden. Dessa lagar grundas också på EG-regler.<sup>184</sup>

*Cinderelladirektivet*<sup>185</sup> är i Sverige införlivat i 6a § LAS.<sup>186</sup> Reglerna i *direktivet om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för visstidsanställda*<sup>187</sup>

---

<sup>178</sup> 2 § 3 stycket LAS innehåller de semidispositiva reglerna. 2 § 4 stycket LAS innehåller de EG-dispositiva reglerna.

<sup>179</sup> Direktiv 1999/70/EG.

<sup>180</sup> För att möta diskriminering innan den här lagen kom till var de tillgängliga instrumenten i Sverige: god sed på arbetsmarknaden, 36 § avtalslagen samt jämställdhetslagen. Ds 2001:6 s. 41 ff. De ansågs uppenbarligen inte tillräckliga eftersom den nya lagen kom till. Den nya diskrimineringslagen ansågs dock (Ds 2001:6 s. 59) främst behövas för att uppfylla deltidsskiftsdirektivet. Det ansågs vidare att visstidsdirektivet likväl kunde behandlas samtidigt för att åstadkomma konvergens mellan direktiven. Den här lagen utgör den femte diskrimineringslagen i Sverige. Det skall dock senast den 1 december 2004 komma ett utredningsförslag avseende en sammanslagning av dem till en enda diskrimineringslag. Se Iseskog, *Diskriminering av deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda* 2002 s. 7.

<sup>181</sup> [http://europa.eu.int/celex/cgi/sga\\_rqst?SESS=29932!CTXT=6!UNIQ=5!APPLIC=celexe!FILE=VISU\\_vial\\_5\\_1\\_1!DGP=0!MNELK&mnelink=399L0070](http://europa.eu.int/celex/cgi/sga_rqst?SESS=29932!CTXT=6!UNIQ=5!APPLIC=celexe!FILE=VISU_vial_5_1_1!DGP=0!MNELK&mnelink=399L0070) 2004-06-16 15:13 samt Ds 2001:6 s. 60 f (avseende förhindrandet av missbruk) och 65 f (avseende information). Se även Numhauser-Henning, a.a. 2002 s. 450 f och Glavå, a.a. 2001 s. 200 och 427 f.

<sup>182</sup> Numhauser-Henning, a.a. 2002 s. 454 ff.

<sup>183</sup> Särskilt de kommunala kollektivavtalen har fått göra ändringar till följd av lagen. Storrie, a.a. 2003 s. 155.

<sup>184</sup> Storrie, a.a. 2003 s. 155. Lagrådet ansåg att termen särbehandling skulle väljas istället för diskriminering, se Lunning och Toijer, a.a. 2002 s. 201 f.

<sup>185</sup> Direktiv 1991/533/EEG.

<sup>186</sup> [http://www.europa.eu.int/celex/cgi/sga\\_rqst?SESS=6724!CTXT=23!UNIQ=23!APPLIC=celexext!FILE=VISU\\_viall\\_21\\_2\\_1!DGP=0!MNELK&mnelink=391L0533](http://www.europa.eu.int/celex/cgi/sga_rqst?SESS=6724!CTXT=23!UNIQ=23!APPLIC=celexext!FILE=VISU_viall_21_2_1!DGP=0!MNELK&mnelink=391L0533) 2004-06-17 13:58.

<sup>187</sup> Direktiv 1991/383/EEG.

återfinns i arbetsmiljölagen (1977:1160). De ändringar som befanns nödvändiga tillfördes arbetsmiljölagen genom SFS (1991:677).<sup>188</sup>

I samliga av de tre direktivens fall har Sverige rapporterat till EU om var i den svenska lagstiftningen direktiven blivit, eller redan var, förverkligade.

Kommissionen arbetar årligen fram en rapport avseende medlemsstaternas tillämpning av EG-rätten. I rapporten år 2003 får Sverige inga synpunkter på hanteringen av de tre nämnda direktiven.<sup>189</sup> Jag har inte heller funnit något relevant EG-förhandsavgörande rörande Sverige.

### **3.4 Sveriges handlingsplan 2003**

I handlingsplanen nämns inget uttryckligen om tidsbegränsade anställningar. Presentationen av den tredje särskilda riktlinjen, vilken direkt behandlar flexibilitet och trygghet, tar endast upp andra aspekter av flexibilitet som faller utanför uppsatsens område.

### **3.5 EG-sysselsättningsråd riktade direkt till Sverige**

#### **3.5.1 Rådets rekommendation 2003**

Rekommendationen baseras på rådets granskning av den enskilda medlemsstatens sysselsättningspolitik. Härvid tas hänsyn till medlemsstatens nationella handlingsplan samt sysselsättningskommitténs åsikter. Granskningen sker utifrån beaktandet av sysselsättningsriktlinjerna. Rekommendationerna skall bara avges om kommissionen föreslår det och rådet därefter mot bakgrund av granskningen, med kvalificerad majoritet, betraktar det "lämpligt".<sup>190</sup>

Sverige har enligt rekommendationen redan uppnått och gått förbi de utstakade Lissabonmålen avseende sysselsättning. Mot bakgrund av att Sverige har en hög sysselsättningsgrad vilken omfattar även kvinnor och äldre arbetstagare, bör Sverige enligt rekommendationen fokusera på faktorer som *på längre sikt* kan minska sysselsättningsgraden.

För att kunna bibehålla den höga sysselsättningsnivån är det av vikt att få in *ungdomar, invandrare och långtidssjukskrivna* arbetstagare på arbetsmarknaden eftersom Sverige uppges vara på väg att få en större andel

---

<sup>188</sup> [http://www.europa.eu.int/celex/cgi/sga\\_rqst?SESS=6724!CTXT=33!UNIQ=33!APPLIC=celexext!FILE=VISU\\_viall\\_31\\_0\\_1!DGP=0!MNELK&mnelink=391L0383](http://www.europa.eu.int/celex/cgi/sga_rqst?SESS=6724!CTXT=33!UNIQ=33!APPLIC=celexext!FILE=VISU_viall_31_0_1!DGP=0!MNELK&mnelink=391L0383) 2004-06-17 14:08.

<sup>189</sup> KOM (2003) 669 slutlig, Tjugonde årsrapporten om kontrollen av gemenskapsrättens tillämpning (2002), Bryssel den 21.11.2003 s. 22 ff.

<sup>190</sup> Artikel 128 4 p i EG-fördraget.

äldre människor. Det bör därför enligt rekommendationen vidtas starkare åtgärder för att få in dessa grupper på arbetsmarknaden. Vidare måste arbetsmiljön enligt rekommendationen bli bättre, särskilt med de förtidspensionerade och de allt fler långtidssjukskrivna i åtanke. Sverige konstateras ha den största skattebelastningen i EU på arbete samtidigt som bidragssystemen är relativt givmilda.

Rekommendationen är att Sverige reformerar skatte- och bidragssystemen i den riktning som uppmuntrar människors vilja att arbeta. Särskild uppmärksamhet bör vidare ges åt skatterna på arbetsinkomst samt beskattningen av de grupper för vilka interaktionen mellan skatt och bidrag spelar stor roll för deras deltagande på arbetsmarknaden,<sup>191</sup> t.ex. låginkomsttagarna.

### **3.5.2 Jobs, jobs, jobs- specifikt till Sverige**

Rapporten *Jobs, jobs, jobs*<sup>192</sup> (se avsnitt 2.3.3) pekar på Sveriges framstående ställning i världen inom området av forskning och utveckling samt det faktum att Sverige redan har passerat Lissabonmålen. Trots den aktiva företagsamheten menar dock Specialgruppen att landet måste ta till åtgärder för att kunna upprätthålla de positiva nivåerna.

För att öka *anpassningsförmågan* på arbetsmarknaden anser Specialgruppen att Sverige måste sänka lönekostnaderna för låginkomsttagarna. Vidare menar den att förutsättningarna för småföretagandet måste bli bättre genom att bl.a. minska de administrativa elementen.

För att *alla* skall ha en *möjlighet att delta på arbetsmarknaden* betonas vikten att ta itu med de ökade sjukskrivningarna. Det föreslås att ansträngningar bör göras för att få dessa arbetstagare att återgå till arbetslivet istället för att få bidrag. Ytterligare en aktiv åtgärd som krävs enligt Specialgruppen, är en reformering av skatte- och bidragssystemen i syfte att uppmuntra människor att arbeta. Slutligen framhävs betydelsen av integrationen av invandrarna på den svenska arbetsmarknaden.

För att *humankapitalet* skall blomstra behöver Sverige, enligt Specialgruppen, öka utbildningsmöjligheterna för de lågutbildade. Dessutom uppmuntras skolsystemet att se över sina handlingsplaner för att minska antalet ungdomar som inte slutför sin utbildning.<sup>193</sup>

### **3.5.3 Den gemensamma rapporten- specifikt till Sverige**

Den gemensamma rapporten innehåller konkreta siffror avseende Sveriges sysselsättningsutveckling. Trots Sveriges, ovan beskrivna, tydliga framgång i unionens sysselsättningsperspektiv, har Sveriges utveckling dock i jämförelse med sig självt, antingen stagnerat eller visat negativa resultat. I

---

<sup>191</sup>Rådets rekommendation 2003/579/EG av den 22 juli 2003 om genomförandet av medlemsstaterna sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003 s. 29 f.

<sup>192</sup> Jobs, jobs, jobs 2003.

<sup>193</sup> A.a. annex 1 s. 70.

det sammanhanget kan det enligt rapporten för Sveriges del, vara värt att åter betona Specialgruppens reflektion över vikten av att medlemsstaterna agerar på ett tidigt stadium mot trender som kan vara skadliga först i ett mellan- samt ett långsiktigt tidsperspektiv.

Sysselsättningen blev, enligt rapporten, år 2002 svagare för första gången på fem år, från 74,1 % till 73,6 %. Könrelaterat innebar det en nedgång för männen medan kvinnornas nivå stod stilla. Arbetslösheten höll sig kvar på samma nivå, 4,9 %. Ungdomsarbetslösheten ökade däremot från 5,9 % till 6,4 %. En positiv utveckling ansågs dock vara att de äldre arbetstagarnas deltagande på arbetsmarknaden ökade från 66,8 % till 68 %.

Sverige som alltså har uppnått samtliga Lissabonmål, har enligt rapporten utstakat ett eget högre delmål nämligen att 80 % av 20-64 åringarna ska delta på arbetsmarknaden. Sveriges sysselsättningspolitik satsar enligt rapporten främst på att kvarhålla arbetstagarna i arbetslivet längre, öka sysselsättningsnivån för invandrare samt att minska långtidssjukskrivningarna. 65 % av de långtidssjukskrivna uppges att utgöras av kvinnor med arbeten inom den offentliga sektorn. Kvinnor är vidare underrepresenterade bland entreprenörer och egenföretagare. Sverige har enligt rapporten vidtagit åtgärder för att öka det kvinnliga nyföretagandet genom ett program där två tredjedelar av investeringen tilldelas kvinnorna och det resterande går till invandrarna.

Den sociala dialogen anses enligt rapporten fungera smidigt i Sverige. Arbetsmarknadens parter uppges vara engagerade i arbetet med den nationella handlingsplanen. Vidare är de även aktiva med att förhandla fram kollektivavtal som inbegriper viktiga aktuella sysselsättningsfaktorer som t.ex. det livslånga lärandet. Kollektivavtalen sluts med minimikrav på central nivå och överlämnar den övriga utformningen till de lokala avtalen. Samarbetet mellan regeringen och riksdagen avseende sysselsättningsstrategin i EU, utgörs enligt rapporten av att regeringen, med början år 2001, avger rapporter till riksdagen om strategins genomförande. Enligt rapporten är dock inte relationen mellan strategin och enskilda politiska beslut tydlig.

I den gemensamma rapporten följs rekommendationen för år 2003 (se avsnitt 3.5.1) upp. Rapporten menar att Sverige har agerat för att förbättra majoriteten av de områden som rekommendationen pekar på. Konkreta insatser uppges behöva göras för att få in invandrarna på arbetsmarknaden. Diskrepansen mellan invandrare och svenskar som är arbetslösa fortsätter enligt rapporten att minska och år 2002 var den 11 %. Sverige har satt ett mål avseende de långtidssjukskrivna nämligen att minska dem med hälften till senast år 2008. Åtgärder för att åstadkomma det har enligt rapporten tagits, men det anses vara för tidigt att avgöra om de medför positiva resultat. Reformerna av skatte- och bidragssystemen började år 1999 och är ännu inte klara.<sup>194</sup>

---

<sup>194</sup>Gemensam rapport om sysselsättningen 2003/2004, antagen av rådet och kommissionen den 4 mars 2004 s. 89 f.

### 3.5.4 Råden applicerade på tidsbegränsad anställning

När det avser råd riktade direkt till en enskild medlemsstat skulle man kunna tro att de skulle vara mer detaljerade än de allmänna rapporterna. Åter igen skall dock även de spegla det resultatnriktade förhållningssättet och subsidiaritetsprincipen. Råden blir alltså, som ovan visat, inte mer detaljerade, däremot blir de mer konkreta. De preciserar nämligen mer vilka problem en specifik medlemsstat skall fokusera på.

Inga av råden till Sverige nämner dock explicit den tidsbegränsade anställningen. Inte heller Sveriges nationella handlingsplan nämner den. Det kan ses mot bakgrund av att Sverige följer EU:s medelsnitt<sup>195</sup> avseende dess förekomst. Vidare inriktar man sig i dokumenten endast på de områden som främst kräver direkta åtgärder.

Råden betonar dock vikten av att försätta särskilda grupper i arbete för att inte, ur en mellan och långsiktig synvinkel, få en sämre sysselsättningsnivå i landet. En stor del av de uppmärksammade grupperna sammanfaller med dem som innehar majoriteten av visstidsanställningarna, både i Sverige och även till viss del i EU som helhet, nämligen *kvinnor, ungdomar och invandrare*<sup>196</sup>. Frågan blir därför om det inte kan ses som en indikation på att ytterligare åtgärder behöver tas för att underlätta deras anställningsbarhet till tillsvidareanställningar.

Även om visstidsanställningen inte förs fram som ett område som behöver direkta åtgärder, krävs det alltså att man ser närmre på förhållandena innan man helt avvisar Sveriges behov av att ta itu med visstidsanställningarna. De nämnda grupperna ser dessutom ofta visstidsanställningsformen som något negativt och strävar efter en tillsvidareanställning. De går ofta från en visstidsanställning till en annan och varvar dem med arbetslöshet. Ett viktigt nyckelord i sammanhanget är utbildning. Visstidsanställda får oftast mindre vidareutbildning än tillsvidareanställda, vilket med tiden kan bidra till deras mindre attraktiva anställningsbarhet. För att hindra att de utsatta grupperna till slut hamnar i längre och längre arbetslöshet mellan varven och därmed tär på bidragssystemen är möjligen en satsning på utbildning ett svar på två problem.

Det ena är att utbildning kan höja de utsatta gruppernas anställningsbarhet och därmed också öka deras chanser till en tillsvidareanställning. Det andra är att utbildning också kan tjäna som ett incitament för att i det längre perspektivet skona bidragssystemen. Det nämnda kan visa att den tidsbegränsade anställningen i alla fall påverkar och påverkas av bl.a. bidragssystemet, de utsatta grupperna och utbildning, d.v.s. tre områden som uttryckligen tas upp i råden till Sverige. Trots att visstidsanställning inte nämndes särskilt i råden till Sverige så ligger det således ändå implicit i fokus tillsammans med de faktorer som råden faktiskt explicit pekade på.

---

<sup>195</sup> Storrie, a.a. 2003 s. 156.

<sup>196</sup> Numhauser-Henning, a.a. 2002 s. 435 f samt Ds 2002:56 s. 206 f och 248.

Visstidsanställningen kräver inte direkt uppmärksamhet men däremot åtminstone sekundär uppmärksamhet, för att Sverige skall kunna bibehålla sina sysselsättningsnivåer även i ett mellan och långsiktigt tidsperspektiv.

# 4 Spanien

## 4.1 Bakgrund

### 4.1.1 Den kontinentala modellen

Spaniens arbetsrätt ingår i den modell i EU som kallas för den *kontinentala* eller som den även kallas, den romansk-germanska modellen. Det specifika för den är att staten har huvudrollen på arbetsmarknaden. Det är nämligen lagstiftningen som utgör det främsta rättsliga styrmedlet på arbetsmarknaden. Den är utformad som *minimirättigheter* för den enskilde arbetstagaren. Kollektivavtal är dock även av vikt på arbetsmarknaden. Kollektivavtalen är rättsligt bindande för dess parter men kan i majoriteten av länderna bli bindande för en hel bransch eller del av arbetsmarknaden genom beslut av myndigheterna. Det är vanligtvis statliga myndigheter som följer upp fullgörandet av de arbetsrättsliga rättigheterna och skyldigheterna. De fackliga organisationerna besitter sällan några rättigheter eller skyldigheter enligt lag. Vidare har de få medlemmar. Organisationsgraden varierar dock kraftigt mellan länderna i den kontinentala modellen. I Spanien är organisationsgraden mindre än 10 %.<sup>197</sup>

### 4.1.2 Spanien och tidsbegränsad anställning

Under Francos styrelsetid (1939-1975) samt även en tid därefter var det principen om en stabil anställning ("estabilidad en el empleo") som rådde. Det medförde att tillsvidareanställning var (och är) den främsta anställningsformen, till följd av det utformades även lagstiftningen så att det skulle vara omständligt<sup>198</sup> och dyrt<sup>199</sup> för en arbetsgivare att säga upp anställda.<sup>200</sup> På Francos tid var dock tidsbegränsad anställning tillåten under förutsättning att ett företags ekonomiska förhållanden berättigade till det. Efter Francotiden (mer bestämt 1984<sup>201</sup>) tilläts dock tidsbegränsad anställning *utan* särskilda begränsningar.

Anställningsskyddet för arbetstagarna under Francos tid skulle ses som kompensation för frånvaron av den fackliga organisationsfriheten. Efter Francotiden uppges istället den tidsbegränsade anställningen vara kompensation till arbetsgivarna för den fackliga organisationsfriheten.<sup>202</sup> Det var inte förrän 1990-talet som strikta begränsningar avseende

---

<sup>197</sup> Nyström, a.a. 2002 s. 61.

<sup>198</sup> Det krävdes t.ex. ett godkännande från myndigheterna för att få säga upp en tillsvidareanställd. Storrie, a.a. 2003 s. 151.

<sup>199</sup> Om en tillsvidareanställd blev uppsagd på sakliga skäl fick denne en årslön. Ansågs inte uppsägningen vara saklig, fick denne istället upp till 42 månadslöner. Storrie, a.a. 2003 s. 151.

<sup>200</sup> Keller, a.a. 1997 s. 12.

<sup>201</sup> För en närmre inblick i reglerna från den tiden se t.ex. SOU 1993:32 s. 286 och 288.

<sup>202</sup> Schömann m.fl. *Labour Market Efficiency in the European Union* 1998 s. 63.



visstidsanställning infördes på grund av den höga arbetslösheten.<sup>203</sup> Begränsningarna tog sig främst formen av en uppräknande lista med tillåtna former av visstidsanställning. Listan har dock fått en ökad omfattning under de senare åren.

## 4.2 Utformningen av tidsbegränsad anställning

I Spanien är förekomsten av tidsbegränsade anställningsavtal, precis som i Sverige, reglerat i lag.

Först och främst särskiljs det mellan tre typer av tidsbegränsade anställningskontrakt.<sup>204</sup> *Den första typen* är de som speciellt är till för lärlingar (utan akademisk utbildning) och praktikanter (besitter en akademisk utbildning). Anställningsavtalen får inte vara mindre än sex månader och inte längre än tre år för lärlingar och två år för praktikanter.<sup>205</sup>

*Den andra typen* räknar upp tre<sup>206</sup> olika tillfällen för när de tidsbegränsade anställningsavtalen är tillåtna. Det gäller först kontrakt avseende en viss arbetsuppgift eller tjänst. Tidsperioden för ett sådant kontrakt är begränsad till uppgiftens eller tjänstens avslut. Vidare avser det kontrakt för att möta tillfälligt ökade produktionsbehov, t.ex. att företag får fler orders än vanligt. Lagens maxtid i det här hänseendet är sex månader inom ett år. Ytterligare är vikariat en tillåten företeelse vilket kan fortgå så länge som kontraktet varar för personen som gett upphov till vikariatet.<sup>207</sup>

För den här *andra typen* av kontrakt, gäller en uppsägningstid på femton dagar om kontraktet har varat i *mer än ett år*. Det gäller dock inte för vikariat. För det fall att arbetsgivaren inte följer det kravet har den uppsagde rätt till lön för den period som denne skulle ha arbetat. Om arbetstagaren fortsätter att arbeta för arbetsgivaren efter att kontraktstiden löpt ut (oavsett

---

<sup>203</sup> Keller, a.a. 1997 s. 12. De företogs närmare bestämt 1994, 1997 och 2001. Dolado m.fl. *Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain* 2002 s. 270. Nivån av andelen visstidsanställda i förhållande till alla arbetstagare i Spanien, var år 1984 10 %. 1991 var andelen istället över 30 %. Den siffran höll i stort sett i sig ända fram till 1996. Dessutom var samtidigt cirka 90 % av alla nya anställningsavtal från 1984 och åtminstone fram till 1997, visstidsavtal, se Schömann m.fl. a.a. 1998 s. 150, 154 och 164. Nivån av visstidsanställda, med mer aktuella siffror var 1995 35,4 % och 2001 32 %, se åter Dolado.

<sup>204</sup> Se Carlos Castro och López Antón, *International handbook on Contracts of Employment* 1999 s. 28 f och 58.

<sup>205</sup> Carlos Castro och López Antón, a.a. 1999 s. 28 samt Keller, a.a. 1997 s. 13 f. Båda litteraturkällorna innehåller hänvisningar till lagrum.

<sup>206</sup> Tidigare fanns det även en fjärde möjlighet till visstidsanställning enligt den här andra typen. Den fjärde innebar att en tidsbegränsad anställning var tillåten i samband med att ett företag lanserade något nytt. Ett sådant avtal fick endast förekomma mellan sex månader och tre år. (Carlos Castro och López Antón, a.a. 1999 s. 28 f och 58 samt Keller, a.a. 1997 s. 12 f.) Det här skälet försvann genom en lagändring 1997. Vigneau m.fl. 1999 s. 197 samt Schömann m.fl. a.a. 1998 s. 155. I Spanien går säsongarbetare under ett tillsvidareanställningsavtal på deltid, se Vigneau m.fl. 1999 s. 198 f, Carlos Castro och López Antón, a.a. 1999 s. 34 samt Schömann m.fl. a.a. 1998 s. 65.

<sup>207</sup> Carlos Castro och López Antón, a.a. 1999 s. 28 f samt Keller, a.a. 1997 s. 12 f. Båda litteraturkällorna innehåller hänvisningar till lagrum.

hur lång kontraktstiden var) anses kontraktet ha omvandlats till ett tillsvidarekontrakt såvida det inte bevisas vara motsatsen.<sup>208</sup> Om en arbetsgivare avbryter ett visstidskontrakt (*mindre än ett års anställningstid*) innan det har löpt ut gäller de vanliga spanska reglerna avseende uppsägning utan sakligt skäl (unfair dismissal). Det innebär att den visstidsanställda endast har rätt till återgång (reinstatement) till arbetet fram till dess att avtalet faktiskt skulle ha upphört. Någon rätt till den uteblivna lönen har arbetstagaren alltså inte. Om anställningen däremot varat i *mer än ett år* har dock den visstidsanställda i en sådan situation rätt till ersättning.<sup>209</sup>

*Den tredje typen* av tidsbegränsade anställningskontrakt får ingås med arbetstagare som är registrerade hos arbetsförmedlingen och som i minst sex månader fått arbetslöshetsförmåner av staten eller är 16-30 år eller har fyllt 45 år eller är kvinnor för branscher som har få kvinnor eller är funktionshindrade.<sup>210</sup> Ett sådant kontrakt får inte skrivas på mindre än ett år eller på mer än tre år. Företag som har sagt upp anställda utan *sakliga skäl*<sup>211</sup> får dock inte utnyttja den här sortens anställningskontrakt. Den här formen av kontrakt berättigar alltid vid kontraktets utgång, arbetstagaren till en tolvdagarslön för varje år som denne innehåft kontraktet.<sup>212</sup>

Kravet för samtliga tidsbegränsade anställningar är *skriftlig*<sup>213</sup> form. Det finns dock ett undantag, om anställningen baseras på tillfälligt produktionsbehov behöver den inte vara skriftlig om den varar mindre än fyra veckor.<sup>214</sup> Om visstidsanställningen inte är skriftlig föreligger det en presumtion för att anställningen är en tillsvidareanställning.<sup>215</sup>

Kollektivavtal i Spanien, på central som på lokal nivå, har möjlighet att ändra allt av det ovanstående så länge som det är till arbetstagarnas fördel.<sup>216</sup> Ett kollektivavtal är bindande för alla arbetstagare och arbetsgivare inom samma bransch och geografiska område som avtalet omfattar. Med andra ord är kollektivavtalet, som tidigare nämnts, allmängiltigt. Det är dock inte bindande för dem som sedan tidigare har ett eget kollektivavtal.<sup>217</sup>

Sammanfattande har både Sverige och Spanien reglerat den tidsbegränsade anställningen genom att uppge *särskilda situationer* (relativt snarlika) för

---

<sup>208</sup> Carlos Castro och López Antón, a.a. 1999 s. 58.

<sup>209</sup> Vigneau m.fl. a.a. 1999 s. 209 samt Dolado m.fl. a.a. 2002 s. 273 f. I den sistnämnda anges även att *tillsvidareanställda* kan sägas upp av sakliga skäl eller osakliga skäl eller så kan uppsägningen vara ogiltig.

<sup>210</sup> Gruppen var dock mindre innan lagändringen 2001. Dolado m.fl. a.a. 2002 s. 275.

<sup>211</sup> Se Keller, a.a. 1997 s. 14 ff.

<sup>212</sup> Carlos Castro och López Antón, a.a. 1999 s. 33 och 58.

<sup>213</sup> Vissa av visstidskontrakten kräver ett särskilt formulär. Både lokal arbetstagarorganisation och arbetsförmedlingen skall erhålla en kopia av anställningsavtalet. Se Keller, a.a. 1997 s. 12.

<sup>214</sup> Carlos Castro och López Antón, a.a. 1999 s. 28 f.

<sup>215</sup> Keller, a.a. 1997 s. 11 f.

<sup>216</sup> Carlos Castro och López Antón, a.a. 1999 s. 18 samt Keller, a.a. 1997 s. 10. För mer om kollektivavtalsförhandlingarna, se den sistnämnda s. 22 f och 29 ff.

<sup>217</sup> Keller, a.a. 1997 s. 30 f.

när den är tillåten. Samtidigt har de båda staterna även satt upp *maxgränser* för hur länge de olika typerna av visstidsanställning får fortgå. Sverige har dock genom en av sina typer, den överenskomna visstidsanställningen, ett mildare förhållningssätt till förekomsten av visstidsanställning. Den visstidstypen kräver nämligen inget särskilt skäl för en visstidsanställning. Däremot har den i alla fall en maxtidsgräns. I Spanien krävs det dock alltid ett skäl (eller en begränsning av arbetstagarkategorin) för en visstidsanställning.

Detaljerade uppräkningsavtal av när en visstidsanställning får förekomma, kan ibland motverka sitt syfte eftersom det kan vara svårt att bedöma om ett anställningsavtal verkligen inryms under just den kategori som är angiven i avtalet. Mot bakgrund av att även olika maxtidsgränser gäller för olika typer av visstidsanställningsavtal kan det bli komplicerat.<sup>218</sup> De spanska arbetsgivarorganisationerna anser också att det är förvillande för arbetsgivarna att olika regler gäller för olika former av visstidsanställningar, det är nämligen inte bara maxtiderna som varierar med de olika typerna, utan även t.ex. arbetsgivaravgifterna (se avsnitt 4.4.). Om en arbetsgivare i Spanien inte betalar arbetsgivaravgiften föreligger en presumtion för att anställningen skall omvandlas till en tillsvidareanställning såvida arbetsgivaren inte kan bevisa motsatsen.<sup>219</sup> Både Sverige och Spanien har dock lättat på sin stränga lagstiftning avseende visstidsanställning. Båda länderna har vidare främst satsat på att hindra missbruket av visstidsanställningsformen och därefter på de visstidsanställdas behov av ett särskilt skydd.<sup>220</sup>

I spansk lag förekommer idag<sup>221</sup> över huvud taget inga begränsningar av hur många gånger en visstidsanställning kan förnyas. Det avgörs istället i domstol.<sup>222</sup> Även i Sverige är det ytterst domstol som avgör från fall till fall om ett antal upprepade visstidsanställningar utgör ett missbruk av institutet.<sup>223</sup> Vanligtvis avgörs det utifrån huruvida objektiva skäl förelegat för upprepning-en/arna. Spanska domstolar har, åtminstone fram till 1999, godtagit upprepade visstidsanställningar i form av att en arbetstagare givits olika typer av sådana kontrakt av en arbetsgivare. Vid korta uppehåll mellan visstidsanställningarna, ger dock de spanska domstolarna en visstidsanställd rätt att bortse från avbrotten och därmed få en längre sammantagen period vid beräkningen av anställningsrättigheter.<sup>224</sup>

---

<sup>218</sup> Se Vigneau m.fl. a.a. 1999 s. 188 f, 197 och 205.

<sup>219</sup> Schömann m.fl. a.a. 1998 s. 63.

<sup>220</sup> Vigneau m.fl. a.a. 1999 s. 215.

<sup>221</sup> Vigneau m.fl. a.a. 1999 s. 211 och 213. Tidigare verkar det som att en visstidsanställning endast fick förnyas upp till tre år, se Schömann m.fl. a.a. 1998 s. 63. Det kan dock ha avsett endast en form av visstidsanställning. I ett annat arbete anges nämligen att upprepningar endast är tillåtna inom den maxperiod som anges för respektive anställningsform, se Clauwaert, *Survey of fixed-term contracts* 1998 s. 42.

<sup>222</sup> Vigneau m.fl. a.a. 1999 s. 211 och 213.

<sup>223</sup> Numhauser-Henning, a.a. 2002 s. 449.

<sup>224</sup> Vigneau m.fl. a.a. 1999 s. 211 och 213.

I Spanien är de faktiska visstidsanställningarna av övervägande kort varaktighet, vilket innebär max sex månader. Sverige tillhör däremot EU:s medelsnitt och har en jämnare balans mellan de olika varaktighetstiderna. Den största andelen utgörs dock av anställningar på max sex månader.<sup>225</sup> Kort varaktighet förekommer dock även bland tillsvidareanställningarna.<sup>226</sup>

### 4.3 Implementeringen av direktiven

I de samtliga tre direktivens fall har Spanien, precis som Sverige, fullgjort sin rapporteringsskyldighet till EU om var i landets befintliga lagstiftning som direktiven anses fullgjorda och/eller vilka nya lagar som skapats för att uppfylla dem.

Avseende *visstidsdirektivet*<sup>227</sup> förefaller det som om Spanien vidtagit *grundläggande förändringar* avseende utformningen av själva anställningsavtalet. Fem olika lagpunkter är anmälda vilket är att jämföra med Sverige som bara hade en. Det faktum att ändringarna i Spanien var fler i antal säger dock inget om betydelsen av dem. Sveriges enda ändring förefaller mer ingripande i det svenska lagsystemet än vad de fem olika ändringarna tillsammans innebar för det spanska lagsystemet.<sup>228</sup>

Visstidsdirektivet medförde för Sveriges del en ny lag för att anses kunna uppfylla dess krav på icke-diskriminering. För Spaniens del vidtogs inga åtgärder för just det ändamålet. Det ansågs i Spanien redan vara uppfyllt genom artikel 14 i den spanska konstitutionen.<sup>229</sup> Vissa tveksamheter kring skyddets tillräcklighet i omfattning har dock förekommit.<sup>230</sup>

*Cinderelladirektivet*<sup>231</sup> har medfört flera ändringar i spansk lagstiftning. Hela arton ändringar och/eller befintliga lagregler är angivna av Spanien.<sup>232</sup> Det är dock viktigt att hålla i åtanke att direktivet inte endast berör tidsbegränsade anställningar.

Spanien har meddelat fyra olika rättsakter, varav en ändrats ytterligare, för att landet skall anses uppfylla *direktivet om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för visstidsanställda*<sup>233</sup>. Vissa av reglerna är införda i lagar som är utformade för arbetstagare i allmänhet medan andra lagar specifikt riktar sig till visstidsanställda.<sup>234</sup>

<sup>225</sup> Storrie, a.a. 2003 s. 149. Se även fotnot 154.

<sup>226</sup> Storrie, a.a. 2003 s. 148 och 160.

<sup>227</sup> Direktiv 1999/70/EG.

<sup>228</sup> Se fotnot 181.

<sup>229</sup> Artikel 14 i den spanska konstitutionen hade dessutom redan innan visstidsdirektivets tillkomst förtydligats i Estatuto de los Trabajadores (arbetsrättslig lag).

<sup>230</sup> Vigneau m.fl. a.a. 1999 s. 139, 154 och 161 f. Se även Carlos Castro och López Antón, a.a. 1999 s. 59.

<sup>231</sup> Direktiv 1991/533/EEG.

<sup>232</sup> Se fotnot 186.

<sup>233</sup> Direktiv 1991/383/EEG.

<sup>234</sup> Se fotnot 188.

Trots de angivna bestämmelserna till EU om var det går att finna de spanska lagmotsvarigheterna till de nämnda direktiven, är det precis som för Sverige, ingen garanti för att de spanska reglerna är tillräckliga eller korrekta. Det går utanför uppsatsens syfte att leta efter eventuella spanska mål avseende tolkningen av de tre direktiven. Jag har funnit ett EG-förhandsavgörande rörande Spanien som till viss del behandlar tidsbegränsad anställning, Jiménez Melgar-målet.

Jiménez Melgar-målet handlar om en kvinna som varit anställd genom upprepade kontrakt om visstidsanställning. När hon blev gravid förnyades dock inte hennes visstidsanställning. Om en förnyelse av hennes kontrakt enbart uteslöts p.g.a. att hon var gravid ansåg EG-domstolen att det utgjorde direkt diskriminering. Den direkta diskrimineringen fann man stöd för i likabehandlingsdirektivet.<sup>235</sup> Målet började samma år som visstidsdirektivet blev klart så implementeringstiden för det hade inte gått till ända. Frågan är dock om visstidsdirektivet verkligen hade kunnat behandla frågan eftersom det rörde sig om en avslutad anställning.

Kommissionen har i sin rapport 2003 inget att anmärka på Spanien avseende landets tillämpning av de tre direktiven.<sup>236</sup>

## 4.4 Spaniens handlingsplan 2003

Spaniens nationella handlingsplan betonar inledande att Spanien sedan 1997 medvetet har satsat på att öka tillsvidareanställningarna och minska de tidsbegränsade anställningarna. Staten har tillsammans med fackföreningarna bildat en anställningsstabilitetspakt. Den har till uppgift att arbeta fram ramar för arbetsmarknaden med syfte att kombinera trygghet och flexibilitet. Resultatet visar enligt rapporten att de tidsbegränsade anställningsavtalen i Spanien kontinuerligt minskar i jämförelse med det totala antalet anställningskontrakt.<sup>237</sup>

Skillnaden är dock stor mellan den privata och den offentliga sektorn. Enligt arbetstagarorganisationerna har visstidsanställningarna minskat i den privata sektorn med 5,5 % medan de istället har ökat i den offentliga sektorn med 5,6 %.<sup>238</sup> Minskningen uppges vara en effekt av satsningarna på både deltids- och heltids-tillsvidareanställningarna. T.ex. får arbetsgivarna göra avdrag i socialförsäkringssystemet om de tillsvidareanställer kvinnor. Vidare har arbetsgivarna fått en minskning av kostnaderna vid uppsägningar, dessa har tidigare ansetts vara ett skäl till att de inte vågat tillsvidareanställa. Kraven har dessutom skärpts för när tidsbegränsade anställningar skall anses vara tillåtna. I handlingsplanen preciseras dock inte

---

<sup>235</sup> Domen p 47 och domstolen p 3 i Jiménez Melgar-målet, C-438/99 (4.10.2001).

<sup>236</sup> KOM (2003) 669 slutlig, Tjugonde årsrapporten om kontrollen av gemenskapsrättens tillämpning (2002), Bryssel den 21.11.2003 s. 22 ff.

<sup>237</sup> Spaniens handlingsplan för sysselsättning 2003 s. 4 f.

<sup>238</sup> A.a. s. 101. Se även Dolado m.fl. a.a. s. 286 och 289 f.

restriktionernas utformning. Vidare får arbetsgivare betala en kännbar summa i samband med upphörandet av de tidsbegränsade kontrakten.<sup>239</sup>

Den tredje särskilda EU-riktlinjen behandlar specifikt frågan *flexibilitetstrygghet*. Arbetsmarknads- och socialdepartementet är direkt ansvarig för denna särskilda riktlinjes utformning i den spanska handlingsplanen. De främsta arbetstagar- samt arbetsgivarorganisationerna i Spanien har dessutom varit särskilt involverade i just den här specifika EU-riktlinjens utformning i handlingsplanen. Arbetstagarorganisationerna, CCOO och UGT, ansåg dock i efterhand att departementet inte tagit hänsyn till deras observationer och förslag avseende bl.a. att minska det stora antalet tidsbegränsade anställningsavtal. De tre hållna mötena ansågs av dem endast ha varit en ren formalitet.<sup>240</sup> Även arbetsgivarorganisationerna, CEOE och CEPYME, menade att deras medverkan borde ha fått vara större.<sup>241</sup>

Avseende den tredje särskilda EU-riktlinjen framhäver den spanska handlingsplanen genom företagna lagar och avtal, den aktuella situationen i Spanien.

För det första slöts ett avtal i november 2002 mellan staten och de huvudsakliga arbetstagarorganisationerna. Avtalet skall gälla för 2003-2004 och behandlar moderniseringen och utvecklingen av de offentliga arbetsförmedlingarna. I avtalet skall enligt handlingsplanen, åtgärder finnas för att även minska visstidsanställningarna.

I en lag, som i handlingsplanen endast benämns som 45/2002, skall följande två åtgärder tas för att främja tillsvidareanställningarna. Den första är att arbetsgivaren får mindre kostnader vid uppsägningar. Den andra är att myndigheterna får möjlighet att dra en arbetsgivare inför domstol för att återfå utbetalda arbetslöshetsersättningar till en arbetstagare som arbetsgivaren har ingått ett s.k. odeklarerat, eller svart, tidsbegränsat avtal med. Arbetstagarens rätt till arbetslöshetsersättning påverkas dock inte.<sup>242</sup> Den sistnämnda anser CCOO och UGT, inte ha några effekter för en arbetstagares anställningstrygghet. Skepticismen är än större över att de inte har fått se någon statistik över dess effektivitet än.<sup>243</sup>

Arbetstagarorganisationerna (CCOO och UGT) och arbetsgivarorganisationerna (CEOE och CEPYME) fastställer årligen ett s.k. ANC-avtal (Interconfederal agreement for Collective Bargaining). Avtalet lägger upp riktlinjer för vad de kommande kollektivavtalsförhandlingarna skall fokusera på. ANC 2002 var det första avtalet som *framgångsrikt* fick fram en bättre förhandlingsanda genom att utöka områdena och stadierna för förhandling.

---

<sup>239</sup> A.a. s. 4 f.

<sup>240</sup> A.a. s. 39 ff, 97 och 121.

<sup>241</sup> A.a. s. 117.

<sup>242</sup> A.a. s. 16 f.

<sup>243</sup> A.a. s. 120.

I ANC 2003 skall förhandlingarna bl.a. fokusera på att uppmuntra anställningsavtal som är av tillsvidareform. Det gäller både helt nya jobb samt att omvandla befintliga tidsbegränsade anställningsavtal till tillsvidareavtal. Dessutom anges att upprepade visstidsanställningar för en och samma arbetstagare skall förhindras. Vidare uppges att kriterier har tagits fram för när behovet av visstidsanställningar faktiskt är godtagbart. Dessutom uppmärksammas kvinnors höga andel av visstidsanställningar.<sup>244</sup>

CEOE och CEPYME pekar särskilt på den höga andelen visstidsanställningar vilka konstateras vara den högsta inom EU. (Observera att rapporten skrevs innan EU:s utvidgning.) De anser att det faktum att andra EU-länder hanterar flexibilitetsbehovet med hjälp av olika medel som t.ex. deltidsanställningar och uppsägningar, talar för att Spaniens ansträngningar för att minska de tidsbegränsade anställningarna måste förbättras. De betonar att satsningarna på tillsvidareanställningarna, genom att göra anställningsavtalens uppsägningar mer flexibla samt genom att sänka arbetsgivaravgifterna, har medfört en klar förbättring av situationen. Däremot anser de att åtgärderna som haft i syfte att straffa en arbetsgivare för att visstidsanställa, t.ex. genom att betala en kännbar summa vid kontraktets upphörande samt extra arbetsgivaravgifter, knappt visat sig ha någon verkan.

Arbetsgivarorganisationerna betonar att arbetsgivaravgifterna borde sänkas eftersom det skulle bidra till ökad sysselsättning. De menar också att reglerna för de olika anställningsavtalen borde förenklas i sin helhet. Det faktum att arbetsgivaravgifterna varierar beroende av vilket anställningsavtal det rör sig om, förvirrar endast arbetsgivarna. Dessutom anser de att förbättringar måste ske både av samarbetet mellan arbetsmarknadens aktörer samt av analyserna av deras arbete.<sup>245</sup>

CCOO och UGT uppmärksammar särskilt att 48 % av visstidsanställningarna innehas av personer under 30 år. För dessa personer menar de att möjligheten till vidareutbildning är mindre eftersom arbetsgivarna sällan satsar på att utbilda dessa personer. CCOO och UGT betonar också vikten av att ha samtliga regler och faktorer som påverkar visstidsanställningarna i åtanke, vid framtagandet av åtgärder för att förbättra Spaniens situation med visstidsanställningar. Ett helhetsperspektiv är alltså att föredra enligt dem.<sup>246</sup>

---

<sup>244</sup> A.a. s. 16 ff, 106 f och 122.

<sup>245</sup> A.a. s. 109 ff.

<sup>246</sup> A.a. s. 101 f.

## **4.5 EG-sysselsättningsråd riktade direkt till Spanien**

### **4.5.1 Rådets rekommendation 2003**

I rekommendationen konstateras Spanien ha en arbetslöshet som ligger avsevärt över genomsnittet i EU samtidigt som sysselsättningen är lägre än genomsnittet. Vidare är arbetslösheten dessutom mer än dubbelt så hög för kvinnor i jämförelse med män. Enligt rekommendationen krävs det därmed åtgärder som leder till betydliga förbättringar för sysselsättningen. För att minska den markanta diskrepansen mellan könen måste enligt rekommendationen, tillgången av barnomsorg samt vårdmöjligheter för andra familjemedlemmar öka.

Det typiska inslaget på den spanska arbetsmarknaden av de många tidsbegränsade anställningarna, anses av rådet bidra negativt till produktionsutvecklingen. Den ståndpunkten kan härröra från det faktum att visstidsanställda generellt får mindre tillgång till vidareutbildning vilket i sin tur, när de visstidsanställda ökar på arbetsmarknaden, kan leda till en minskad produktionsutveckling.<sup>247</sup> Rådet föreslår att Spanien med hjälp av lagstiftning skall verka för att minska de tidsbegränsade anställningarna. Parallellt med det bör även satsningen på det s.k. livslånga lärandet prioriteras. Dessa delmål kommer i sin tur enligt rådet att få fart på både produktiviteten och kvaliteten i arbetet. Vidare har Spanien en sällsynt låg andel deltidsanställningar i jämförelse med andra medlemsstater. Rådet anser att Spanien borde uppmuntra dessa.

Ytterligare rekommendationer till Spanien avser landets regionala divergenser avseende sysselsättning. För att komma till rätta med skillnaderna bör huvudvikten, enligt rådet, läggas vid två olika områden nämligen att frambringa positiva incitament för att arbetsplatser skall etableras i regionerna med lägre sysselsättning samt att underlätta för arbetstagarna att flytta mellan regionerna. Enligt rådet försvåras nämligen rörligheten inom landet av t.ex. den rådande utformningen av Spaniens bostadsmarknad. Slutligen menar rådet att även de offentliga arbetsförmedlingarna behöver utvecklas så att de bättre kan förse arbetstagarna med relevanta uppgifter om arbetsmarknaden.<sup>248</sup>

### **4.5.2 Jobs, jobs, jobs- specifikt till Spanien**

Rapporten Jobs, jobs, jobs (se avsnitt 2.3.3) utgår från följande insamlade fakta. Mellan åren 1997 och 2002, var Spanien den medlemsstat som hade den högsta ökningen av sysselsättningsgraden samt den stat som fick arbetslösheten att sjunka mest. Trots det ligger alltså sysselsättningsnivån

---

<sup>247</sup> Dolado m.fl. a.a. 2002 s. 284.

<sup>248</sup> Rådets rekommendation 2003/579/EG av den 22 juli 2003 om genomförandet av medlemsstaterna sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003 s. 25.



ändå långt under genomsnittet i EU samtidigt som arbetslösheten också är betydligt större än EU-genomsnittet. De regionala skillnaderna är dessutom stora. Sysselsättningsnivåerna för kvinnor och äldre människor är särskilt låga. Ungefär *en tredjedel* av Spaniens arbetstagare har en tidsbegränsad anställning och produktiviteten är låg. Utbildningsnivån i landet är också låg.

För att öka *anpassningsförmågan* föreslår Specialgruppen att incitament måste ges för att en arbetsgivare skall anse en tillsvidareanställning vara ett bättre anställningsalternativ än en tidsbegränsad anställning. Den anser också att Spanien borde främja utvecklingen av bemanningsföretagen samt verka för en ökning av deltidsarbetet. Vidare uppmuntras en administrativ förenkling för att gynna företagsklimatet. Dessutom behövs det, enligt Specialgruppen, satsas mer på forskning och utveckling. Ytterligare menar den att lagstiftningen avseende kollektivavtalens kompetens borde reformeras i den riktning att parterna får större utrymme att förhandla. Det behövs enligt rapporten, för att kunna modernisera arbetsorganisationen samt för att kunna använda löneskillnader för att utjämna de regionala divergenserna.

För att *alla* skall ha en *möjlighet att delta på arbetsmarknaden* behöver Spanien, enligt Specialgruppen, fortsätta att modernisera de offentliga arbetsförmedlingarna och utveckla samarbetet mellan dem. Fler arbetsmarknadsåtgärder behövs för att underlätta rörligheten hos arbetstagarna, både avseende den geografiska aspekten samt med utvecklingsaspekten längs karriärstegen. Särskild fokus bör ges åt ungdomar, invandrare och långtidsarbetslösa. För att öka andelen kvinnor på arbetsmarknaden anser Specialgruppen vidare att tonvikt bör läggas på ökade barnomsorgsmöjligheter samt att engagera männen i familjeansvaren. Slutligen menar den att breda strategier krävs för att öka andelen äldre i arbetslivet.

För att förbättra *humankapitalet* anser Specialgruppen att åtgärder behövs både för att förebygga avhopp från grundskolan och för att främja det livslånga lärandet. Särskilda satsningar anses behöva göras på de lågutbildade. Utbildningen kan också enligt Specialgruppen behöva styras efter arbetsmarknadens behov.<sup>249</sup>

### **4.5.3 Den gemensamma rapporten- specifikt till Spanien**

Enligt den gemensamma rapporten (se avsnitt 2.3.4) steg sysselsättningen i Spanien med 1,5 % år 2002. Det innebar att sysselsättningen ökade till 58,4 %. Arbetslösheten gick trots det upp till en nivå på 11,3 %. Sysselsättningen ökade mer för kvinnorna än för männen, samtidigt som arbetslösheten, paradoxalt, ökade mest för kvinnorna. Det föreligger enligt rapporten fortfarande avsevärda diskrepanser mellan kvinnor och män och de typiska kvinno- respektive mansyrkena ser ut att växa sig allt starkare. Vidare ökar sysselsättningen för de äldre arbetstagarna, även om det sker långsamt. År

---

<sup>249</sup> Annex 1 till Jobs, jobs, jobs 2003 s. 66.

2002 var ökningen en halv procentenhet och slutade på 39,7 %. Den tidsbegränsade anställningsformen utnyttjas frekvent vilket, enligt rapporten, är en av förklaringarna till varför få utbildar sig. Deltidsarbete uppges vara en ovanlig företeelse på den spanska arbetsmarknaden.

Det vidtogs, enligt rapporten, inga drastiska förändringar i den spanska sysselsättningspolitiken år 2003 utan den fortsatte på tidigare bana. Det innebär att satsningar gjordes på att åstadkomma ökad sysselsättning genom fler arbeten samt att få fler människor att delta på arbetsmarknaden. För att lyckas med det gjordes ansträngningar främst på att göra deltagandet på arbetsmarknaden till ett lukrativt alternativ. Vidare prioriterades en förbättring av kvaliteten i arbetet samt att accelerera produktiviteten. Ett särskilt fokus sattes, enligt rapporten, på att höja sysselsättningsnivån för kvinnor och äldre arbetstagare samt på att få ned antalet tidsbegränsade anställningar.

Fastän Spanien har en låg sysselsättningsnivå utstakades enligt rapporten, inga nationella mål. Avseende den sociala integrationen investerade Spanien i åtgärder för att bistå särskilda grupper och regioner som har det svårt. Enligt rapporten innebär det åtgärder inom närliggande rättsområden för att sysselsättningen skall uppvisa positiva resultat. Bostadsmarknadens utformning behöver t.ex. reformeras för att i sin tur mobiliteten mellan regionerna skall öka. Vidare behöver även barnomsorgen utökas, detta för att i sin tur främja kvinnornas sysselsättning.

Den spanska sysselsättningspolitiken gäller även för självbestämmande regioner och kommuner vilket, enligt rapporten, medför att samarbetet mellan alla aktörer blir mer invecklat. Trots det anses i rapporten, många parter haft möjlighet att föra fram sina åsikter i den nationella handlingsplanen. I rapporten krävs dock en bättre systematik i proceduren i samband med arbetet av den nationella handlingsplanen.

Rapporten behandlar även en uppföljning av hur Spanien hanterat rådets rekommendation (se avsnitt 4.5.1). Den konstaterar att Spanien har startat åtgärder för en del av rådets rekommendationer. Måttet av flexibilitet på arbetsmarknaden styrs huvudsakligen av avtal mellan offentliga myndigheter och arbetsmarknadens parter. Spanien har de senaste åren försökt att minska de tidsbegränsade anställningarna men framgången har, enligt rapporten, inte varit tillräcklig.

Det föreslås i rapporten att tonvikten måste läggas på att, så att säga, marknadsföra deltidsarbete och bemanningsföretag för att kunna åstadkomma en markant minskning av visstidsanställningsavtalen. Bemanningsföretagen anses i rapporten vara ett bra alternativ för både arbetsgivare och arbetstagare, eftersom de erbjuder trygghet för arbetstagarna och flexibilitet för arbetsgivarna.

För att förbättra jämställdheten har Spanien valt att fortsätta med samma åtgärder som de arbetat med under tidigare år, men har ökat investeringarna

för det. Barnomsorg för barn yngre än tre år är, enligt rapporten, på väg att expandera väsentligt. Däremot verkar, enligt rapporten, inga åtgärder tas för äldre barn och för vården av andra familjemedlemmar.

De regionala divergenserna av sysselsättning och arbetslöshet sjönk lite under år 2002. Det tycks dock inte, enligt rapporten, sättas in några fler aktioner mot det än under tidigare år. Moderniseringen av de offentliga arbetsförmedlingarna går enligt rapporten framåt men behöver fortsatt uppmärksamhet. Vidare krävs en förbättring av utbildningsmöjligheterna.<sup>250</sup>

#### **4.5.4 Råden applicerade på tidsbegränsad anställning**

Råden uttrycker tydligt att Spanien måste ta till ytterligare åtgärder för att få ned nivån av visstidsanställningar. Visstidsanställning, utbildning och produktivitet anses gå hand i hand. De påverkar varandra starkt och utgör en ond cirkel i Spanien som kräver krafttag. Spaniens positiva framsteg visar dock att de åtgärder som landet vidtar har effekt. Än så länge har dock inte effekten nått ända till visstidsanställningarna. Det verkar inte heller som att de kommer att sjunka de närmaste åren.<sup>251</sup> Effekter som är beroende av flera faktorer, vilket ju nivån av visstidsanställningar är, kan dock ta längre tid innan de visas.

Spanien har försökt att förenkla uppsägningsförfarandet och dess kostnader vid tillsvidareanställning. Det arbetet måste alltså enligt råden fortsätta för att arbetsgivare skall våga anställa i formen tillsvidare istället för tidsbegränsat.

---

<sup>250</sup> Gemensam rapport om sysselsättningen 2003/2004, antagen av rådet och kommissionen den 4 mars 2004 s. 71 f.

<sup>251</sup> Storrie, a.a. 2003 s. 156 och 162.

## 5 Analys

I västvärlden har samhället gått igenom tre olika faser. Först jordbrukssamhället, sedan det traditionella industrisamhället och därefter, där vi befinner oss nu, det postindustriella samhället (det kunskapsbaserade samhället). Faserna har under sin respektive tidsperiod påverkat hela samhällsstrukturen med sina respektive typiska drag. Den tidsbegränsade anställningen har funnits under alla dessa perioder. I det traditionella industrisamhället var arbetstagarna dock huvudsakligen tillsvidareanställda. I det postindustriella samhället är fortfarande tillsvidareanställningen den främsta anställningsformen. Behovet av flexibilitet har dock ökat i takt med all ny teknik som det postindustriella samhället kännetecknas av.<sup>252</sup>

Behovet av flexibilitet har i sin tur medfört en eskalering av den tidsbegränsade anställningsformen. I anslutning till att lagarna i Sverige och Spanien öppnade upp för fler möjligheter till att visstidsanställa, utnyttjade arbetsgivarna (och gör det fortfarande) den anställningsformen för att tillgodose sitt flexibilitetsbehov.

Det pekas dock från flera håll på att det var flera olika faktorer som samverkade till ökningen av visstidsanställningarna. Utöver att lagarna fick ett mildare förhållningssätt till visstidsanställning är andra framförda faktorer den ekonomiska nedgången och den höga arbetslösheten.<sup>253</sup>

Arbetsgivarna kan täcka sitt behov av *flexibilitet på olika sätt*. Det faktum att de väljer att visstidsanställa för att tillfredsställa sitt flexibilitetsbehov, kallas inom den rättsvetenskapliga teorin för *numerär*<sup>254</sup> eller *numerisk*<sup>255</sup> *flexibilitet (numerical flexibility)*<sup>256</sup>. Teorin innebär att arbetsmarknaden och företagen delas in i två olika grupper. Den ena benämnes kärngruppen eller den interna gruppen. Den andra kallas för den perifera eller externa gruppen.

Resonemanget i teorin är att båda grupperna behövs på arbetsmarknaden för att en arbetsgivare skall kunna välja både stabilitet och flexibilitet i sin verksamhet. Kärngruppen består av tillsvidareanställda och utgör stabiliteten för en arbetsgivare. Den perifera gruppen åstadkommer flexibilitet för arbetsgivaren och det är alltså här som den tidsbegränsade anställningen faller in. Flexibiliteten uppnås i den här teorin uteslutande av den perifera gruppen. Det innebär att de tidsbegränsade anställningarna inom ett företag eller en verksamhet kan variera kraftigt inom korta perioder. I tider när det är mycket att göra skall många snabbt kunna anställas för att sedan, när

---

<sup>252</sup> Numhauser-Henning, a.a. 1993 s. 258 och 260.

<sup>253</sup> Ds 2002:56 s. 211 f samt Storrie, a.a. 2003 s. 152.

<sup>254</sup> Bilaga till Ds 2002:56 s. 142. Teorin utvecklas även här.

<sup>255</sup> Bilaga till Ds 2002:56 s. 64. Teorin utvecklas även här.

<sup>256</sup> Numhauser-Henning, a.a. 1993 s. 264 f. Teorin utvecklas även här. En ytterligare beteckning är kvantitativ flexibilitet se åter Numhauser-Henning s. 270 ff. Även andra former av teoretiska flexibilitetskonstruktioner går att finna i det nämnda arbetet.

sämre tider infinner sig eller när situationen åter är normal, snabbt kunna utgå.

EU framhåller dock vikten av att nå en *balans mellan flexibilitet och trygghet*. Arbetsgivarens behov av flexibilitet får alltså inte beröva visstidsanställdas rätt till anställnings- och social trygghet. Hur uppnås då en bra balans och hur ser denna balans ut? En träffande beteckning för att framhäva jämvikten mellan de båda begreppen är enligt min mening *flexicurity*<sup>257</sup>. Hur exakt balansen skall te sig samt hur den skall uppnås är dock inte en fråga för EU utan för medlemsstaterna. Förklaringen till det är subsidiaritetsprincipen och den åtföljande resultatnriktade verksamheten i EU.

Minimikrav genom de tre nämnda direktiven i EG-rätten, har dock tagits för att ge medlemsstaterna fingervisningar om hur de minsta trygghetskraven åtminstone måste vara utformade. Därefter är det upp till Sverige och Spanien var för sig att ingående utforska hur det skall gå till att uppnå en bra balans i respektive land.

Förekomsten av visstidsanställning är i båda länderna baserade på lag och kollektivavtal. I den här frågan kan kollektivavtal i Sverige styra villkor både till arbetstagarnas fördel och nackdel, medan de i Spanien endast kan styra till arbetstagarens fördel. I båda länderna förekommer det många olika former av visstidsanställning. De många<sup>258</sup> formerna av visstidsanställning gör det dock besvärligt för forskare att få en adekvat syn på deras utformning. I den här uppsatsen kan dock konstateras att de tidigare angivna formerna, i stort sett liknar varandra. Icke-diskrimineringen (av visstidsanställda i jämförelse med tillsvidareanställda) är i båda länderna reglerad i indispositiv lag, i Spanien till och med i konstitutionen. I Spanien satsas resurserna på att få ned den höga andelen visstidsanställda främst genom att ta itu med de ännu invecklade reglerna avseende tillsvidareanställning. Allt i det här stycket är sätt för att försöka åstadkomma en bra balans mellan flexibilitet och trygghet.

Frågan kvarstår om *när* man vet att balansen är bra, med andra ord vilken nivå skall gälla för visstidsanställning? Det är en svår fråga att besvara men man kan åtminstone ta hänsyn till det följande. Analysen har hittills endast behandlat aspekterna av visstidsanställning utifrån arbetsgivarens flexibilitetsbehov och arbetstagarens anställnings- och sociala trygghet. Den måste dock även beaktas ur den omvända situationen.

En arbetsgivare kan också behöva en form av trygghet i sin verksamhet genom sina anställda. Arbetsgivaren får dock den genom den framförda teorins kärngrupp. Visstidsanställda behöver inte alltid se sin anställningsform som något negativt (även om visstidsanställning är den form av flexibilitet som arbetstagaren anser vara den mest negativa utav

---

<sup>257</sup> Uttrycket kommer från Nederländerna. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 9 nr 3-4 2003 s. 145.

<sup>258</sup> Storrie, a.a. 2003 s. 160.

olika flexibilitetsformer t.ex. deltid). Visstidsanställda som har specialkompetens eller innehar sin anställning för att dryga ut sin ekonomi under sin studietid, är två exempel på visstidsanställda grupper som ofta anser sin anställningsform vara ett bra sätt för dem att uppnå den flexibilitet som de själva vill ha.

Den bästa nivån av visstidsanställning vore där både arbetstagare, arbetsgivare och samhället (staten) anser att de får den tillgång till visstidsanställning som enligt alla behövs. För arbetsgivarens del borde flexibilitetsbehovet, täckas genom även andra former av flexibilitet, än bara visstidsanställning och *numerical flexibility*. Arbetsgivarna måste i så fall bli bättre införstådda och få bättre kunskaper om alla möjligheter till flexibilitet som kan utnyttjas. I Spanien anses reglerna kring ökad flexibilitet alldeles för komplicerade enligt t.ex. de nationella fackföreningarna.

Visstidsanställda består främst av grupper som inte betraktar sin anställningsform som positiv. De är kvinnor, ungdomar, invandrare och lågutbildade. Det faktum att visstidsanställda får sämre tillgång till vidareutbildning och sämre lön förbättrar inte deras syn på anställningsformen samt deras möjligheter till en tillsvidareanställning om de under en längre tid går mellan olika visstidsanställningar och arbetslöshet. Det bästa för arbetstagaren vore givetvis att endast de som vill ha en visstidsanställning som anställningsform får det.

För statens del vore det också bäst om endast de frivilliga visstidsanställda innehar en sådan anställning. Förklaringen till det är att de ofrivilliga, som också vanligtvis går mellan visstidsanställningar och arbetslöshet, belastar socialförsäkringssystemen om de inte hinner kvalificera sig till arbetslöshetsersättningarna. De kan även ådra sig de psykiska nackdelarna med ovissheten av visstidsanställningar och i värsta fall bli långtidssjukskrivna eller dylikt vilket innebär en än värre belastning för staten.

I Spanien kan det ändå, eftersom det råder hög arbetslöshet, vara bättre att låta arbetstagare, oavsett vilken grupp, inneha en visstidsanställning istället för att gå helt arbetslös. Det är väl först i ett stabilt ekonomiskt läge som ett land kan komma i närheten med att få visstidsanställning, att endast förekomma för att tillfredsställa arbetstagares, arbetsgivares och statens behov.

Sammanfattande är tidsbegränsad anställning ett viktigt alternativ på arbetsmarknaden i det postindustriella samhället. Den behövs som en aspekt bland andra av flexibilitet. Den får dock inte missbrukas eller skapa icke-objektiva skillnader.

Arbetsmarknadens parter, både nationellt och på EU-nivå, har en stor roll i den tidsbegränsade anställningens utveckling. Det var arbetsmarknadens parter på EU-nivå som låg bakom visstidsdirektivet och de är också delaktiga i sysselsättningspolitiken.

Den öppna samordningens metod är en dynamisk ram inom vilken arbetsmarknadens parter har blivit bättre på att agera och kan genom den driva fram förändringar. Arbetsrättsliga frågor som är svåra att få fram direktiv på, som t.ex. särformen av visstidsanställning genom bemanningsföretag, eller eventuella kompletteringar till visstidsdirektivet, kan på ett mindre hotande sätt arbetas fram och vinna samförstånd i den här processen. EU:s inblandade institutioner kan ju endast arbeta fram icke-bindande akter i den här processen.

Metoden öppnar också upp för ett större inflytande för arbetsmarknadens parter i Spanien som, i efterkommentarerna till den nationella handlingsplanen 2003, ansåg att de inte tillräckligt tagits på allvar. Den nationella handlingsplanen kan utgöra ett påtryckningsmedel för att den spanska staten bättre tar hänsyn till parterna. EU granskar nämligen den och däribland hur samarbetet mellan de olika aktörerna fungerar.

Rapporterna och råden 2003 fokuserar tydligt på den höga nivån av visstidsanställningar i Spanien. Landet har redan företagit åtgärder men rapporterna anser att än fler krävs. I stort sett går det bättre för Spanien i helhet och fastän visstidsanställningarna minskat något så verkar de enligt prognoserna inte gå ned från den höga nivån. Många samverkande områden kring visstidsanställning är dock inte heller bra så det blir möjligen inte bättre förrän helheten blir än bättre än den var enligt rapporterna 2003. Det tar förmodligen tid att se resultat när så många viktiga områden är problemområden och dessutom korresponderar med varandra.

För Sveriges del uppmärksammades inte visstidsanställningen direkt så det anses inte vara det första Sverige måste ta itu med. Viss fokus på visstidsanställningen kan dock underliggande positivt bidra, till att hjälpa de områden som direkt pekades på i rapporterna.

Frågan är vilket regleringssätt i EU som är bäst att använda för att påverka just visstidsanställning. Direktiv eller den öppna samordningens metod? För Sveriges del tvingade visstidsdirektivet fram en ny lag, även om nödvändigheten av den var omdiskuterad. Däremot pekar inte, som nämnts, sysselsättningsdokumenten riktade specifikt till Sverige, på visstidsanställning över huvud taget. För Spaniens del är förhållandet det motsatta. Visstidsdirektivets två uppmärksammade frågor föranledde inga särskilda förändringar i Spanien. Däremot uppmärksammades visstidsanställning i sysselsättningsdokumenten ställda till Spanien, vilka manade till fler reformer för att sänka nivån av visstidsanställningskontrakt. I det hänseendet kan den indirekta negativa effekten för visstidsanställda, av den ansträngda regleringen kring tillsvidareanställda, reformeras. Jag anser att de båda regleringssätten kompletterar varandra på ett bra sätt. Direktiven genom att fokusera på den materiella och mer statiska rätten och den öppna samordningens metod genom att dynamiskt fungera som ett fortlöpande påtryckningsmedel som håller alla aktörer aktiva.

# Källförteckning

## Litteratur

Barnard Catherine, *EC Employment Law*, Second edition, Oxford University Press, 2000, ISBN 0-19-876564-9.

Blanpain Roger, *European Labour Law*, Seventh revised edition, Kluwer Law International, 2000, ISBN 90-411-1462-9.

Carlos Castro Juan och Javier López Antón, *International handbook on Contracts of Employment- Labour Law Committee of the Section on Business Law of the International Bar Association*, Kluwer, uppdaterad t.o.m. 30 december 1999.

Clauwaert Stefan, *Survey of fixed-term contracts*, (ETUC), Brussels, 1998, ISBN 2-930143-20-7.

*Europafördrag- EU- och EG-fördragen i deras lydelse enligt Nicefördraget*, Upplaga 4:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2002, ISBN 91-39-20319-0.

Fontaine Pascal, *Europa på 10 lektioner*, Tredje utgåvan, Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer, Luxemburg, 1998, ISBN 92-828-3332-1.

Glavå Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund, 2001, ISBN 91-44-01342-6.

Isekog Tommy, *Diskriminering av deltidsarbetande och tidsbegränsat anställda*, Upplaga 1:1, Thomson fakta, Stockholm, 2002, ISBN 91-7610-209-2.

Keller William L., *International Labor and Employment Laws*, Volume I, BNA Books, Washington D.C., 1997, ISBN 1-57018-025-3.

Kenner Jeff, *EU Employment Law- From Rome to Amsterdam and beyond*, Hart Publishing, Oxford, 2003, ISBN 1-901362-69-8.

Lunning Lars och Toijer Gudmund, *Anställningsskydd- kommentarer till anställningsskyddslagen*, Upplaga 8:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2002, ISBN 91-38-92352-1.

Melin Mats och Schäder Göran, *EU:s konstitution- Maktfördelningen mellan den europeiska unionen, medlemsstaterna och medborgarna*, Upplaga 6:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2004, ISBN 91-39-20354-9.



Numhauser-Henning Ann, *Arbetets flexibilisering*, i: Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman, s. 255-296, Iustus Förlag AB, Uppsala, 1993, ISBN 91-7678-252-2.

Nyström Birgitta, *EU och arbetsrätten*, Upplaga 3:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2002, ISBN 91-39-10539-3.

Nyström Birgitta, *Kollektivavtalets ställning i EG*, i: Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman, s. 297-315, Iustus Förlag AB, Uppsala, 1993, ISBN 91-7678-252-2.

Schömann Klaus, Rogowski Ralf och Kruppe Thomas, *Labour Market Efficiency in the European Union- Employment protection and fixed-term contracts*, Routledge, London, 1998, ISBN 0-415-15734-X.

Sigeman Tore, *Arbetsrätten- En översikt av svensk rätt med europarätt*, Upplaga 3:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2001, ISBN 91-39-20286-0.

Stare Peter, *Att anställa för begränsad tid*, Upplaga 2:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2003, ISBN 91-39-10637-3.

Storrie Donald, *Reglering och tillväxt av tillfälliga anställningar i EU*, i: Arbetsmarknad & Arbetsliv, Årgång 9, nr 3-4, hösten/vintern 2003, s. 147-163, ISSN 1400-9692.

Vigneau Christophe, Ahlberg Kerstin, Bercusson Brian och Brunn Niklas, *Fixed-term work in the EU*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 1999, ISBN 91-7045-537-6.

Weidenfeld Werner och Wessels Wolfgang, *Europa från A till Ö- En handbok om den Europeiska integrationen*, Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer, Luxemburg, 1997, ISBN 92-827-9425-3.

Zeytinoglu Isik Urla (editor), *Flexible Work Arrangements: Conceptualizations and International Experiences*, Kluwer Law International, 2002, ISBN 90-411-1947-7.

### **Sekundära EG-rättsakter**

Rådets *beslut* 2003/578/EG av den 22 juli 2003 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003 s. 13.

Rådets *direktiv* 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, EGT L 175, 10.7.1999 s. 43.

Rådets *direktiv* 1991/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på

anställningsavtalet eller anställningsförhållandet, EGT L 288, 18.10.1991 s. 32.

Rådets *direktiv* 1991/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande, EGT L 206, 29.7.1991 s.19.

Rådets *direktiv* 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, EGT L 183, 29.6.1989 s. 1.

Rådets *rekommendation* 2003/579/EG av den 22 juli 2003 om genomförandet av medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT L 197, 5.8.2003 s. 22.

### **EG-förarbeten**

COM/99/0203 final. European Commission. Proposal for a Council Directive concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by UNICE; CEEP and the ETUC (presented by the Commission).

### **Svenska förarbeten**

Ds 2002:56, Hållfast arbetsrätt- för ett föränderligt arbetsliv. (Samt dess bilaga.)

Ds 2001:6, Genomförande av deltids- och visstidsdirektiven.

SOU 1993:32, Ny anställningsskyddslag. Delbetänkande av 1992 års arbetsrättskommitté.

### **Internetdokument**

Arbetsmarknadens parter på EU-nivå (avseende visstidsdirektivet).

<http://www.ceep.org/>

<http://www.etuc.org/>

<http://www.unice.org/>

*Brussels European Council Presidency Conclusions*, 25/26 March 2004.

[http://ue.eu.int/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/en/ec/79696.pdf](http://ue.eu.int/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/79696.pdf) 2004-05-21 15:30.

Dolado Juan J., García-Serrano Carlos och Jimeno Juan F., *Drawing Lessons from the boom of temporary jobs in Spain*, *The Economic Journal*, s. 270-295, June 2002.

<http://www.blackwell-synergy.com/links/doi/10.1111/1468-0297.00048/pdf> 2004-06-18 14:40.

*Employment in Europe 2003- Recent Trends and Prospects*, European Commission, Manuscript September 2003.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_analysis/employ\\_2003\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/employ_2003_en.htm) 2004-05-21 15:35.

*Gemensam rapport om sysselsättningen 2003/2004*, antagen av rådet och kommissionen den 4 mars 2004.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/erport\\_2003/jer20034\\_sv.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/erport_2003/jer20034_sv.pdf) 2004-05-21 15:43.

*Jobs, jobs, jobs- Creating more employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, November 2003.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/ask\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/ask_en.htm) 2004-05-21 15:48.

KOM (2003) 669 slutlig, *Tjugonde årsrapporten om kontrollen av gemenskapsrättens tillämpning (2002)*, Bryssel den 21.11.2003.

<http://europa.eu.int/eur-lex/sv/com/rpt/2003/act0669sv03/1.pdf> 2004-06-24 15:46

Nationella genomförandebestämmelser för direktiv 1999/70/EG.

[http://europa.eu.int/celex/cgi/sga\\_rqst?SESS=29932!CTXT=6!UNIQ=5!APPLIC=celexet!FILE=VISU\\_vial\\_5\\_1\\_1!DGP=0!MNELK&mnelink=399L0070](http://europa.eu.int/celex/cgi/sga_rqst?SESS=29932!CTXT=6!UNIQ=5!APPLIC=celexet!FILE=VISU_vial_5_1_1!DGP=0!MNELK&mnelink=399L0070) 2004-06-16 15:13.

Nationella genomförandebestämmelser för direktiv 1991/533/EEG.

[http://www.europa.eu.int/celex/cgi/sga\\_rqst?SESS=6724!CTXT=23!UNIQ=23!APPLIC=celexext!FILE=VISU\\_viall\\_21\\_2\\_1!DGP=0!MNELK&mnelink=391L0533](http://www.europa.eu.int/celex/cgi/sga_rqst?SESS=6724!CTXT=23!UNIQ=23!APPLIC=celexext!FILE=VISU_viall_21_2_1!DGP=0!MNELK&mnelink=391L0533) 2004-06-17 13:58.

Nationella genomförandebestämmelser för direktiv 1991/383/EEG.

[http://www.europa.eu.int/celex/cgi/sga\\_rqst?SESS=6724!CTXT=33!UNIQ=33!APPLIC=celexext!FILE=VISU\\_viall\\_31\\_0\\_1!DGP=0!MNELK&mnelink=391L0383](http://www.europa.eu.int/celex/cgi/sga_rqst?SESS=6724!CTXT=33!UNIQ=33!APPLIC=celexext!FILE=VISU_viall_31_0_1!DGP=0!MNELK&mnelink=391L0383) 2004-06-17 14:08.

Numhauser-Henning Ann, *Fixed-term Work in Nordic Labour Law*, The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 18, Issue 4, s. 429-458, Kluwer Law International, 2002.

[http://elin.lub.lu.se/cgi-bin/ftxt/kluwer/0952617x\\_2002\\_18\\_4\\_429-458/5113465](http://elin.lub.lu.se/cgi-bin/ftxt/kluwer/0952617x_2002_18_4_429-458/5113465) 2004-06-18 12:25.

Spaniens handlingsplan för sysselsättning 2003.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/03\\_national\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/03_national_en.htm) 2004-05-21 15:54.

Sveriges handlingsplan för sysselsättning 2003.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/03\\_national\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/03_national_en.htm) 2004-05-21 15:59.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm) 2004-02-09 13:55.

# Rättsfallsförteckning

## EG-mål

C-438/99	(4.10.2001)	Jiménez Melgar	<a href="http://curia.eu.int/">http://curia.eu.int/</a>
C-333/97	(21.10.1999)	Lewen	<a href="http://curia.eu.int/">http://curia.eu.int/</a>
T-135/96	(17.6.1998)	UEAPME	<a href="http://curia.eu.int/">http://curia.eu.int/</a>
C-253/96	(4.12.1997)	Kampelmann	<a href="http://curia.eu.int/">http://curia.eu.int/</a>

## Svenska AD-mål

AD 1977 nr 10.