

**LUNDS UNIVERSITET**

Ekonomihögskolan

Institutionen för handelsrätt

# **Behöver anställningsskyddslagen ny reglering rörande visstidsanställningar?**

Författarens namn

Elin Bechtel

Kandidatuppsats

15 högskolepoäng

Handledare

Reinhold Fahlbeck

HARK13 Kandidatuppsats i arbetsrätt

# Abstract

This thesis gives an account of the latest change regarding fixed term employment in the Swedish Employment Protection Act (Lagen (1982:80) om anställningsskydd) and whether the purpose of it has been fulfilled. Furthermore, an investigation is made regarding whether this regulation needs further change due to accusations from TCO (The Swedish Confederation for Professional Employees) and the European Commission stating that the regulation does not fulfill the purpose of the Council Directive 1999/70/EC concerning the framework agreement on fixed-term work. The results from statistics and interviews show that the effects of the change of regulation regarding fixed term work are not yet apparent. This is partly due to the short time that has passed since the change of regulation came into effect, partly to the financial crisis's influence on employment rates and, partly to the possibility to adjust the regulation regarding fixed term employment through collective labor agreements. Nevertheless, the conclusion of this thesis is that further changes in the Swedish Employment Protection Act regarding fixed-term employment need to be made due to the inadequacy in the current regulation to prevent abuse arising from successive fixed-term employment contracts, which TCO and the European Commission have called attention to. In conclusion suggestions regarding possible changes to the legislation are made.

**Key words: fixed-term employment, Council Directive 1999/70/EC, successive fixed-term employment contracts, TCO (The Swedish Confederation for Professional Employees).**

# Sammanfattning

Denna uppsats redogör för den senaste ändringen rörande tidsbegränsade anställningar i Lagen (1982:80) om anställningsskydd, samt undersöker huruvida syftet med den har uppnåtts. Dessutom undersöks huruvida den nuvarande regleringen behöver ändras ytterligare på grund av den kritik den fått beträffande att den enligt TCO och EU-kommissionen inte skulle uppfylla Visstidsdirektivets syfte. Resultatet från statistik och intervjuer visar att konsekvenserna med den nämnda lagändringen inte tydligt går att skönja ännu, dels på grund av den korta tid som hunnit förlöpa sedan den trädde i kraft, dels med tanke på finanskrisens påverkan på arbetsysselsättningen i landet och dels på grund av möjligheten för arbetsmarknadens parter att själva anpassa regleringen av tidsbegränsade anställningar genom kollektivavtal. Dock görs ändå slutsatsen att en lagändring är nödvändig då TCO och EU-kommissionen påpekat brister i den nuvarande regleringen vad gäller det skydd mot missbruk av på varandra följande visstidsanställningar som lagen bör ha. Slutligen ges förslag på möjliga ändringar som i så fall skulle kunna göras.

**Nyckelord: tidsbegränsade anställningar, Visstidsdirektivet, rullande visstidsanställningar, TCO.**

# Innehållsförteckning

1 Inledning.....	1
1.1 Ämne/Bakgrund .....	1
1.2 Syfte och frågeställning.....	1
1.3 Metod och material.....	1
1.4 Avgränsning .....	3
1.5 Disposition .....	3
2 Rättsläge .....	4
2.1 Inledning.....	4
2.2 Förändring i LAS rörande tidsbegränsade anställningar.....	4
2.2.1 5 § LAS .....	5
2.2.2 Övriga relevanta ändringar.....	7
2.3 Grunden till lagändringen.....	8
2.3.1 Bakgrund till och syfte med lagändringarna rörande visstid.....	8
2.3.2 Kommentarer på lagändringar.....	9
2.3.2.1 Lagändringen överlag.....	9
2.3.2.2 Säsongsanställning .....	11
2.3.2.3 Allmän visstidsanställning .....	11
2.3.2.4 Kortare vikariatstid.....	12
2.3.2.5 Yttersta tidsgräns.....	13
2.3.3 Förväntade konsekvenser .....	13
2.4 TCO:s anmälan.....	15
2.4.1 Visstidsdirektivet och dess syfte .....	17
2.4.2 Brevväxling EU-kommissionen och Regeringens svar och försvar.....	18
2.4.3 Vad händer sen? .....	23
3 Resultat från intervjuer och statistik.....	24
3.1 Statistik.....	24
3.2 Sammanfattning av intervjuer .....	25
4 Analys.....	29
4.1 Inledning.....	29
4.2 Syftet med lagändringen uppfyllt? .....	29
4.3 Är kritiken befogad?.....	30
4.4 Behövs en ny lagändring? .....	33
5 Sammanfattning och avslutande anmärkningar .....	36
Källförteckning.....	39
Bilaga 1: Statistik .....	41
Bilaga 2: Frågeformulär till telefonintervjuer .....	47
Bilaga 3: Brev.....	49

# 1 Inledning

## 1.1 Ämne/Bakgrund

Undersökningen behandlar Sveriges implementering av Visstidsdirektivet och den kritik Sveriges implementering, i huvudsak den senaste lagändringen i Lagen (1982:80) om anställningsskydd (hädanefter LAS) rörande visstidsanställningar, fått. Utgångspunkten är dels de relevanta lagändringarna i LAS rörande tidsbegränsade anställningar och syftena med dessa, dels den anmälan Tjänstemännens centralorganisation (hädanefter TCO) lämnade in mot Sverige i frågan, samt den brevväxling som skett mellan TCO, EU-kommissionen och Sveriges regering i frågan sedan dess.

## 1.2 Syfte och frågeställning

De övergripande frågeställningarna i denna undersökning är:

- Vad var det för förändringar som gjordes senast i LAS angående tidsbegränsade anställningar?
- Vad var bakgrunden till förändringarna?
- Vad var syftet och vilka konsekvenser beräknades lagändringarna generera?
- Vilken kritik har ändringarna fått?

Undersökningen fördjupas sedan med hjälp av frågeställningarna:

- Finns tecken på att syftet med lagändringen kan uppnås?
- Finns tecken på att kritiken mot ändringarna är befogad?
- Finns det skäl att ändra lagen igen? I så fall på vilket sätt?

Det här ämnet är högst aktuellt i dagsläget och denna undersökning kan således komma att bli ett inlägg i den debatt som förs kring detta.

## 1.3 Metod och material

Den metod jag använder mig av för att söka svara på frågeställningarna är att först redogöra för den lagstiftning som nu råder på området visstidsanställningar, såväl i Sverige som på EU-nivå. Därefter ställs såväl kvantitativt som kvalitativt material mot denna bakgrund för att undersöka om syftet med lagstiftningen tycks uppnås och/eller om de svagheter som sägs

finnas i den svenska nationella lagstiftningen enligt klagomålet mot den, stämmer överens med det nämnda materialet.

Läsaren bör vara uppmärksam på att detta är ett område som olika politiska inriktningar, samt parter på arbetsmarknaden, har intressen i. Mycket av det material som finns att tillgå är därför ofta färgat av olika intressen och åsikter i frågan. Det är av stor vikt att läsaren har detta i åtanke vid läsningen.

Min intention är att framställa rättsläget så objektivt som möjligt, men i min analys av frågan är det svårt att undgå att hålla personliga åsikter utanför resonemanget.

Därför vill jag redan nu uppmärksamma läsaren på att jag är av åsikten att arbetstagaren är den svagare parten på arbetsmarknaden och att den därför, genom lagen, bör ha ett visst skydd. Dock bör ett sådant skydd enligt min mening ej stå i vägen för entreprenörskap och möjligheten till utveckling för olika arbetsgivare.

Materialet som används för att beskriva rättsläget i kapitel två är huvudsakligen hämtat ur de relevanta lagrummen, samt propositionen till lagändringen och betänkandet som hör därtill. I övrigt används de brev som skickats mellan TCO, EU-kommissionen och Sveriges regering som informationskälla för kapitlet. De intressefrågor som här bör beaktas har diskuterats ovan.

I kapitel tre behandlas resultat från intervjuer jag har genomfört med personalansvariga på olika arbetsplatser, samt statistik. Den statistik som används i den här utredningen kommer ifrån SCB:s arbetskraftsundersökningar (hädanefter AKU) och Eurostat, samt Konjunkturinstitutet och stäcker sig mellan åren 2005 och 2009. Valet av tidsperiod är grundat på att ge lite siffror från ett par år innan lagändringen trädde i kraft fram tills förra året. Att data från 2010 inte tagits med beror på att slutgiltiga data inte finns ännu och därför inte skulle överensstämja med de data som finns från tidigare år. För mer information om SCB:s samling av data till AKU hänvisas till deras hemsida, [www.scb.se](http://www.scb.se), där noggranna beskrivningar finns att hämta.

Med den här statistiken som grund kan möjligen vissa generaliseringar göras kring senare tidens utveckling på området och vad trenden ser ut att vara. Finanskrisens möjliga påverkan på dessa siffror bör dock ha i åtanke. Det är svårt att göra en bedömning till vilken grad detta må ha haft en inverkan på graden av visstidsanställningar i Sverige. För att få en tydligare bild ges siffror på andel visstidsanställningar i landet parallellt med sysselsättningsgraden i helhet och andelen tillsvidareanställda. Statistiken som inhämtats från nämnda källor har varit i form av sifferdata som jag dock har omvandlat till de tabeller och diagram som hänvisas till i kapitel tre. Diagrammen och tabellerna, samt tillhörande förklaringar finns i Bilaga 1.

Resultatet från de intervjuer som använts i utredningen kan ej stå till grund för generaliseringar, men däremot ge lite indikationer och exempel kring inställningen till lagändringarna rörande tidsbegränsade anställningar och om den nya visstidsformen som kommit av detta har använts och fått genomslagskraft.

## **1.4 Avgränsning**

Fokus kommer att ligga på 5 § LAS, även om fler ändringar gjorts rörande tidsbegränsade anställningar. Dessa kommer att nämnas i korthet, men inte utredas lika ingående. I de ändringar som gjorts i 5 § LAS kommer störst fokus att ligga på den nya visstidsformen, allmän visstidsanställning.

Eftersom LAS är semidispositiv kan den således i vissa delar regleras genom kollektivavtal, vilket framgår av 2 § LAS. Trots att kollektivavtal i och med detta kan ha relativt stor påverkan på bestämmelserna rörande tidsbegränsade anställningar så kommer ej en ingående undersökning av denna typ av reglering att göras i den här undersökningen. Anledningen till den här avgränsningen är att undersökningen skulle bli för omfattande och bred.

## **1.5 Disposition**

Framställningen består av fem kapitel. I kapitel två behandlas den övergripande frågeställningen i den här undersökningen. Detta innefattar den senaste tidens lagändringar i LAS rörande tidsbegränsade anställningar, syfte och målsättning med lagändringarna, samt såväl positiv som negativ kritik förslaget fick innan dess godkännande, dels i remissvaren som behandlas i propositionen och dels i betänkandet i Arbetsmarknadsutskottet (hädanefter AU). Dessutom behandlas kritiken mot dessa lagändringar genom TCO:s anmälan till EU-kommissionen och mot bakgrund av Visstidsdirektivet. Detta kapitel är grunden i den här utredningen.

I kapitel tre behandlas statistik kring visstidsanställningar i Sverige, samt resultat från intervjuer.

I kapitel fyra analyseras resultaten från kapitel tre mot bakgrund av utredningen i kapitel två.

Framställningen avslutas med en sammanfattning och avslutande anmärkningar där såväl uppsatsens resultat sammanfattas och några förslag för framtida undersökningar delges.

# 2 Rättsläge

## 2.1 Inledning

Enligt Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) är huvudregeln tillsvidareanställning enligt 4 §, men tidsbegränsade anställningar får träffas i de fall som räknas upp i lagens 5 och 6 §§.<sup>1</sup> Enligt 5 § är det tillåtet att anställa på begränsad tid genom avtal om allmän visstidsanställning, vikariat, säsonganställning eller för personer som fyllt 67 år, medan 6 § behandlar anställningsformen provanställning. Enligt 2 §, tredje stycket, LAS, får dock avsteg göras från 5 och 6 §§ genom kollektivavtal och reglerna således anpassas efter branschens behov, eller den enskilde arbetsgivaren. Enligt Kent Källström och Jonas Malmberg var syftet med dessa avtal tidigare att tillåta fler typer av tidsbegränsade anställningar än vad 1974 års anställningsskyddslag tillät, men i takt med att LAS blivit mer generös med att tillåta tidsbegränsade anställningar har kollektivavtalen istället i större utsträckning fått uppgiften att begränsa de tidsbegränsade anställningarna.<sup>2</sup>

I juli 2007 och januari 2008 ändrades de regler i LAS som berörde tidsbegränsade anställningar. I det här avsnittet kommer dessa förändringar att redogöras för, samt deras bakgrund och lagstiftarens syfte och mål med ändringarna.

Dessutom kommer de invändningar som fanns mot ändringarna innan de trädde i kraft att sammanfattas liksom den anmälan TCO gjorde till EU-kommissionen rörande deras synpunkter om att lagändringarna kunde utgöra ett brott mot Visstidsdirektivet. En sammanfattning av EU-kommissionens och regeringens svar på denna anmälan kommer också att framföras i det här avsnittet.

## 2.2 Förändring i LAS rörande tidsbegränsade anställningar

Det här avsnittet är uppdelat i två delar, där den första behandlar ändringarna i 5 § LAS och den andra ger en överblick på andra relevanta lagändringar i LAS rörande tidsbegränsade anställningar utöver den som finns i 5 § LAS.

---

<sup>1</sup> Källström, K; Malmberg J (2007), s. 115.

<sup>2</sup> Källström, K; Malmberg J (2007), s. 119.



### 2.2.1 5 § LAS

I tabellen nedan följer en översikt över de senaste ändringarna i 5 § LAS. I spalten till höger ses den senaste ändringen, som enbart skiljer sig från ändringen som trädde i kraft 2007-07-01 i paragrafens andra stycke, rörande när en vikariatsanställning ska övergå till en tillsvidareanställning. Ändringen är där kursiverad (min kursivering), för att bättre synliggöra lagändringen.

Att just denna ändring skedde vid ett senare tillfälle, ska enligt proposition 2006/2007:111 vara grundad i en avsikt ”ge arbetsgivare ett visst rådrum att planera sin verksamhet”.<sup>3</sup> Dessutom ansågs det inte lämpligt att låta lagändringen rörande efter vilken sammanlagd tidsgräns som en vikariatsanställning går över till en tillsvidareanställning, träda i kraft under sommaren då semestertider råder och många semestervikarier är anställda.<sup>4</sup>

Den största förändringen, vilket kan utläsas nedan, är att flertalet av de typer av tidsbegränsade anställningar som tidigare funnits, har slagits ihop till en gemensam form, kallad allmän visstidsanställning. Således har följande former av visstidsanställning försvunnit i och med den nya lagen:

- Visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning
- Projektanställning
- Feriearbete
- Praktikarbete
- Visstidsanställning före totalförsvarsplikt (värnplikt)
- Överenskommen visstidsanställning<sup>5</sup>

Dessa har alltså ersatts av allmän visstidsanställning.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Prop. 2006/07:111, s. 44.

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> Åhnberg, L. (2007) *Tema Visstid*, s. 14.

<sup>6</sup> Ibid.

<b>Upphörde att gälla 2007-07-01</b>	<b>Trädde i kraft 2007-07-01</b>	<b>Trädde i kraft 2008-01-01</b>
<p>5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avtal för viss tid, viss säsong, eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.</li> <li>2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.</li> <li>3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.</li> <li>4. Avtal som gäller för den tiden till dess arbetstagaren ska börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.</li> <li>5. Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.</li> </ol> <p>Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Lag (2001:298).</p>	<p>5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. för allmän visstidsanställning,</li> <li>2. för vikariat,</li> <li>3. för säsongarbete, och</li> <li>4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.</li> </ol> <p>Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än tre år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Lag (2007:390).</p>	<p>5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. för allmän visstidsanställning,</li> <li>2. för vikariat,</li> <li>3. för säsongarbete, och</li> <li>4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.</li> </ol> <p>Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Lag (2007:391).</p>

Innan 5 § LAS fick den lydelse den har idag fanns det en lagändring gjord av den föregående regeringen, under Socialdemokratiskt ledning, som hade godkänts av riksdagen , men som dock aldrig hann träda i kraft. Detta var lag (2006:440) som skulle ha trätt i kraft den första juli 2007 och vars bakgrund finns att läsa i proposition 2005/06:185. Denna laglydelse går att läsa nedan (jfr Lag (2007:391)).

Lydelse enligt lag Lag (2006:440)

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

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

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

Förutom sammanslagningen av flera typer av tidsbegränsade anställningar finns ytterligare tre ändringar som kommer att lyftas fram här. Dessa är säsongsarbete som form av tidsbegränsad anställning, tidsbegränsningen för när allmän visstidsanställning övergår till tillsvidareanställning, samt tidsbegränsningen för när vikariat övergår till tillsvidareanställning.

I 5 § LAS, lag (2006:440), hade säsongsarbete tagits bort som form av visstidsanställning, men återtog vid den lagändring som kom att ersätta lag (2006:440).

Om en arbetstagare arbetat inom allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år över en femårsperiod övergår anställningen till en tillsvidareanställning, den föregående tidsgränsen enligt lag (2006:440) var sammanlagt mer än 14 månader under en femårsperiod. Den nya ändringen förlängde alltså den längsta tillåtna tiden att ha någon i allmän visstidsanställning, då kallad fri visstidsanställning, innan denna övergår till en tillsvidareanställning<sup>7</sup>.

Samma tidsgräns sattes för vikariatsanställningar, men denna ändring kom alltså att träda i kraft något senare än de övriga lagändringarna i 5 § LAS. Vidare förklaringar till dessa ändringar kommer att ges i avsnitt 2.3.

## 2.2.2 Övriga relevanta ändringar

Enligt 25 § LAS, lag (2006:440), skulle företrädesrätt för återanställning gälla även för tidsbegränsat anställda om man arbetat inom en tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS i

---

<sup>7</sup> Lag (2006:440); Lag (2007:390).

mer än sex månader under de senaste två åren<sup>8</sup> Enligt den föregående gällde denna företrädesrätt om arbetstagaren varit tidsbegränsat anställd i mer än tolv månader under de senaste tre åren, eller när en säsongsanställd varit anställd i sex månader de senaste två åren. Eftersom säsongsanställning tagits bort i lag (2006:440) som anställningsform, fanns inget särskilt omnämnande av detta i 25 § av lagen.<sup>9</sup> I ändringen som genomfördes 2007 av 25 § LAS genom lag (2007:390) återinfördes de tidigare tidsgränserna rörande företrädesrätt för såväl tidsbegränsat anställda som säsonganställda till den lydelse som gällde enligt lag (1996:1424) 25 § LAS.<sup>10</sup>

## **2.3 Grunden till lagändringen**

I regeringens proposition 2006/07:111, med namnet *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning m.m.*, lades förslag fram om ändringar i LAS och i Semesterlagen (1977:480). I denna del kommer bakgrunden och syftena med främst ändringen av 5 § LAS, samt andra för denna uppsats relevanta delar från propositionen 2006/07:111, att sammanfattas.

### **2.3.1 Bakgrund till och syfte med lagändringarna rörande visstid**

I syfte att förbättra möjligheterna till tidsbegränsade anställningar gjorde regeringen enligt proposition 2006/07:111 bedömningen att det var nödvändigt att ändra vissa av de då gällande reglerna rörande tidsbegränsade anställningar, samt den ändring som redan godkänts av riksdagen genom proposition 2005/06:185, lag (2006:440), men ännu ej trätt i kraft.<sup>11</sup> Med utgångspunkt i detta samt Visstidsdirektivets ramar, lade således regeringen fram sina förslag till ändringar i LAS på det här området.<sup>12</sup>

Regeringen menade, i linje med den förra regeringens lagändring, att en sammanslagning av flera visstidsformer till en genensam form skulle innebära en viktig förenkling i regelsystemet. Dessutom ansågs tidsbegränsade anställningar vara en ”viktig bro in i arbetslivet för unga och andra utan, eller med liten, arbetslivserfarenhet”.<sup>13</sup> Vidare menade regeringen att de då rådande bestämmelserna i LAS var för inflexibla för vad som krävs i det moderna arbetslivet och att ”[a]nställningar på begränsad tid, som komplement till tillsvidareanställningar, gör det möjligt för grupper som står långt från arbetsmarknaden att

---

<sup>8</sup> Lag (2006:440) 25 §.

<sup>9</sup> Prop. 2005/06:185.

<sup>10</sup> Lag (2007:390); Prop 2006/07:111 s 10; s 32ff.

<sup>11</sup> Prop. 2006/07:111, s. 21; s. 9ff.

<sup>12</sup> Prop. 2006/07:111, s. 21.

<sup>13</sup> Prop. 2006/07:111, s. 22.

etablera sig och få arbetslivserfarenhet”.<sup>14</sup> I syftet att förbättra möjligheterna till att nyttja tidsbegränsade anställningar ansågs det därför nödvändigt att göra vissa ändringar i det befintliga regelverket.<sup>15</sup>

### **2.3.2 Kommentarer på lagändringar**

Förslagen till ändringarna i LAS rörande tidsbegränsade anställningar ingick i ett PM upprättat av en arbetsgrupp inom Näringsdepartementet. Detta PM behandlades sedan vid remissmöten i Arbetsmarknadsdepartementet. Promemorian samt en sammanfattning av synpunkterna från de olika remissinstanserna lade sedan grunden för proposition 2006/07:111.<sup>16</sup> Nedan behandlas några av remissinstansernas kommentarer på promemorian, samt några av de kommentarer och invändningar som fanns i Arbetsmarknadsutskottets (hädanefter AU) betänkande 2006/07:AU14 till proposition 2006/07:111. Där behandlas även de motioner som väckts med anledning av propositionen. Motionerna avstyrktes dock av utskottet och propositionen tillstyrktes.<sup>17</sup>

#### **2.3.2.1 Lagändringen överlag**

I de remissyttringar som nämns i propositionen rörande lagändringarna överlag har flera remissinstanser ställt sig positiva till ändringarna, särskilt på arbetsgivarsidan. Bland annat anser Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer (Idea), att ”förslagen undanröjer många allvarliga problem med de av riksdagen antagna bestämmelserna”.<sup>18</sup> Vidare ska ILO-kommittén funnit att ”Sverige med de föreslagna lagändringarna uppfyller kraven i de konventioner på området som Sverige ratificerat”.<sup>19</sup>

Till de som ställer sig kritiska till förslaget som helhet ställer sig Landsorganisationen (hädanefter LO), Sveriges Kommunalarbetarförbund och Journalistförbundet. LO menar att regelverket bör återgå till att arbetsgivarna som huvudregel måste ha särskilda skäl för att visstidsanställa. Vidare menar de att de föreslagna ändringarna skulle innebära en risk för att arbetsgivare täcker sitt stadigvarande behov med visstidsanställda.<sup>20</sup>

Somliga kritiker från arbetsgivarsidan menar att förändringarna inte innebär någon egentlig förenkling av reglerna och heller inte innebär ökade möjligheter till att

---

<sup>14</sup> Prop. 2006/07:111, s. 23.

<sup>15</sup> Ibid.

<sup>16</sup> Prop. 2006/07:111, s 15.

<sup>17</sup> Bet. 2006/07:AU14, passim.

<sup>18</sup> Prop. 2006/07:111 s 21.

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Prop. 2006/07:111 s 21f.

visstidsanställa. Arbetsgivaralliansen menar att förändringarna rent av innebär inskränkningar i möjligheterna att anställa på viss tid.<sup>21</sup>

Sveriges Akademikers Centralorganisation (hädanefter SACO) menar att arbetsrättsliga frågor bäst löses genom kollektivavtal och att ”svaret på dagens eventuella arbetsrättsliga problem inte är förändrad lagstiftning”.<sup>22</sup>

I betänkandet 2006/07:AU14 lade Socialdemokraterna, Miljöpartiet och Vänsterpartiet fram motioner som yrkade avslag på propositionen helt eller delvis.<sup>23</sup>

Socialdemokraterna yrkade helt avslag på propositionen och uttryckte oro över att tryggheten i arbetslivet enligt deras mening har försämrats. Socialdemokraterna hävdar också att studier visar att tidsbegränsat anställda tenderar att fastna i den anställningsformen. De pekar genom sin motion på att bland gruppen visstidsanställda är kvinnor, ungdomar och invandrare med LO-yrken redan överrepresenterade. Vidare lyfter de fram att 70 % av vikarierna är kvinnor. Socialdemokraterna hävdar i sin motion att den borgerliga regeringens lagförslag innebär att flera kortare anställningar kan staplas på varandra under mycket lång tid.<sup>24</sup>

Vänsterpartiet menar i sin tur att ungdomar är arbetslösa som en effekt av tidsbegränsade anställningar. Vidare pekar de på att en promemoria från Arbetslivsinstitutet visar att tidsbegränsat anställda får sämre kompetensutveckling, har mindre kontroll över arbetet, känner större oro för sin ekonomi och har sämre hälsa. Därutöver försvårar tidsbegränsade anställningar möjligheterna för den enskilde att planera sin ekonomi och möjligheterna att få ta ut lån blir sämre. Partiet hänvisar även till forskning som visar att tidsbegränsat anställda i genomsnitt har 10 % lägre lön. Dessutom poängterar de att eftersom anställningsskyddet är kopplat till tillsvidareanställningar innebär det sämre trygghet för tidsbegränsat anställda. De menar även att det skulle vara en missuppfattning att tidsbegränsade anställningar är en språngbräda in i arbetslivet.<sup>25</sup>

Miljöpartiets motion avvisar längstatiden för allmän visstidsanställning och anser att den är för lång. De pekar på att tidsbegränsade anställningar missgynnar jämställdheten då kvinnor är överrepresenterade inom den anställningsformen som det är. Miljöpartiet invänder även mot att ungdomar skulle önska sig tidsbegränsade anställningar på det vis som det enligt deras mening ofta påstås i debatten.<sup>26</sup>

---

<sup>21</sup> Prop. 2006/07:111 s 22.

<sup>22</sup> Prop. 2006/07:111 s 22.

<sup>23</sup> Bet. 2006/07:AU14, s. 10.

<sup>24</sup> Bet. 2006/07:AU14, s. 11.

<sup>25</sup> Bet. 2006/07:AU14, s. 12.

<sup>26</sup> Bet. 2006/07:AU14, s. 13.

Utskottets ställningstagande går i linje med regeringens förslag genom proposition 2007/08:111. De menar alltså att lagförslaget skulle innebära en större flexibilitet på arbetsmarknaden som bör leda till fler anställningar och särskilt gynna invandrare, ungdomar och kvinnor. Utskottet framhåver att det också är viktigt att framhålla ”att ett tillfälligt arbete som inte omedelbart leder till en tillsvidareanställning ändå ger en arbetslivserfarenhet som kan vara värdefull på arbetsmarknaden och i det fortsatta arbetslivet”.<sup>27</sup>

### **2.3.2.2 Säsongsanställning**

Flera remissinstanser, främst på arbetsgivarsidan, har ställt sig positiva till förslaget att tidsbegränsade anställningar ska få träffas även för säsongsarbete och menar bland annat att anställningsformen är outhärlig för de företag som har stora variationer i verksamheten över året. SACO vill dock rensa bland antalet olika former av visstidsanställningar och ställer sig därför tveksamma till att behålla säsongsanställningsformen. TCO menar i sin tur att säsongsanställning bör rymmas i allmän visstidsanställning.<sup>28</sup>

LO och Svenska Kommunalarbetareförbundet anser att reglering angående säsongsanställning bör kunna ske genom kollektivavtal och således branschanpassas där det behövs.<sup>29</sup>

### **2.3.2.3 Allmän visstidsanställning**

Vad gäller den tillåtna längden på en allmän visstidsanställning har remissinstanserna enligt propositionen varit ungefär till hälften positiva och hälften negativa till tidsgränsen.<sup>30</sup> Av de som är negativa till förslaget menar ungefär hälften att tiden är för kort, medan den andra menar att tiden är för lång.<sup>31</sup>

Även Miljöpartiets tidigare nämnda motion avvisar längstatiden för allmän visstidsanställning med motiveringen att den är för lång.<sup>32</sup>

Arbetsgivarorganisationen Företagarna menar att de godkänner tidsgränsen om den kan förgås av en provanställning som ej räknas in i den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning.<sup>33</sup> Regeringen påpekar dock att det inte är deras avsikt att en tidsbegränsad anställning ska inledas med en provanställning, utan en provanställning ska även

---

<sup>27</sup> Bet. 2006/07:AU14, s. 14f.

<sup>28</sup> Prop. 2006/07:111 s 24.

<sup>29</sup> Prop. 2006/07:111 s 25.

<sup>30</sup> Prop. 2006/07:111 s 23; 25.

<sup>31</sup> Prop. 2006/07:111 s 23.

<sup>32</sup> Bet. 2006/07:AU14, s. 13.

<sup>33</sup> Prop. 2006/07:111 s 26.

fortsättningsvis vara avsedd för ett vid anställningstillfället stadigvarande behov där arbetsgivaren önskar pröva arbetstagarens lämplighet för arbetet.<sup>34</sup>

Flera arbetsgivarorganisationer har ställt sig negativa till att formen projektanställning ersätts av allmän visstidsanställning och menar att den nya formen ej kompenserar förlusten av den gamla.<sup>35</sup>

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering avstyrkte förslagen och menade att åtgärder istället borde vidtas för att förenkla övergången från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning.<sup>36</sup>

Några arbetsgivarorganisationer har ställt sig kritiska mot att allmän visstidsanställning efter två år inom en femårsperiod ska övergå till en tillsvidareanställning. De menar att regeln tycks ha en utgångspunkt i att en tidsbegränsad anställning efter viss tid skulle ha skapat ett varaktigt behov och en möjlighet till tillsvidareanställning.<sup>37</sup>

Regeringen menar att lagförslaget både skapar större flexibilitet för arbetsgivarna som lättare kan visstidsanställa och en trygghet för arbetstagarna eftersom en tidsbegränsad anställning i normala fall inte kan avbrytas under anställningstiden. Därutöver menar de att risken för missbruk av flera på varandra följande visstidsanställningar minskar i och med tidsgränsen. Dessutom finns fortfarande möjligheten att branschanpassa tidsgränserna genom kollektivavtal.<sup>38</sup>

#### **2.3.2.4 Kortare vikariatstid**

Vissa remissinstanser ställde sig positiva till förslaget och menade att en enhetlig tidsgräns för vikariat respektive allmän visstidsanställning väger tungt. Vidare menar TCO att förslaget stärker vikariernas trygghet och förhindrar missbruk. Men som nämns nedan önskar TCO dock en yttersta tidsgräns för tidsbegränsade anställningar.<sup>39</sup>

Flera remissinstanser ställde sig negativa till förslaget och önskar ha kvar den gamla tidsgränsen om tre år inom en femårsperiod.<sup>40</sup>

Regeringen menar att förslaget stärker vikariernas trygghet, minskar risken för missbruk av vikariatsanställningar, samt förhindrar arbetsgivare att stapla anställningarna vikariat och allmän visstidsanställning i mer än fyra år inom en femårsperiod.<sup>41</sup>

---

<sup>34</sup> Prop. 2006/07:111 s 30.

<sup>35</sup> Prop. 2006/07:111 s 26.

<sup>36</sup> Prop. 2006/07:111 s 27.

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> Prop. 2006/07:111 s 27f

<sup>39</sup> Prop. 2006/07:111 s 31.

<sup>40</sup> Prop. 2006/07:111 s 30f.

<sup>41</sup> Prop. 2006/07:111 s 31.



### 2.3.2.5 Yttersta tidsgräns

Miljöpartiet och Vänsterpartiet anser att det ska finnas en yttersta tidsgräns för hur länge en person ska kunna vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare.<sup>42</sup> Likaså LO, SACO och TCO förespråkar en yttersta tidsgräns för tidsbegränsad anställning, oavsett form.<sup>43</sup>

Regeringen medger att det finns en risk att flera visstidsanställningar kombineras och överstiger femårsgränsen, men anser att detta nog i så fall skulle bli en relativt ovanlig företeelse. ”Om det emellertid skulle visa sig att många arbetstagare har tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under avsevärd tid har regeringen anledning att på nytt överväga frågan”.<sup>44</sup> Arbetsmarknadsutskottet delar regeringens mening i frågan.<sup>45</sup>

### 2.3.3 Förväntade konsekvenser

Enligt prop. 2006/07:111 var syftet med lagförslagen att skapa en förenkling av lagstiftningen rörande tidsbegränsade anställningar. Denna förenkling förväntas enligt propositionen att underlätta rekrytering och nyanställningar och ”därmed bidra till att fler arbetstillfällen skapas”.<sup>46</sup>

Förlängningen av den längsta tillåtna tiden att ha en arbetstagare anställd inom allmän visstidsanställning ansågs ge arbetsgivare ökad valfrihet och flexibilitet att anställa personer efter verksamhetens behov. Dessutom ansågs det leda till ”sänkta kostnader då mindre resurser behöver läggas på tätare rekrytering och upplärning”.<sup>47</sup>

Rörande förkortningen av den tid en person kan inneha en vikariatsanställning påpekade regeringen att det finns en risk för att arbetsgivare med längre vikariatsbehov ändå väljer att låta vikariatet pågå en kortare tid, snarare än att låta det övergå till en tillsvidareanställning. Vidare menar de att regelverket blir mer enhetligt och lätt att tillämpa när det är samma tidsgränser som gäller för vikariat och allmän visstidsanställning.<sup>48</sup>

Regeringen menar att de förslagna ändringarna skulle öka flexibiliteten och rörligheten på arbetsmarknaden och att det således var att förvänta att fler grupper skulle komma in på arbetsmarknaden.<sup>49</sup>

Vidare påpekas att de föreslagna ändringarna fortfarande öppnar för avsteg från anställningsskyddslagen genom kollektivavtal i de delar där lagen är dispositiv, såsom i 5 §

---

<sup>42</sup> Bet. 2006/07:AU14, s. 19.

<sup>43</sup> Prop. 2006/07:111 s 31.

<sup>44</sup> Prop. 2006/07:111 s 32.

<sup>45</sup> Bet. 2006/07:AU14, s. 19.

<sup>46</sup> Prop. 2006/07:111 s 45.

<sup>47</sup> Prop. 2006/07:111 s 46.

<sup>48</sup> Ibid.

<sup>49</sup> Prop 2006/07:111 s 47.

LAS. Det här gör det möjligt att anpassa regelverket efter olika branschers behov. Dock innebär även möjligheten att göra avsteg att det kan bli svårt att förutse effekterna av lagändringen på grund av kollektivavtalens stora omfattning.<sup>50</sup>

Rörande konsekvenserna som lagförslaget beräknas få förs även en diskussion i propositionen om möjliga effekter för jämställdheten. Det konstateras att det vid tiden då propositionen skrevs huvudsakligen var kvinnor som hade tidsbegränsad anställning och att det således kan uppfattas som en risk att kvinnors position på arbetsmarknaden försämras ytterligare med en lag som innebär bättre möjligheter att träffa avtal om tidsbegränsad anställning. Enligt regeringens mening fanns dock många kvinnor som stod utanför arbetskraften och att dessa, genom att sänka trösklarna för att komma in i arbetslivet, kan få ökad möjlighet att komma in i arbetslivet och på det viset få en stärkt ekonomisk trygghet. Vidare anges att förslagen att minska den tillåtna tiden som en arbetstagare kan ha ett vikariat hos samma arbetsgivare också skulle kunna gynna jämställdheten, då vikariat är vanliga inom offentlig sektor där förhållandevis många kvinnor arbetar. Förslaget bedöms bli ”ett sätt att stärka de vikariatsanställdas situation genom att förhindra långa perioder i vikariat”.<sup>51</sup>

Förutom att vara en bro in i arbetslivet för kvinnor diskuteras även möjligheten att unga, och andra grupper med liten arbetslivserfarenhet, kan gynnas av att anställningsskyddslagen blir mer flexibel.<sup>52</sup> Regeringen hävdar att den höga arbetslösheten bland just unga och invandrare kan ha ett samband med att anställningsskyddslagens bestämmelser inte är tillräckligt flexibla för det moderna arbetslivet.<sup>53</sup> Förslaget i sin helhet anses underlätta just för dessa grupper att komma in på arbetsmarknaden.<sup>54</sup>

Sammanfattningsvis menar regeringen att de föreslagna ändringarna i vissa delar innebär minskad flexibilitet för arbetsgivarna och i andra delar en förenkling och ökad flexibilitet, men att fördelarna bör överväga nackdelarna. Således bedömer regeringen att ”arbetsgivarnas incitament att anställa kommer att öka”.<sup>55</sup>

---

<sup>50</sup> Prop 2006/07:111 s 47.

<sup>51</sup> Prop 2006/07:111 s 47f.

<sup>52</sup> Prop 2006/07:111 s 48.

<sup>53</sup> Prop 2006/07:111 s 22.

<sup>54</sup> Prop 2006/07:111 s 48.

<sup>55</sup> Prop 2006/07:111 s 46.

## 2.4 TCO:s anmälan

TCO är en partipolitiskt obunden centralorganisation med 16 fackförbund med ca 1,2 miljoner medlemmar<sup>56</sup>. Detta innebär att de representerar ca en fjärdedel av Sveriges arbetsföra befolkning.<sup>57</sup>

I en anmälan daterad den 20 juni 2007 förde TCO fram sin kritik rörande regeringens ändring av LAS-regleringen av tidsbegränsade anställningar i 5 § LAS, till EU-kommissionen.<sup>58</sup> Där förklarade de att de ändringar som gjorts enligt deras mening strider mot *Direktiv/1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP*,<sup>59</sup> även känt som Visstidsdirektivet. Enligt TCO åsidosätter Sverige genom de ovan diskuterade förändringarna sina åtaganden enligt klausulerna 5 och 8.3 i Visstidsdirektivet.<sup>60</sup> Klausul 5 behandlar skyddet mot på varandra följande visstidsanställningar och klausul 8.3 anger att genomförandet av Visstidsdirektivet inte får utgöra en ”skäligen grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas” av direktivet.<sup>61</sup>

Rörande skyddet mot på varandra följande visstidsanställningar lägger TCO i sin anmälan fram att missbruk av flera visstidsanställningar länge varit ett problem i Sverige. År 2000 sattes ett tak för hur länge en person kunde anställas genom vikariat innan detta övergick till en tillsvidareanställning. Dock fanns det fortfarande flera andra typer av visstidsanställningar utan någon sådan begränsning, varvid det fortfarande gick att anställa en person i flera tidsbegränsade anställningar, utan att detta var något brott mot den svenska arbetslagstiftningen.<sup>62</sup>

Enligt TCO gjorde den svenska regeringen vid utgången av Visstidsdirektivets genomförande bedömningen att de då gällande lagreglerna uppfyllde direktivets krav på skydd mot rullande visstidsanställningar, men menade att det av andra skäl ändå kunde finnas anledning att se över regelverket. Efter en översyn lade regeringen fram ett förslag till reform av LAS regler rörande tidsbegränsade anställningar. Detta var förslaget som lades fram genom proposition 2005/06:185 som godkändes av riksdagen och skulle träda i kraft den 1 juli 2007 genom lag (2006:440), men istället ersattes av nästa regerings bestämmelser.

---

<sup>56</sup> [http://www.tco.se/Templates/Page2\\_668.aspx](http://www.tco.se/Templates/Page2_668.aspx)

<sup>57</sup> SCB, AKU 2009.

<sup>58</sup> Hamskär, I. ”Historik TCOs anmälan visstid/Las p 1-16”; Engblom, S; Hamskär, I. (2007-06-20) ”Anmälan mot Konungariket Sverige”.

<sup>59</sup> Engblom, S; Hamskär, I. (2007-06-20) ”Anmälan mot Konungariket Sverige”.

<sup>60</sup> Engblom, S; Hamskär, I. (2007-06-20) ”Anmälan mot Konungariket Sverige”, s 1.

<sup>61</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG.

<sup>62</sup> Engblom, S; Hamskär, I. (2007-06-20) ”Anmälan mot Konungariket Sverige”, s 2f.

TCO menar att efter regeringsskiftet 2006 har den nya regeringen velat lätta på förutsättningarna för visstidsanställningar och med utformningen av de nya LAS-reglerna urholkat skyddet mot rullande visstidsanställningar.<sup>63</sup>

Förvisso kommer visstidsanställningar fortfarande endast att vara tillåtna om det följer av lag eller kollektivavtal, men kombinationen av en ny form för visstidsanställning som inte kräver objektiva skäl (allmän visstidsanställning) med generösa tidsgränser vilka gäller varje form av visstidsanställning separat, och inte den sammanlagda anställningstiden, skapar stora möjligheter till rullande visstidsanställningar vilka, genom att man varvar olika former för visstidsanställning (mixade rullande visstidsanställningar), i praktiken inte är begränsade i tid.<sup>64</sup>

Vidare ger TCO som exempel att det med de nya svenska reglerna är möjligt att

anställa en person under sex månader i provanställning, följt av två år som vikarie och därefter två år i en allmän visstidsanställning. Om man därtill lägger några månader i en säsongsanställning kommer referensperioden om fem år till ett slut med möjligheter till nya rullande visstidsanställningar under ytterligare en femårsperiod. Med de nya reglerna kan en arbetstagare teoretiskt vara anställd i rullande visstidsanställningar under en obegränsad tid om arbetsgivaren t.ex. anställer personen per år max 4,5 månad som vikarie, max 4,5 månad i allmän visstidsanställning och två månader säsongsanställning samt med ett uppehåll om en månad för årlig semester.<sup>65</sup>

Enligt TCO innebär dessutom ändringarna i LAS att skyddet mot på varandra följande visstidsanställningar urholkats och att Sverige därigenom även brutit mot klausul 8.3 i Visstidsdirektivet som alltså innebär att implementeringen inte får innebära ett försämrat skydd för arbetstagarna<sup>66</sup>. Bland annat anser TCO att skyddsnivån rörande vikariat försämrats. Där har tidsgränsen för hur länge en vikariatsanställning får pågå innan den övergår till en tillsvidareanställning ändrats från högst tre år inom en femårsperiod till två år inom en femårsperiod. Med den nya anställningsformen, visstidsanställning, som ej kräver objektiva grunder för att användas kan dock ett vikariat övergå till en allmän visstidsanställning i ytterligare två år innan nästa gräns är uppnådd. Således har tidsbegränsningen istället ökat från tre till fyra år.<sup>67</sup>

---

<sup>63</sup> Engblom, S; Hamskär, I. (2007-06-20) "Anmälan mot Konungariket Sverige", s 3

<sup>64</sup> Ibid.

<sup>65</sup> Engblom, S; Hamskär, I. (2007-06-20) "Anmälan mot Konungariket Sverige", s 4

<sup>66</sup> Engblom, S; Hamskär, I. (2007-06-20) "Anmälan mot Konungariket Sverige".

<sup>67</sup> Engblom, S; Hamskär, I. (2007-06-20) "Anmälan mot Konungariket Sverige", s 5.

TCO menar att "[s]ammantaget innebär de nya reglerna att Sverige inte på ett korrekt sätt har genomfört direktiv 1999/70/EG".<sup>68</sup>

#### **2.4.1 Visstidsdirektivet och dess syfte**

För att förtydliga kritiken som TCO framfört mot ändringen i 5 § LAS ges här en kort sammanfattning av Visstidsdirektivet, speciellt de paragrafer som Sverige enligt TCO ska ha brutit mot, och direktivets syfte.

I klausul 1 av Visstidsdirektivet anges syftet med direktivet vara "att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas" samt att "upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden".<sup>69</sup>

Enligt klausul 5 av direktivet ska medlemsländerna i samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis i de fall då det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk införa en eller flera av följande åtgärder:

- a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad anställning.
- b) Bestämmelser om en övre tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
- c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.<sup>70</sup>

Vidare ombeds medlemsstaterna, i samråd med arbetsmarknadens parter, även att faställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska betraktas som på varandra följande och när de ska betraktas som tillsvidareanställningar.<sup>71</sup>

I klausul 8 av direktivet behandlas genomförandebestämmelserna för direktivet. Där anges bland annat att medlemsstaterna och dess parter kan bibehålla eller införa regler som är mer förmånliga för arbetstagarna än vad som anges i direktivet. Direktivet påverkar heller inte rätten för arbetsmarknadens parter att sluta avtal som anpassar eller kompletterar bestämmelserna i direktivet på ett sätt som innebär att hänsyn tas till de berörda arbetsmarknadsparternas särskilda behov.<sup>72</sup> Den viktigaste delen av klausulen i det här fallet är dock dess tredje punkt, som TCO menar att Sveriges implementering, genom den senaste lagändringen av 5 § LAS, har brutit mot. Denna punkt anger att genomförandet av Visstidsdirektivet inte ska utgöra skäligen grund för att minska den allmänna skydds nivån för de

<sup>68</sup> Engblom, S; Hamskär, I. (2007-06-20) "Anmälan mot Konungariket Sverige", s 3

<sup>69</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG, klausul 1.

<sup>70</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG, klausul 5.1

<sup>71</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG, klausul 5.2

<sup>72</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG, klausul 8

arbetstagare som omfattas av avtalet<sup>73</sup>. Det vill säga att Visstidsdirektivet inte får användas som grund till en lagändring som försämrar skyddet för visstidsanställda jämfört med de befintliga bestämmelser som medlemsstaten har för arbetsmarknadens parter.

#### **2.4.2 Brevväxling EU-kommissionen och Regeringens svar och försvar**

EU-kommissionen skickade ett brev daterat den 14 mars till Sveriges ständige representant för att uppmärksamma den anmälan TCO gjort. För att kunna göra en slutgiltig bedömning om Sveriges nya regler rörande visstidsanställning och om de är förenliga med Visstidsdirektivet, bad EU-kommissionen svenska myndigheter att komma med synpunkter på de punkter som TCO tagit upp, i synnerhet:

- Vad som avses med säsongarbete.
- Vad som omfattas av begreppet allmän visstidsanställning.
- Om tidsgränserna som föreskrivs allmänna visstidsanställningar och vikariat ska gälla sammantaget eller om de är oberoende av varandra.
- Varför lagstiftningen inte anger några gränser för antalet förnyanden (och/eller objektiva skäl).<sup>74</sup>

För att ge förklaringar till de frågor som EU-kommissionen ställt, hänvisar regeringen till anställningsskyddslagstiftningen och till såväl proposition 2006/07:111 som proposition 2005/06:185, vilket var propositionen till den föregående lagändringen. Att regeringen hänvisar även till den sistnämnda motiverar de med att den föregående lagändringen också stått till grund för den senaste.<sup>75</sup>

Gällande säsongarbete anger regeringen i sitt svar att någon ändring av begreppet inte har gjorts. Enligt regeringen rör det sig om en redaktionell ändring av lagtexten, men att betydelsen av vad en säsonganställning innebär är densamma. De hänvisar till 1973 års lagstiftning som fastställer att säsongarbete är sådant arbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker, endast kan utföras en viss tid av året.<sup>76</sup>

Rörande vad som inbegrips i allmän visstidsanställning svarar regeringen att inget särskilt skäl krävs för att anställa någon inom den anställningsformen, men att arbetsgivaren dock ska ha ett tidsbegränsat behov av arbetskraft och inte ett stadigvarande. Regeringen hänvisat här till proposition 2005/06:185 när de hävdar att för stadigvarande behov ska

---

<sup>73</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG, klausul 8.3

<sup>74</sup> EU-kommissionens första brev till Sveriges regering. (2008-03-14).

<sup>75</sup> Svenska regeringens svar på EU-kommissionens första brev (2008-05-15).

<sup>76</sup> Ibid.

tillsvidareanställning nyttjas.<sup>77</sup> Detta kan uppfattas som ett felaktigt påstående och en felaktig hänvisning då det i proposition 2006/07:111 sägs att: ”Eftersom det inte finns några krav på att arbetsgivaren ska redovisa skäl för en allmän visstidsanställning kan en arbetsgivare naturligtvis även välja att fylla ett permanent arbetskraftsbehov med en allmän visstidsanställning upp till två år”.<sup>78</sup> I propositionen anger därför regeringen att det, för de fall då arbetsgivare väljer att täcka stadigvarande behov med allmän visstidsanställning, därför är rimligt att sätta en tidsgräns för hur länge en sådan anställning kan fortgå hos samma arbetsgivare.<sup>79</sup> I sina kommentarer till regeringens svar till EU-kommissionen hänvisar även TCO till att den nämnda propositionen gäller en annan lag än den som deras anmälan berör.<sup>80</sup>

När EU-kommissionen i sitt nästa brev ber Sveriges regering förklara hur ett tidsbegränsat behov ska bedömas inför en tidsbegränsad anställning, vem som bär bevisbördan och vilka bevis som måste läggas fram<sup>81</sup> svarar regeringen denna gång istället att någon sådan bevisning inte måste åberopas av arbetsgivaren för att denne ska kunna använda sig av en allmän visstidsanställning. Regeringen lyfter även fram att detta bör ses mot bakgrund av att syftet med anställningsformen är att underlätta för arbetsgivare att anställa och således öka sysselsättningen.<sup>82</sup>

Rörande tidsgränserna för vikariat och allmän visstidsanställning förklarar regeringen att de är oberoende av varandra och således tillsammans kan uppgå i fyra år under en femårsperiod. Vidare förklarar de att ”[r]amtiden om fem år räknas bakåt för varje dag arbetstagaren är anställd” och att det alltså inte är så att en ny femårsperiod påbörjas när den föregående löpt ut.<sup>83</sup> TCO menar dock att detta gör att ”referensperioden om fem år för respektive berörd visstidsanställning successivt förskjuts” och öppnar upp för en möjlighet att i princip missbruka rullande visstidsanställningar hur länge som helst.<sup>84</sup>

Angående frågan om varför lagstiftningen inte anger någon gräns för antalet förnyanden av visstidsanställningar, pekar regeringen i sitt svar på att en sådan regel är en möjlig åtgärd enligt direktivet, men inte ett krav. Vidare påpekar de att det är upp till medlemsstaterna att själva avgöra vilka åtgärder som behöver vidtas för att motverka missbruk av rullande visstidsanställningar och att de kombinationer av tidsgränser och krav på objektiva skäl som anges i anställningsskyddslagen enligt den svenska regeringen utgör tillräckliga åtgärder för att motverka missbruk. Regeringen pekar även på att det för säsongsanställning, anställningar

---

<sup>77</sup> Svenska regeringens svar på EU-kommissionens första brev (2008-05-15).

<sup>78</sup> Prop 2006/07:111 s 28.

<sup>79</sup> Ibid.

<sup>80</sup> TCO:s kommentarer på regeringens första brev till EU-kommissionen (2008-05-29).

<sup>81</sup> EU-kommissionens andra brev till Sveriges regering (2008-11-10).

<sup>82</sup> Regeringens andra brev till EU-kommissionen (2009-03-02).

<sup>83</sup> Regeringens första brev till EU-kommissionen (2009-03-02), s. 2.

<sup>84</sup> TCO:s kommentarer till regeringens första brev.

för personer som fyllt 67 år och provanställningar också krävs objektiva skäl. Vidare lyfter regeringen upp att provanställning inte ska användas för tidsbegränsad anställning, utan ska föregå en tillsvidareanställning.<sup>85</sup>

Regeringen anger i sitt svar till EU-kommissionen, liksom de gjort i propositionen, dessutom att "[s]kulle det visa sig att det faktiskt förekommer kombinationer av t.ex. säsongsanställningar, allmän visstidsanställning och vikariat och att många arbetstagare alltså har tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under avsevärd tid kommer regeringen [...] att på nytt överväga frågan om en yttersta gräns".<sup>86</sup>

EU-kommissionen anger i sitt andra brev till Sveriges regering att just möjligheten att kombinera olika visstidsanställningar hur länge som helst varit något som kommit upp i klagomålet. De påpekar även att eventuella kryphål i bestämmelserna som ska förhindra missbruk bör täppas till på förhand så att arbetstagare inte ska missgynnas på grund av att bristerna inte åtgärdades omedelbart.<sup>87</sup>

Förutom det ovan nämnda tar EU-kommissionen också upp regeringens uttalande om att provanställningen ej ska föregå tidsbegränsad anställning och ber dem förtydliga vilka lagstadgade förbud som finns mot detta.<sup>88</sup> Regeringen svarar att någon lagstadgad bestämmelse om detta inte finns, men att det framgår av 6 §, andra stycket i anställningsskyddslagen att anställningsformen inte är tänkt att inleda en tidsbegränsad anställning eftersom den efter sex månader går över till en tillsvidareanställning.<sup>89</sup>

I sitt andra brev till EU-kommissionen lyfter regeringen även fram andra bestämmelser än anställningsskyddslagens 5 § som hjälper till att stävja missbruk av på varandra följande visstidsanställningar.<sup>90</sup> Här nämns:

- att tillsvidareanställning enligt 4 § LAS ska vara huvudregeln,
- att kollektivavtalsbärande facklig organisation enligt 28 § i LAS ska underrättas om tidsbegränsad anställning har ingåtts,
- att LAS är semidispositiv och att man genom kollektivavtal kan avvika från lagens bestämmelser rörande visstidsanställningar och provanställningar och
- att regler om arbetstagares rätt till återanställning finns även för visstidsanställda.<sup>91</sup>

---

<sup>85</sup> Svenska regeringens svar på EU-kommissionens första brev (2008-05-15), s 2ff.

<sup>86</sup> Svenska regeringens svar på EU-kommissionens första brev (2008-05-15), s 2.

<sup>87</sup> EU-kommissionens andra brev till Sveriges regering (2008-11-10).

<sup>88</sup> Ibid.

<sup>89</sup> Regeringens andra brev till EU-kommissionen (2009-03-02), s. 3.

<sup>90</sup> Regeringens andra brev till EU-kommissionen (2009-03-02).

<sup>91</sup> Ibid.



Efter regeringens andra svarsbrev går det ungefär ett år innan Sverige delges en formell underrättelse, daterat den 18 mars 2010 och ställd till Sveriges utrikesminister, Carl Bildt.<sup>92</sup> Den formella underrättelsen sammanfattar den kommunikation som skett mellan dem och Sveriges regering med anledning av TCO:s anmälan. Kommissionen vidhåller sin synpunkt att det finns risk för missbruk av flera på varandra staplade visstidsanställningar. Kommissionen lyfter fram att den övre tidsgräns som Sverige satt genom sin lagstiftning bedöms för två olika typer av visstidsanställning oberoende av varandra och menar att det finns risk för missbruk trots detta, särskilt som det inte finns en tidsgräns för alla typer av visstidsanställningar som lagen tillåter, utan bara för vikariat och allmän visstidsanställning. Kommissionen menar att det skulle ha varit mer effektivt att kombinera tidsgränsen för allmän visstidsanställning och vikariat med någon ytterligare åtgärd, exempelvis en övre gräns för antalet förnyade anställningar, men medger att de inte kan ställa några krav på att det ska finnas flera kombinerade åtgärder eftersom direktivet lämnar det upp till medlemsstaterna att inför antingen en eller flera av de föreslagna åtgärderna.<sup>93</sup> De föreslår även att införandet av en tidsgräns på sammanlagt två år för allmänna visstidsanställningar och vikariat sammantaget skulle kunna ge ett mer förutsägbart resultat, men att det fortfarande då skulle fattas en tidsgräns för säsongsanställning och för arbetstagare som fyllt 67 år.<sup>94</sup>

Slutligen sammanfattar EU-kommissionen att ”avsaknaden av en tydlig övre tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar rörande allmän visstidsanställning och vikariat”, samt den totala ”avsaknaden av åtgärder för att förhindra missbruk av visstidsanställningar för säsongsarbete och för arbetstagare som fyllt 67 år” innebär att kravet på att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar enligt klausul 5 i Visstidsdirektivet inte har uppfyllts.<sup>95</sup> Dock nämns inte klausul 8.3 i den formella underrättelsen.

Sveriges svar på den formella underrättelsen är daterat 2010-06-21 och Sveriges regering svarar där att de inte kan godta kommissionens uppfattning. Regeringen pekar än en gång på kombinationen av flera olika bestämmelser i anställningsskyddslagen, vilka enligt deras mening utgör fullgott hinder för missbruk av flera på varandra följande visstidsanställningar, samt att det finns sanktioner vid brott mot dessa regler enligt 36 och 38 §§ i samma lag.<sup>96</sup> Likaså hänvisar regeringen än en gång till möjligheten för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal där reglering av visstidsanställningar finns. ”Enligt regeringens uppfattning kan

---

<sup>92</sup> Hamskär, I. ”Historik TCOs anmälan visstid/Las p 1-16”.

<sup>93</sup> Formell underrättelse (2010-03-18).

<sup>94</sup> Formell underrättelse (2010-03-18), s 4f.

<sup>95</sup> Formell underrättelse (2010-03-18), s 8.

<sup>96</sup> Regeringens svar på EU-kommissionens formella underrättelse (2010-06-21), s 1ff.

åtgärdernas effektivitet när det gäller att förhindra missbruk emellertid inte prövas enbart med hjälp av sådana teoretiska kombinationer som kommissionen åberopar”.<sup>97</sup> Vidare menar de att ”anställningsskyddslagens regler motsvarar de krav som följer av visstidsdirektivet”<sup>98</sup> och att några lagändringar därför inte behöver göras ”för att reglerna fullt ut ska respektera EU-rätten”.<sup>99</sup> De anser också att EU-kommissionens förslag om en övre gräns för antalet förnyade anställningar, eller övre gräns tidsgräns på två år för allmän visstids anställning och vikariat tillsammans skulle rubba balansen i syftet med lagregleringen, vilket är att både effektivt förhindra missbruk och samtidigt öka sysselsättningen genom att göra det lättare att anställa.<sup>100</sup> I en kommentar från TCO rörande regeringens svar, menar de att det med Kommissionens föreslagna ändring fortfarande skulle finnas utrymme att täcka tillfälliga behov och pröva anställda inför en tillsvidareanställning. Enligt TCO ”är balansen på den svenska arbetsmarknaden redan rubbad och behöver återställas”.<sup>101</sup>

Med hänvisning till de EG-rättsliga fallen C-268/06, C-378/07 och C-380/07, påpekar regeringen att medlemsstaterna ges rätten att själva bestämma med hjälp av vilka medel som målet med Visstidstirektivet ska uppnås, samt att avgöra om en eller flera av åtgärderna i klausul 5 av direktivet ska användas eller om ”redan existerande likvärdiga lagliga åtgärder ska utnyttjas”.<sup>102</sup> Vidare menar de med hänvisning till de nämnda rättsfallen att ”en nationell bestämmelse som, i förekommande fall tillsammans med andra bestämmelser, bidrar till att arbetstagarna erhåller verkligt skydd mot missbruk kan anses vara likvärdig med de åtgärder som räknas upp i klausulen”.<sup>103</sup> TCO kommenterar dock regeringens argumentation med att domstolens avgörande inte ger utrymme för att behålla, eller införa ett nationellt regelverk med åtgärder som inte är tillräckliga för att uppnå målsättningen med direktivet. Vidare hänvisar TCO till domarna i de EG-rättsliga fallen C-212/04 och den av regeringen omnämnda C-378/07, där domstolen, enligt TCO, erinrat om att handlingsutrymmet som medlemsstaterna fått inte är obegränsat och inte får bli så stort att det äventyrar Visstidsdirektivets mål eller ändamålsenliga verkan.<sup>104</sup>

Sammanfattningsvis anser den svenska regeringen att de regler som de nämnt sammantaget ger ett tillräckligt effektivt skydd mot missbruk av flera på varandra följande visstidsanställningar, enligt deras mening.<sup>105</sup> TCO kommenterar i sin tur att regeringen, enligt

---

<sup>97</sup> Regeringens svar på EU-kommissionens formella underrättelse (2010-06-21), s 8f.

<sup>98</sup> Ibid.

<sup>99</sup> Ibid.

<sup>100</sup> Regeringens svar på EU-kommissionens formella underrättelse (2010-06-21), s 8f.

<sup>101</sup> TCO:s kommentarer till regeringens svar på EU-kommissionens formella yttrande (2010-07-21) s. 7.

<sup>102</sup> Regeringens svar på EU-kommissionens formella underrättelse (2010-06-21), s. 6.

<sup>103</sup> Ibid.

<sup>104</sup> TCO:s kommentarer till regeringens svar på EU-kommissionens formella yttrande (2010-07-21), s. 6.

<sup>105</sup> Regeringens svar på EU-kommissionens formella underrättelse (2010-06-21), s 12.

deras mening, i sak inte framfört något nytt i sin argumentation som rubbar den bedömning EU-kommissionen gjort och menar att de redan sett exempel på hur visstidsanställningar missbrukats inom lagens gränser.<sup>106</sup>

### **2.4.3 Vad händer sen?**

Enligt två tidigare fall som kommit upp i EG-rätten rörande Visstidsdirektivet framgår det att när direktivet inte implementerats i tid, eller har implementerats felaktigt, ska den nationella rätten tolkas mot bakgrund av direktivet så långt det är möjligt. Syftet ska vara att nå det resultat som avses med direktivet. Således ska den tolkning som bäst stämmer överens med direktivet ha företräde.<sup>107</sup>

Enligt TCO:s chefsjurist Ingemar Hamskär kommer EU-kommissionen före årets slut komma med en ny skrivelse till regeringen, ”sannolikt ännu en uppmaning att ändra svensk lag”. Om så inte sker dras regeringen inför EU:s domstol för fördragsbrott. Dock behöver det inte komma till den punkten beroende på hur regeringen agerar i frågan framöver. Enligt Ingemar Hamskär var TCO och EU-kommissionen i juni i år överens om att det skulle vara svårt för regeringen att ta itu regleringen av visstidsanställningar innan valet då det kan skada valkampanjen. I skrivande stund har ännu inget besked getts på området.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> TCO:s kommentarer till regeringens svar på EU-kommissionens formella yttrande (2010-07-21).

<sup>107</sup> C-212/04 punkt 124; Bechtel, Elin. 2010. ”Promemoria: Hur ska Visstidsdirektivet tolkas i jämförelse med nationell lag?”.

<sup>108</sup> [http://tco.se/Templates/Page1\\_681.aspx?DataID=9955#](http://tco.se/Templates/Page1_681.aspx?DataID=9955#)

## 3 Resultat från intervjuer och statistik

### 3.1 Statistik<sup>109</sup>

Eftersom regeringen haft målsättningen att den nya regleringen av visstidsanställningar skulle innebära att det blir lättare att anställa på viss tid, samt att visstidsanställning på sikt ska leda till tillsvidareanställning, hänvisas här till statistik på hur anställningsgraden sett ut mellan åren 2005 och 2009 för att undersöka om några indikationer finns på att syftet kommer att uppnås.

Enligt statistik från Eurostat, med siffror från 2008 fram till andra kvartalet 2010 ligger Sverige på 5:e plats vad gäller vilka länder i EU som har störst andel visstidsanställda.<sup>110</sup>

Som kan utläsas av Tabell 1 och Figur 1 ökade antalet tillsvidareanställda fram till 2008 då antalet istället sjönk.<sup>111</sup> Antalet tidsbegränsat anställda ökade mellan 2005 och 2007 och började därefter sjunka. Konjunktorens svängning stämmer huvudsakligen med den ändring vi ser i antalet anställda, med undantag av att konjunkturen vände uppåt 2009, medan antalet anställda inte ökade i antal år 2009.<sup>112</sup> Då konjunkturen svängde neråt vid den tid som lagändringen rörande visstidsanställningar trädde i kraft är det svårt att genom dessa siffror göra en ärlig bedömning av i vilken grad lagändringen fått något genomslag på arbetsmarknaden. För att komplettera siffrorna något kommer därför intervjuerna som behandlas senare vara av intresse.

Med tanke på att antalet visstidsanställda började sjunka redan under 2007, medan antalet fast anställda sjönk först under 2008 kan statistiken tyda på att det vid konjunktorens vändning när finanskrisen slog till var visstidsanställningarna som var det första som drogs in. Enligt en av de personalansvariga som jag intervjuat var det precis vad som skedde vid deras arbetsplats.

Med anledningen av såväl regeringens som lagändringens kritikers påpekanden rörande kopplingen mellan visstidsanställningar och sysselsättningen hos kvinnor, hänvisas till data enligt Tabell 2 och Figur 3, 4 och 5. Figur 3 visar att arbetslösheten under 2005 låg relativt jämnt mellan kvinnor och män för att sedan minska totalt sett. Arbetslösheten hos kvinnor var

---

<sup>109</sup> Se Bilaga 1.

<sup>110</sup> Eurostat.

<sup>111</sup> Se Tabell 1 och Figur 1, Bilaga 1.

<sup>112</sup> Se Figur 2, Bilaga 1.

något lägre än hos män vid 2007 då lagändringen trädde i kraft. Vid 2008 ökade arbetslösheten och innan 2009 hade kvinnorna blivit procentuellt fler arbetslösa än männen.

Statistiken bekräftar det som flera parter uttalat sig om, nämligen att kvinnor är överrepresenterade inom tidsbegränsade anställningar.<sup>113</sup> Dessutom visar det ännu tydligare hur antalet tidsbegränsade anställningar sjönk redan 2007, medan tillsvidareanställningar ökade fram till 2008 och därefter minskade i antal.<sup>114</sup> Här kan frågan ställas om skillnaden kan bero på att fler tidsbegränsat anställda fick fast anställning mellan 2007 och 2008? Figur 6 visar dessutom att arbetslösheten låg ganska jämn under perioden mellan 2007 och 2008. Att detta skulle vara en effekt av den ändrade lagstiftningen tycks dock osannolik. Snarare rör det sig om en utplaning av arbetslösheten som fram till dess sjunkit, samt en ökning i antalet arbetsföra i befolkningen (jfr Figur 1).

Grupper utan eller med liten arbetslivserfarenhet, såsom ungdomar och invandrare väntades enligt propositionen 2006/07:111 komma in på arbetsmarknaden genom lagändringen. Statistiken bekräftar att arbetslösheten bland unga och invandrare är betydligt högre än genomsnittet och visar dessutom att arbetslösheten ökat ytterligare i dessa grupper sedan lagändringen trädde i kraft.<sup>115</sup> Detta är troligtvis också på grund av den konjunktursvängning som inträffade vid samma tillfälle.

### **3.2 Sammanfattning av intervjuer**

För att komplettera siffrorna från SCB, Konjunkturinstitutet och Eurostat lyfts här upp lite kommentarer från de personalansvariga som intervjuats till studien.

Samtliga intervjuer har gjorts över telefon. Frågeformuläret som legat till grund för intervjuerna finns som bilaga till detta arbete. Urvalet har varit relativt slumpmässigt. Ursprungligen söktes intervjupersoner endast inom vissa branscher, men sökningen fick utökas på grund av svårigheten att få tag på personer som kunde ställa upp. Målet var att få ungefär lika många intervjupersoner från privat som offentlig sektor. I studien har 10 personer ingått varav 2 från offentlig sektor och 8 från privat sektor, samtliga verksamma i Skåne. Det hade varit önskvärt att få in fler intervjupersoner från offentlig sektor, men dessa har varit svåra att få tag på för den här studien och några har tackat nej med motiveringen tidsbrist.

Personerna i studien har ett personalansvar på arbetsplatsen, om än deras yrkestitel varierar mellan personalansvarig, HR-/personalstrateg, projektledare, rekryterare,

---

<sup>113</sup> Se Tabell 2 och Figur 4 (jfr Figur 5), Bilaga 1.

<sup>114</sup> Se Figur 5, Bilaga 1.

<sup>115</sup> Se Figur 6 och Figur 7 (jfr Figur 3), Bilaga 1.

personalchef. Gemensamt för samtliga är att de har ansvar för de visstidsanställda på arbetsplatsen.

Intervjupersonerna är från olika arbetsplatser. I enstaka fall arbetar de inom liknande branscher. Antalet personer som arbetar på arbetsplatserna varierar mellan 30 och 1400, varav majoriteten, 7 st, ligger mellan 100 och 400 anställda. Andelen visstidsanställda ligger i sex av fallen mellan 5 och 15 %, i tre fall ligger det mellan 40 och 50 % eller mer på grund av arbetets natur. I ett fall används formen provanställning för samtliga, men dock ej andra visstidsformer.

Samtliga hade kollektivavtal på arbetsplatsen, men dock råder skillnader kring i vilken utsträckning visstidsanställningar regleras i avtalen, eller om intervjupersonen vet ifall reglering på området finns i avtalen.

I sju fall finns kollektivavtal, med viss reglering av visstidsanställningar, men som ligger i linje med LAS, eller som kompletteras av LAS. I vilken utsträckning kollektivavtalen inskränkt på LAS varierar, men är inte lika kraftigt som för nedanstående fall. I ett av fallen ansågs kollektivavtalet vara mer fördelaktigt för arbetsgivaren rörande visstidsanställningar än LAS.

I tre fall var regleringen i kollektivavtalen så ingående att LAS sällan iakttas i samband med visstidsanställningar. För två av dessa fick endast provanställning i högst sex månader användas som tidsbegränsad anställning enligt kollektivavtalen, därefter ska arbetstagaren få visstid om denne anses lämplig. Intervjuerna ger en indikation på att visstidsanställningar ofta regleras i avtal och således branschanpassas reglerna.

I fördelning vad gäller ålder och kön på de visstidsanställda anger de flesta en ganska spridd ålder, mellan 15 och 55 år, snittet ligger dock runt 30 till 40 år. Vilken åldersgrupp som är vanligast varierar dock mellan de olika intervjupersonerna. Även när det gäller könsfördelningen är resultatet blandat. Framförallt påpekar flera att en blandning önskas, såväl vad gäller kön, ålder och bakgrund. En av intervjupersonerna uttrycker specifikt att de önskar spegla samhällets uppbyggnad av individer. I de fall något av könen är överrepresenterat inom visstidsanställningar, för vilket exempel framkom både rörande kvinnor och för män, förklaras det av intervjupersonerna med att yrkesområdet är dominerat av den könsgruppen, framförallt vad gäller utbildningen till yrkesområdet. Av de intervjuade är det främst de två intervjupersonerna som arbetar inom offentlig sektor som ser en klar majoritet kvinnor bland sina visstidsanställda, men detsamma gäller då de övriga anställda på arbetsplatsen. Här är det alltså ett annat resultat i intervjuerna än vad statistiken visar. Några av intervjupersonerna har dock påpekat att de yrkesgrupper de arbetar med än så länge är mansdominerade, även om tendenser på utjämning börjat synas. Det är mycket möjligt att

resultatet skulle bli annorlunda om studien innehållit fler deltagare från offentlig sektor, men i nuläget går det bara att spekulera kring det.

Hos intervjupersonerna var allmän visstidsanställning den vanligast förekommande visstidsformen och används vid tillfälliga arbetstoppar, projekt, eller när ett ökat behov finns, men det är osäkert om det är stadigvarande. Ibland användes allmän visstid inledningsvis även när man visste att behovet troligen är stadigvarande. Det blir en slags provanställning. Utöver detta används vikariat hos flera av intervjupersonerna, medan anställning av personer som fyllt 67 år var ovanligare och ännu ovanligare var säsongsanställning. Även provanställning används av flera, men då för att testa om en person är lämplig för den tillsvidare tjänst som avses.

Längden på visstidsanställningarna varar oftast mellan tre och sex månader. Sju av intervjupersonerna anger att det händer att visstidsanställningar förlängs, även om det är ovanligt och oftast beror på att behovet var större än man ursprungligen beräknade. Flertalet av intervjupersonerna anger dessutom att det händer att visstidsanställda får en tillsvidareanställning senare, även om ungefär hälften påpekar att det är relativt ovanligt. I de fall som den visstidsanställda får en tillsvidareanställning är det sällan på grund av att tidsgränsen för allmän visstidsanställning eller vikariat nåtts, utan snarare för att man ser ett stadigvarande behov. De enda fallen då intervjupersonerna angett att en allmän visstidsanställning uppgått i två år innan den antingen övergått till tillsvidareanställning, eller avslutats, var inom offentlig sektor. Dock var det även där vanligare att en visstidsanställd övergick till tillsvidare innan tidsgränsen uppnåtts.

Tre av intervjupersonerna kände inte till termen allmän visstidsanställning, eller att det skett en förändring rörande visstidsanställningar i LAS. I dessa fall var visstidsanställningar ganska hårt reglerade genom kollektivavtal. Fyra kände till ändringarna mycket väl och likaså innebörden av den nya visstidsformen, medan tre stycken kände till att det skett en ändring, men var osäkra på exakt vad.

Nästan alla intervjupersoner svarar att de inte upplever att regleringen av visstidsanställningar blivit mer eller mindre flexibel, eller att det skulle blivit mer eller mindre enkelt att visstidsanställa. Detta gäller alltså inte enbart för dem vars arbetsplatser främst har reglering om visstidsanställningar genom kollektivavtal. Ett par av de tillfrågade anger dock att de tror att lagändringen kan ha fått större genomslagskraft på andra arbetsplatser. I övrigt har ett par uttalat sig om att de saknar visstidsformen projektanställning, medan andra menar att det täcks in av allmän visstidsanställning. Slutligen har någon enstaka påpekat att tidsgränsen för allmän visstidsanställning ibland ansetts göra regleringen mer inflexibel, medan någon annan ansett det motsatta.

Övriga kommentarer som framkommit från intervjuerna är:

- Kvalifikationstiden för rätten till återanställning styr ibland tiden som visstidsanställningen uppgår i snarare än tidsgränserna innan allmän visstidsanställning eller vikariat övergår till tillsvidareanställning. Upplevs som inflexibelt.
- I tre fall uppger intervjupersonerna att olika visstidsformer använts för samma uppdrag eller person. Då är det främst vikariat och allmän visstidsanställning som använts, men det har även förekommit att allmän visstidsanställning kombinerats med visstidsanställning för en arbetstagare som fyllt 67 år.
- Ett par av intervjupersonerna uppger att lågkonjunkturen resulterat i betydligt färre visstidsanställda än vanligt. Dessa var de första tjänsterna som fick tas bort när finanskrisen slog till.
- Ett par av intervjupersonerna anger att det är ganska vanligt att de visstidanställer personer som har fyllt 67 år, dock oftast inte för arbete på heltid. Möjligheten för arbetstagaren att få fortsätta vara del av arbetslivet uppskattas och så även arbetsgivarens möjlighet att få behålla arbetstagarens kompetens ett tag till. Dock påpekar en intervjuperson att det blir ett hinder för unga att komma in på arbetsmarknaden när pensionärer hänger kvar ett tag till.
- Slutligen har flera intervjupersoner angett att deras kollektivavtalsreglering rörande tidsbegränsade anställningar ibland känns inflexibel och att de skulle önska vissa ändringar i den.



# 4 Analys

## 4.1 Inledning

I detta avsnitt ges en analys av det material som lagts fram i kapitel tre, mot bakgrund av svaren på den övergripande frågeställningen till den här uppsatsen, vilka lades fram i kapitel två. Här är avsikten således att ge svar på den fördjupade frågeställningen, nämligen:

- Finns tecken på att syftet med lagändringen kan uppnås?
- Finns tecken på att kritiken mot ändringarna är befogad?
- Finns det skäl att ändra lagen igen? I så fall på vilket sätt?

## 4.2 Syftet med lagändringen uppfyllt?

I kapitel två gjordes en redogörelse för syftet och de förväntade konsekvenserna som regeringen hade med lagändringen rörande visstidsanställningar. Dessa kan sammanfattas enligt följande:

- Förbättra möjligheterna att anställa på viss tid.
- Förenkla regelverket och göra det mer flexibelt.
- Underlätta rekrytering och skapa arbetstillfällen, samt öka arbetsgivarnas incitament att anställa.
- Underlätta för fler grupper att komma in på arbetsmarknaden, framförallt ungdomar och invandrare.
- Förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar i linje med Visstidsdirektivet.

Även frågan om lagändringens konsekvenser för kvinnor diskuterades i propositionen, men detta kommer att diskuteras i nästa avsnitt.

Rörande de första tre punkterna visar statistiken tydligt att arbetslösheten ökat sedan lagändringen trädde i kraft, särskilt syns en förändring i antalet visstidsanställda, som även enligt ett par intervjupersoner var de första typer av tjänster som fick dras in under finanskrisen. Om inte annat så tycks just tidsbegränsade anställningar som anställningsform vara betydligt känsligare för konjunktursvängningar. Detta kan vara både på gott och ont, något som kommer att diskuteras närmare i nästa avsnitt i diskussionen rörande trygghet.

Att döma av intervjuerna tycks få anse att regleringen skulle ha blivit enklare eller mer flexibel. Till viss del berodde detta på att visstidsanställningar i flera fall reglerades av kollektivavtal på arbetsplatsen.

Grupperna invandrare och ungdomar tycks heller inte ha gynnats av lagändringen hittills, då även där syns en uppgång i arbetslöshet. Dessa grupper har en osedvanligt hög arbetslöshetsgrad jämfört med landet i genomsnitt och behovet av att komma på lösningar som för in dem på arbetsmarknaden är stort. Om visstidsanställningar är lösningen är svårt att säga. Dock bör påpekas att möjligheten att visstidsanställa personer som har fyllt 67 år kan utgöra ett hinder för ungdomar att komma in på arbetsmarknaden, särskilt som det inte finns någon tidsgräns för hur länge man får anställa dessa personer på visstid. Om tanken med den rådande regleringen av visstidsanställningar är att få in fler på arbetsmarknaden så är just denna del något kontraproduktiv.

Eftersom konjunkturen i allra högsta grad påverkat sysselsättningsgraden i landet kan det behövas ytterligare några år innan vi kan se vilken genomslagskraft lagstiftningen verkligen kan få. Av intervjuerna som utförts i studien framgår att ungdomar förvisso ofta anställs inom visstidsanställningar, men snittet låg trots det inom en något högre ålderskategori bland de intervjuade. Frågan är om ungdomar verkligen skulle bli särskilt gynnade av att möjligheten att anställa personer inom visstidsanställningar ökar? Än går det inte urskönja ett tydligt svar.

Rörande huruvida lagändringen fullgott utgör ett hinder för missbruk av visstidsanställningar diskuteras närmare i nästa avsnitt. Tydligt är dock att TCO påtalat en möjlig brist, vilken EU-kommissionen i sin tur också uppmärksammat.

Sammanfattningsvis menar jag att det ännu ej går att avgöra om lagändringens syften har en chans att uppnås. För att verkligen se indikationer på lagens eventuella genomslagskraft skulle nya undersökningar på området behöva göras om ett par år. Vid det laget är det dock möjligt att lagen ser annorlunda ut igen. Utöver detta påverkar möjligheten att reglera visstidsanställningar genom kollektivavtal också lagändringens genomslagskraft, särskilt med tanke på hur vanligt förekommande kollektivavtal är på den svenska arbetsmarknaden.

### **4.3 Är kritiken befogad?**

Den kritik som framförts rörande lagändringen kan sammanfattas enligt följande:

- Öppnar för missbruk.
- Urholkning av skydd.
- Sämre trygghet i arbetslivet och ekonomiskt.
- Jämställdheten.

- Vikariatstiden förlängd eller förkortad?

Genom den lagändring som genomförts rörande tidsbegränsade anställningar ämnades en slags balans uppnås där det å ena sidan skulle bli lättare att visstidsanställa och å andra sidan skulle finnas ett fullgott skydd mot missbruk av visstidsanställningar i enlighet med Visstidsdirektivet. TCO har dock uppmärksammat en teoretisk möjlighet att komma runt de tidsgränser som satts upp för allmän visstidsanställning och vikariat. För säsonganställning och för personer som fyllt 67 år finns dock ingen tidsgräns. EU-kommissionen har antagit samma ståndpunkt som TCO i frågan om risken för missbruk, men dock till synes släppt frågan om att den nya lagregleringen skulle ha urholkat skyddet på ett sätt som strider mot klausul 8.3 i Visstidsdirektivet. Denna fråga nämndes i varje fall inte i den formella underrättelse som Kommissionen skickade till Sveriges regering.

TCO har alltså påpekat att det genom att kombinera flera olika former av tidsbegränsade anställningar med några mellanliggande kortare uppehåll görs möjligt att visstidsanställa i all oändlighet med dagens lagstiftning på området. Regeringen har avvisat detta som väldigt teoretiskt och osannolikt att det skulle ske, men också påpekat att om det skulle visa sig att detta sker kan de tänka sig att se över lagstiftningen igen. EU-kommissionen understryker dock att eventuella brister i regleringen bör täppas igen så att inte någon arbetstagare ska drabbas på grund av att bristerna inte åtgärdats i tid. EU-kommissionen har här en viktig poäng, liksom TCO som menar att det kan dröja flera år innan det verkligen syns tydligt om möjligheterna att ha en person på tidsbegränsade anställningar under mycket lång tid utnyttjas på ett sätt som innebär att Visstidsdirektivets syfte och ändamålsenliga verkan inte uppfyllts. Att under tiden vänta och ha en överhängande risk för att arbetstagare kan hamna i en visstidskarusell snarare än att få en tillsvidareanställning, och det ökade anställningsskydd som en sådan innebär, är enligt min mening oansvarigt gentemot de enskilda arbetstagarna som kan komma att drabbas. Här får en avvägning göras mellan vikten av att arbetsgivaren har en god möjlighet att visstidsanställa och att huvudregeln om tillsvidareanställning ska upprätthållas därmed och arbetstagarnas trygghet värnas. Tyvärr svarar inte denna studie på vilka samhällsekonomiska effekter det får att prioritera det ena eller det andra alternativet, men det är något som kan vara av intresse att studera framöver. Frågan är dock om vi verkligen behöver ökade möjligheter att visstidsanställa när Sverige ligger på femte plats i Europa vad gäller störst andel visstidsanställda i befolkningen?

Det är ännu ej möjligt att säga om lagändringen har lett till missbruk av flera på varandra följande visstidsanställningar. Tidsgränser för allmän visstidsanställning och vikariat har först

under det senaste året uppnått. Dock är det möjligt att kombinera olika former av visstidsanställningar och därför svårt att skönja eventuella missbruk ännu.

Några av intervjupersonerna i studien har angivit att de använt olika former av visstidsanställning för samma person. Främst har kombinationen av vikariat och allmän visstidsanställning använts, men även allmän visstidsanställning och visstidsanställning för personer som fyllt 67 år. Allt detta inom lagens gränser. Frågan är när kombinationer av visstidsanställningar, eller på varandra följande visstidsanställningar med avbrott emellan som gör att femårsramen kan kringgå, är att anse som missbruk?

Visstidsdirektivet är en ramlag med öppna och oprecisa formuleringar vilket kan göra det svårt att implementera på ett korrekt sätt.<sup>116</sup> Onekligen kan svårigheter då uppstå när 27 olika medlemsstater ska åta sig uppgiften att implementera direktivet på ett korrekt sätt. Det blir då upp till det för EU-rätten inte ovanliga teleologiska tolkningssättet att sätta gränserna för hur direktivet ska tolkas. Domstolarnas tolkningar i de fall som rör Visstidsdirektivet blir således det som preciserar innebörden av det öppet formulerade direktivet.<sup>117</sup>

Rörande anställningstryggheten och den ekonomiska tryggheten för de visstidsanställda finns det olika aspekter av den frågan. Å ena sidan kan en visstidsanställning sällan avslutas före anställningstidens utgång vilket skapar en trygghet under själva anställningens gång. Efter ett år är den visstidsanställda kvalificerad för rätt till återanställning och efter två år inom allmän visstidsanställning, eller två år som vikarie inom en femårsperiod ska visstidsanställningen övergå till en tillsvidareanställning. Dock visar såväl statistiken och vissa svar från intervjupersonerna att visstidsanställningarna var det första som togs bort i samband med att finanskrisen slog till. Som tidigare nämnts tycks visstidsanställningar vara mer konjunkturskänsliga än tillsvidareanställningar, vilket faller sig naturligt med det anställningsskydd som en tillsvidareanställning medför. Dock är visstidsanställningar även lätta och snabba att ta till när konjunkturen stiger och behovet ökar.

Enligt den kritik Vänsterpartiet framförde mot lagförslaget menade de att möjligheten för visstidsanställda att planera sin ekonomi var sämre än för tillsvidareanställda. Dessutom angav de att visstidsanställda i genomsnitt har 10% lägre lön. Hur väl denna siffra stämmer har här tyvärr inte kunnat bekräftas. Skulle den stämma kan det dock innebära inte bara en ekonomisk klyfta mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda, utan även en negativ effekt på jämställdheten eftersom kvinnor är överrepresenterade inom visstidsanställningar. Regeringen påpekade också i propositionen att kvinnor är överrepresenterade inom gruppen

---

<sup>116</sup> Bechtel, Elin. 2010. "Promemoria: Hur ska Visstidsdirektivet tolkas i jämförelse med nationell lag?".

<sup>117</sup> Ibid.

visstidsanställda och att öka möjligheten att visstidsanställa kan ses som negativt för jämställdheten. De menade dock att fler skulle få möjlighet att komma in på arbetsmarknaden i och med att man sänker trösklarna för att komma in i arbetslivet. Troligen syftade de till att fler skulle kunna komma in i arbetslivet överlag och inte till att det skulle behövas sänka trösklar för just kvinnor.

Lägre tidsgräns för vikariat ansågs dock kunna gynna kvinnor då flertalet vikarier är kvinnor och anställda inom offentlig verksamhet. Tyvärr har jag inte särskilt stort intervjuresultat från den offentliga sektorn och kan därför inte ge några bra exempel därifrån.

Det är dock svårt att utläsa vilken effekt den nya tidsbegränsningen fått då tidsgränsen nyligen gick ut för vikariatsavtal gjorda efter 1 januari 2008. Avtal gjorda tidigare går fortfarande efter den tidigare regeln om att gränsen går vid tre år inom en femårsperiod. Som dock påpekats av flera parter finns möjligheten att använda allmän visstidsanställning för ett vikariat likaså. TCO poängterar att detta innebär att det i realiteten inte blivit en sänkning av tidsgränsen för vikariat med ett år, utan snarare en ökning med ett år. Som redan nämnts så har även ett par av intervjupersonerna på sina arbetsplatser haft exempel på denna kombination. Än en gång blir frågan om detta är att se som missbruk? Regeringen gör bedömningen att en gräns om två år i vikariatsanställning och två år i allmän visstidsanställning inom en femårsperiod är en rimlig tidsgräns. Alltså att fyra års visstidsanställning inom en femårsperiod inte är för lång tid i visstidsanställning. Visstidsdirektivet ger ingen vägledning om huruvida detta skulle vara inom gränsen för direktivets syfte. Detta måste avgöras genom EU-rättens domar och där finns ännu ej tillräckligt konkreta fall som faller inom det här exemplet.

Sammanfattningsvis menar jag att det ännu ej med praktiska, konkreta exempel går att bevisa att anställningsskyddslagens reglering av visstidsanställningar kommer att leda till missbruk av visstidsanställningar. Dock finns det teoretiska exempel på att detta är en risk och enligt min mening är även en teoretisk risk för missbruk värd att uppmärksamma.

#### ***4.4 Behövs en ny lagändring?***

Det korta svaret på den frågan är ja. Med anledning av EU-kommissionens bedömning att skyddet mot missbruk inte är gott nog och att Visstidsdirektivets syfte och ändamålsenliga verkan således inte uppnås torde någon typ av förändring behöva göras. Sverige har, liksom övriga EU-medlemsstater, en skyldighet att implementera rådets direktiv på ett korrekt sätt. Regeringen har haft goda chanser vid flera tillfällen att lägga fram sin argumentation kring varför de anser att regleringen av visstidsanställningar i anställningsskyddslagen ger ett

fullgott skydd i linje med Visstidsdirektivet. Än så länge har Kommissionen inte godtagit deras argumentation. Dock inväntas nästa svar från Kommissionen, vilket kan komma i form av ett motiverat yttrande med en tidsgräns innan EU-kommissionen väcker talan för fördragsbrott.<sup>118</sup> Med en lagändring undviks detta.

Det kan möjligen stämma att de hypotetiska missbruk som i teorin är möjliga med den rådande lagstiftningen kan komma att bli ovanliga i praktiken. EU-kommissionen har dock påpekat att kryphål behöver täppas till redan innan eventuella missbruk uppdragas. Att avvakta och se om missbruken blir verklighet får inte ske på bekostnad av de enskilda arbetstagarna. Dock bör regleringen ej heller göras för stelbent och förhindra att arbetsgivare kan använda sig av visstidsanställningar.

Som ett förslag till en möjlig ändring, som de menar skulle vara effektivare, anger EU-kommissionen förslaget att kombinera tidsgränsen för allmän visstidsanställning och vikariat med någon ytterligare åtgärd, exempelvis en övre gräns för antalet förnyade anställningar. De föreslår även att införandet av en tidsgräns på sammanlagt två år för allmänna visstidsanställningar och vikariat sammantaget skulle kunna ge ett mer förutsägbart resultat, men att det fortfarande då skulle fattas en tidsgräns för säsongsanställning och för arbetstagare som fyllt 67 år.<sup>119</sup>

Jag föreslår efter denna utredning även möjligheten att inkludera säsongsanställning och anställning av personer som har fyllt 67 år i allmän visstidsanställning. Dessutom föreslår jag att begränsa kombinationsmöjligheten med vikariat, där allmän visstidsanställning och vikariatsanställning har en tidsgräns på två år vardera inom en femårsperiod, liksom det är idag, men att möjligheten att kombinera de två formerna begränsas genom en sammanlagd tidsgräns om totalt tre år inom en femårsperiod, snarare än fyra som är möjligheten idag. Detta borde ge ett något effektivare skydd mot missbruk av på varandra följande visstidsanställningar eftersom samtliga visstidsformer får en övre tidsgräns och kombinationen av olika visstidsanställningsformer blir mer begränsade. På detta vis skulle det inte längre vara möjligt att på obegränsad tid säsongsanställa eller visstidsanställa personer som fyllt 67 år och således försvåras möjligheten att komma förbi tidsgränserna för när en visstidsanställning bör övergå till en tillsvidareanställning. Samtidigt har arbetsgivaren fortfarande en förhållandevis stor möjlighet att använda sig av tidsbegränsade anställningar.

Detta sätter dock en gräns som kan bli problematisk på vissa områden. Ett exempel är högskolor där forskning utförs även av personer som fyllt 67 år. Möjligen kan vissa särskilda regleringar för just högskolan behöva göras. Samma sak konstaterades i proposition

---

<sup>118</sup> Hamskär, I. "Historik TCOs anmälan visstid/Las p 1-16".

<sup>119</sup> Formell underrättelse (2010-03-18), s 4f.

2006/07:111.<sup>120</sup> Även om det är positivt att de som fortfarande önskar arbeta efter att ha fyllt 67 år har en möjlighet att göra det och arbetsgivaren kan ha kvar en sådan arbetstagare om den så önskar, bör det dock än en gång understrykas att ungdomsarbetslösheten är hög i Sverige och ju fler personer som väljer att arbeta kvar ett tag till efter att ha nått pensionsåldern, desto svårare blir det för unga att komma in på arbetsmarknaden.

Även om en lagändring sker kvarstår troligtvis möjligheten att anpassa regleringen av tidsbegränsade anställningar genom kollektivavtal. Detta gör ju att även en ny lagändring kan komma att få en begränsad genomslagskraft. Som Källström och Malmberg anger har regleringen av visstidsanställningar i kollektivavtal gått från att öppna upp för fler möjligheter för tidsbegränsade anställningar, till att begränsa dem i takt med att LAS blivit allt mer generös i den frågan<sup>121</sup>. Således synes det vara så att kollektivavtalsregleringen kompenserar för den förändring som sker i anställningsskyddslagen när det rör visstidsanställningar. Ska möjligheten att genom kollektivavtal anpassa regleringen rörande visstidsanställningar begränsas? Enligt min mening bör den inte det. Genom att gemensamt komma överens om regleringen mellan arbetsmarknadens parter undviks konflikt, samtidigt som bransch Anpassningar kan göras. Däremot blir det då viktigt att se till att kollektivavtalsregleringen också håller sig inom Visstidsdirektivets ramar.

---

<sup>120</sup> Prop 2006/07:111, s. 21.

<sup>121</sup> Källström, K; Malmberg J (2007), s. 119.

# 5 Sammanfattning och avslutande anmärkningar

Denna uppsats redogör för den senaste ändringen rörande tidsbegränsade anställningar i Lagen (1982:80) om anställningsskydd, samt undersöker huruvida syftet med den har uppnåtts. Dessutom undersöks huruvida den nuvarande regleringen behöver ändras ytterligare på grund av den kritik den fått beträffande att den enligt TCO och EU-kommissionen inte skulle uppfylla Visstidsdirektivets syfte.

Den 1 juli 2007 och den 1 januari 2008 ikraftträdde den senaste lagändringen rörande tidsbegränsade anställningar i LAS. Framförallt ändrades 5 § LAS där flera visstidsanställningsformer slogs ihop till en form kallad allmän visstidsanställning. Denna anställningsform innebär att arbetsgivare kan anställa en arbetstagare på viss tid, utan att ange objektiva skäl för att en visstidsanställning behövs, snarare än en tillsvidareanställning. Således gör denna anställningsform det möjligt att anställa någon på begränsad tid, även om behovet är stadigvarande. Vidare återinfördes visstidsformen säsongsanställning och tidsgränsen för när ett vikariat övergår till en tillsvidareanställning sänktes från tre till två år inom en femårsperiod. Samma tidsgräns sattes för allmän visstidsanställning, men de två tidsgränserna är dock oberoende av varandra. Utöver detta gjordes även ändringar rörande kvalifikationstiden för rätten till återanställning för visstidsanställda.

Syftet med lagändringen var att skapa bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, samtidigt som det skulle finnas ett skydd mot missbruk av flera på varandra följande visstidsanställningar. Regeringens förhoppning var att den ökade möjligheten att anställa på viss tid skulle bli ett ökat incitament för arbetsgivare att anställa och att således fler skulle komma in på arbetsmarknaden, särskilt bland de grupper som saknar eller har liten arbetslivserfarenhet.

Ett öppnande för att ytterligare öka möjligheten att anställa på viss tid har mötts med blandade reaktioner. TCO anmälde Sverige till EU-kommissionen och meddelade att den nya lagstiftningen öppnade upp för missbruk av visstidsanställningar på ett sätt som är oförenligt med Visstidsdirektivet. EU-kommissionen har än så länge gått på TCO:s linje i frågan, medan Sveriges regering motsatt sig kritiken och menar att skyddet är fullgott och i linje med direktivet.

Enligt denna studie kan slutsatserna dras att den eventuella genomslagskraften av den senaste lagändringen rörande tidsbegränsade anställningar är svår att utläsa, dels för att en



relativt kort tid hunnit förlöpa sedan ändringen trädde i kraft och dels för att finanskrisen som drabbat världen också påverkar sysselsättningsgraden i Sverige. En tydligare bild av detta kan troligtvis ges först om några år. Dessutom påverkas lagändringens genomslagskraft av att arbetsmarknadens parter har rätt att anpassa regleringen av visstidsanställningar genom kollektivavtal. I ett land som Sverige, där kollektivavtal är mycket vanligt på arbetsmarknaden, kan det innebära att lagstiftningen får en begränsad effekt.

Även om de reella effekterna av lagändringen inte går att utläsa är det min mening att en lagändring ändå är nödvändig. Baserat på den kritik som framkommit kring lagändringen och framförallt TCO:s anmälan mot Sverige, samt EU-kommissionens svar på detta, torde det vara tämligen tydligt att lagändringen innehåller vissa svagheter som innebär att Visstidsdirektivets syfte och ändamålsenliga verkan inte uppnås.

EU-kommissionen har föreslagit att kombinationen av en tidsgräns för allmän visstidsanställning och vikariat med någon ytterligare åtgärd, exempelvis en övre gräns för antalet förnyade visstidsanställningar skulle vara en effektivare lösning. Utöver detta menar de att införandet av en tidsgräns på sammanlagt två år för allmänna visstidsanställningar och vikariat sammantaget skulle kunna ge ett mer förutsägbart resultat, dock fattas då fortfarande en tidsgräns för säsongsanställning och för arbetstagare som fyllt 67 år

Utifrån denna utredning är mitt förslag är att inkludera säsongsanställning och anställning av personer som har fyllt 67 år i allmän visstidsanställning, bibehålla tidsgränserna för allmän visstidsanställning och vikariat, men begränsa möjligheten att kombinera de två visstidsformerna genom att sätta en övre tidsgräns på tre år inom en femårsperiod. Detta borde ge ett något effektivare skydd mot missbruk av på varandra följande visstidsanställningar eftersom samtliga visstidsformer får en övre tidsgräns och kombinationen av olika visstidsanställningsformer blir mer begränsade. Samtidigt har arbetsgivaren fortfarande en förhållandevis stor möjlighet att använda sig av tidsbegränsade anställningar.

Även om en lagändring sker kvarstår troligtvis möjligheten att anpassa regleringen av tidsbegränsade anställningar genom kollektivavtal. Detta gör ju att även en ny lagändring kan komma att få en begränsad genomslagskraft. Genom att gemensamt komma överens om regleringen mellan arbetsmarknadens parter undviks dock konflikter, samtidigt som bransch Anpassningar kan göras. Däremot blir det av stor vikt att se till att även kollektivavtalsregleringen håller sig inom Visstidsdirektivets ramar.

Då jag i denna uppsats konstaterat att det ännu ej är möjligt att se någon tydlig effekt av den senaste lagändringen rörande visstidsanställningar föreslår jag att det kan vara av intresse att undersöka närmare om några år.

Utifrån det här arbetet har jag även några ytterligare förslag på undersökningar som kan var intressanta att göra:

- Undersöka vilka samhällsekonomiska följder det kan få om visstidsanställningarna blir allt fler? Hur påverkar de lönesättningen och möjligheterna för den enskilde att planera sin ekonomi och exempelvis ta ut lån?
- Om lagändring sker, granska den mot bakgrund av resultatet och analysen i denna utredning.
- Undersöka om Visstidsdirektivet behöver snävare ramar?
- Undersöka vilka eventuella svårigheter medlemsstaterna kan stöta på när de ska implementera ett direktiv. I detta fall kan det vara av intresse att göra en komparativ studie.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

### Propositioner

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

Prop. 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning m.m.*

### Betänkanden

Bet. 2006/07:AU14 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning.*

## Litteratur

Källström, Kent; Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten.* Iustus Förlag, Uppsala 2007.

Åhnberg, Lars, *Tema Visstid. Tidsbegränsade anställningar enligt LAS,* Lars Åhnberg AB, Uppsala 2007.

## Rättspraxis EG-domstolen

C-212/04 *Adeneler m.fl. v. ELOG*

## Brev/anmälan/formell underrättelse

Engblom, Samuel; Hamskär, Ingemar. ”Anmälan mot Konungariket Sverige”, 2007-06-20. (Finns att tillgå på [www.tco.se/visstid](http://www.tco.se/visstid).)

EU-kommissionens första brev till Sveriges regering. 2008-03-14. (Se bilaga 3)

Svenska regeringens svar på EU-kommissionens första brev, 2008-05-15. (Se bilaga 3)

TCO:s kommentarer till regeringens första brev till EU-kommissionen, 2008-05-29. (Se bilaga 3)

EU-kommissionens andra brev till Sveriges regering 2008-11-10. (Se bilaga 3)

Regeringens andra brev till EU-kommissionen, 2009-03-02. (Se bilaga 3)

EU-kommissionens formella underrättelse, 2010-03-18. (Finns att tillgå på [www.tco.se/visstid](http://www.tco.se/visstid).)

Regeringens svar på EU-kommissionens formella underrättelse, 2010-06-21 (Finns att tillgå på [www.tco.se/visstid](http://www.tco.se/visstid).)

TCO:s kommentarer till regeringens svar på EU-kommissionens formella yttrande, 2010-07-21. (Finns att tillgå på [www.tco.se/visstid](http://www.tco.se/visstid).)

## Övriga källor

Bechtel, Elin. 2010. ”Promemoria: Hur ska Visstidsdirektivet tolkas i jämförelse med nationell lag?”.

Eurostat, hämtat 2010-10-04 från:

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq\\_etgan2&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etgan2&lang=en)

Hamskär, Ingemar, ” Historik TCOs anmälan visstid/Las p 1-16”. Hämtat 2010-05-12 från:

[http://tco.se/Templates/Page2\\_9934.aspx](http://tco.se/Templates/Page2_9934.aspx)

Konjunkturinstitutet, Konjunkturbarometern, hämtat 2010-09-22 från:

<http://www.konj.se/1736.html>

SCB, Arbetskraftsundersökningar (AKU), Hämtat 2010-09-22 från:

[http://www.scb.se/Pages/TableAndChart\\_226595.aspx](http://www.scb.se/Pages/TableAndChart_226595.aspx)

TCO, ”Sverige hotas av stämning för missbruk av EU:s visstidsdirektiv” Hämtat 2010-10-04 från: [http://tco.se/Templates/Page1\\_681.aspx?DataID=9955#](http://tco.se/Templates/Page1_681.aspx?DataID=9955#)

## Telefonintervjuer

Telefonintervju med Personalchef/Personalansvarig,

2010-09-24

2010-10-05 (3 st)

2010-10-06 (3 st)

2010-10-08

2010-10-12

2010-10-14

## Bilaga 1: Statistik

Tabell 1 och Figur 1 visar antalet tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda ställt mot mängden arbetsföra i befolkningen. Som kan utläsas ökade antalet tillsvidareanställda fram till 2008 då antalet istället sjönk. Antalet tidsbegränsat anställda ökade mellan 2005 och 2007 och började därefter sjunka.

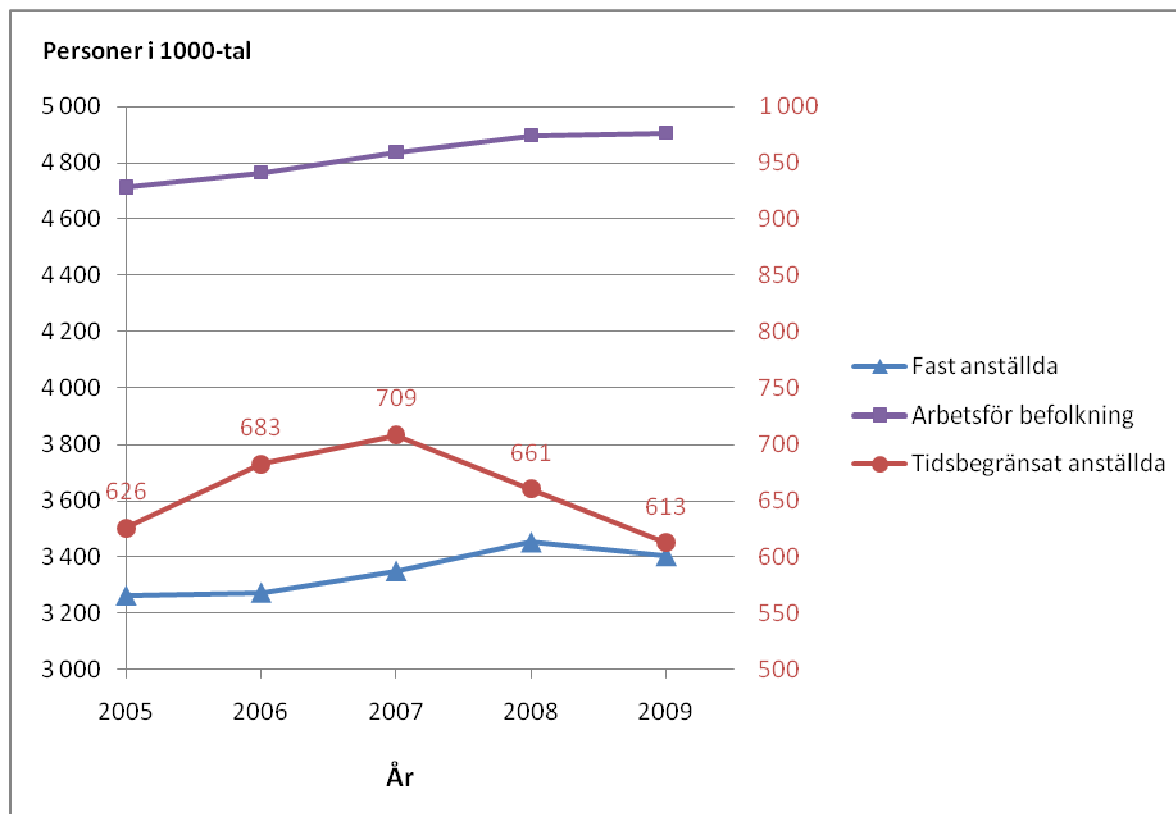
På grund av den senaste finanskrisen bör ovan nämnda tabell och diagram, liksom de efterföljande, ställas mot Figur 2 som visar konjunkturinstitutets siffror på hur konjunkturen svängt under den angivna tidsperioden. Som kan utläsas av diagrammet började konjunkturen sjunka 2007, för att nå sin botten under 2008 och vända 2009. Konjunkturrens svängning stämmer huvudsakligen med den ändring vi ser i antalet anställda, med undantag av att konjunkturen vände uppåt 2009, medan antalet anställda ännu inte ökar i antal år 2009. Då konjunkturen svängde neråt vid den tid som lagändringen rörande visstidsanställningar trädde i kraft är det svårt att genom dessa siffror göra en ärlig bedömning av i vilken grad lagändringen fått något genomslag på arbetsmarknaden. För att komplettera siffrorna något kommer därför intervjuerna som behandlas senare vara av intresse.

**Tabell 1**

År	Tillsvidareanställda, 1000-tal	Tidsbegränsat anställda 1000-tal	Arbetsför befolkning 1000-tal
2005	3 262,1	625,6	4 714,4
2006	3 272,7	682,7	4 765,8
2007	3 350,9	708,6	4 838,2
2008	3 454,2	660,7	4 897,7
2009	3 405,1	612,7	4 907,0

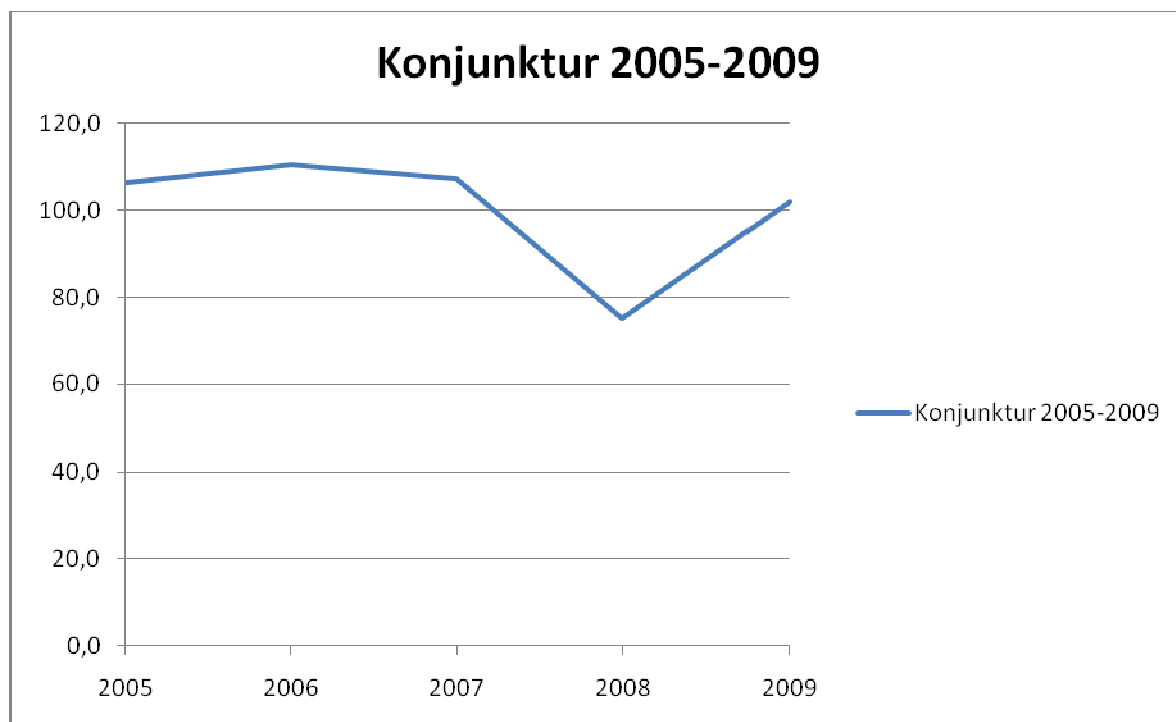
<sup>122</sup>

**Figur 1**



123

**Figur 2**

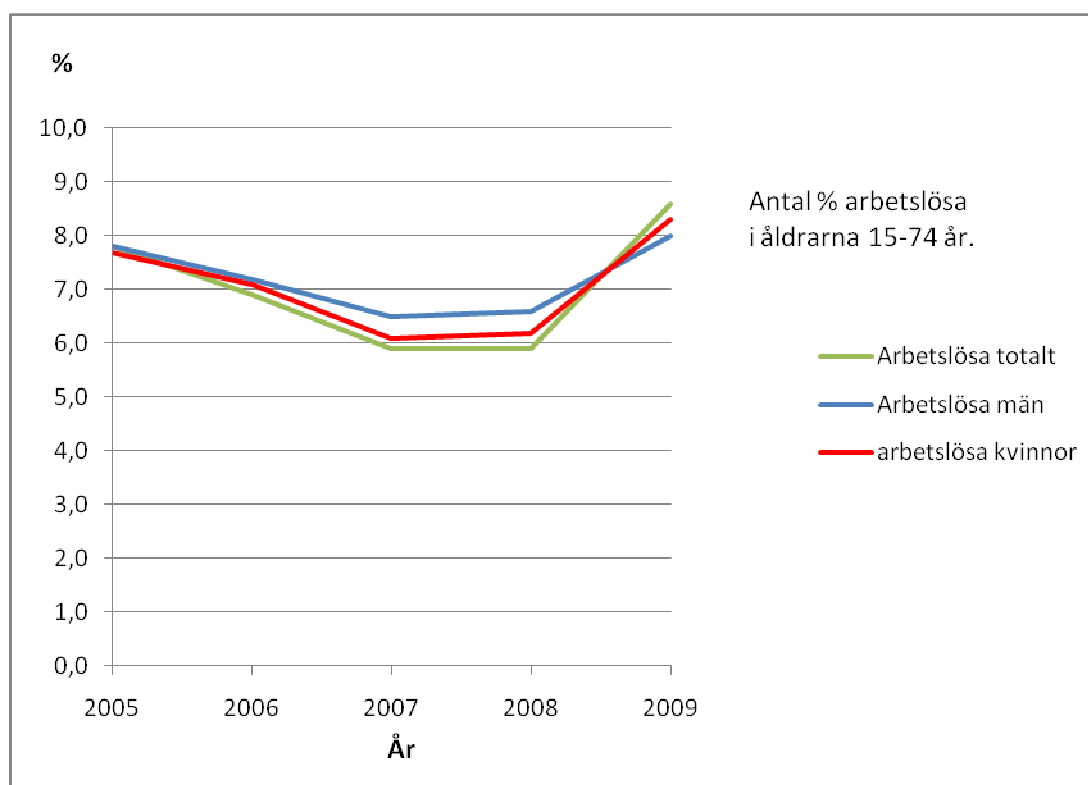


124

<sup>123</sup> SCB, AKU.

Figur 3 visar den procentuella arbetslösheten totalt, i den åldergrupp som SCB:s arbetskraftsundersökningar görs, samt för kvinnor och män separat. Här kan vi utläsa att dessa siffror var relativt jämna vid 2005 för att sedan förändras något. Arbetslösheten gick ner totalt sett och arbetslösheten hos kvinnor var något lägre än hos män vid 2007 då lagändringen trädde i kraft. Vid 2008 ökade arbetslösheten och innan 2009 hade kvinnorna blivit procentuellt fler arbetslösa än männen.

**Figur 3**



125

Tabell 2, samt Figur 4 och 5, vilka visar antal tillvidareanställda och tidsbegränsat anställda i tusental, uppdelat i kategorierna kvinnor och män. Figur 6 visar dessutom att arbetslösheten låg ganska jämn under perioden mellan 2007 och 2008.

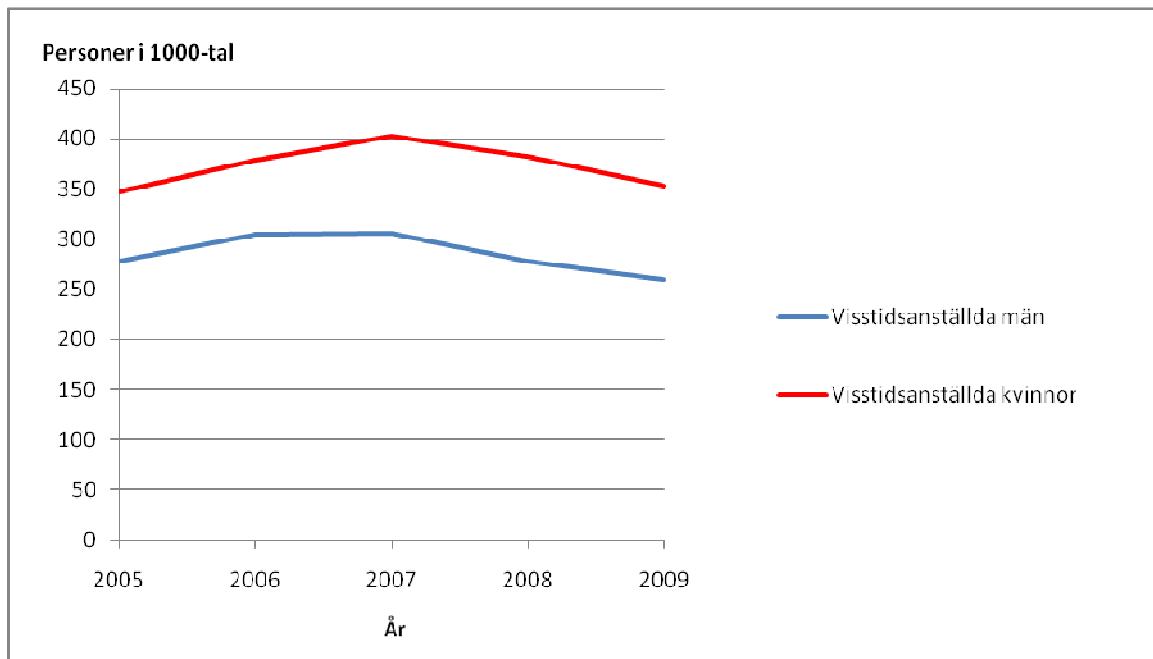
<sup>124</sup> SCB, AKU.

<sup>125</sup> Ibid.

**Tabell 2**

År	Tillsvidareanställda män, 1000-tal	Tillsvidareanställda kvinnor, 1000-tal	Visstidsanställda män, 1000-tal	Visstidsanställda kvinnor, 1000-tal
2005	1 660,7	1 601,3	278,3	347,3
2006	1 672,9	1 599,8	304,6	378,0
2007	1 728,8	1 622,1	305,3	403,3
2008	1 794,3	1 659,9	278,0	382,7
2009	1 751,1	1 654,0	259,9	352,8

126

**Figur 4**

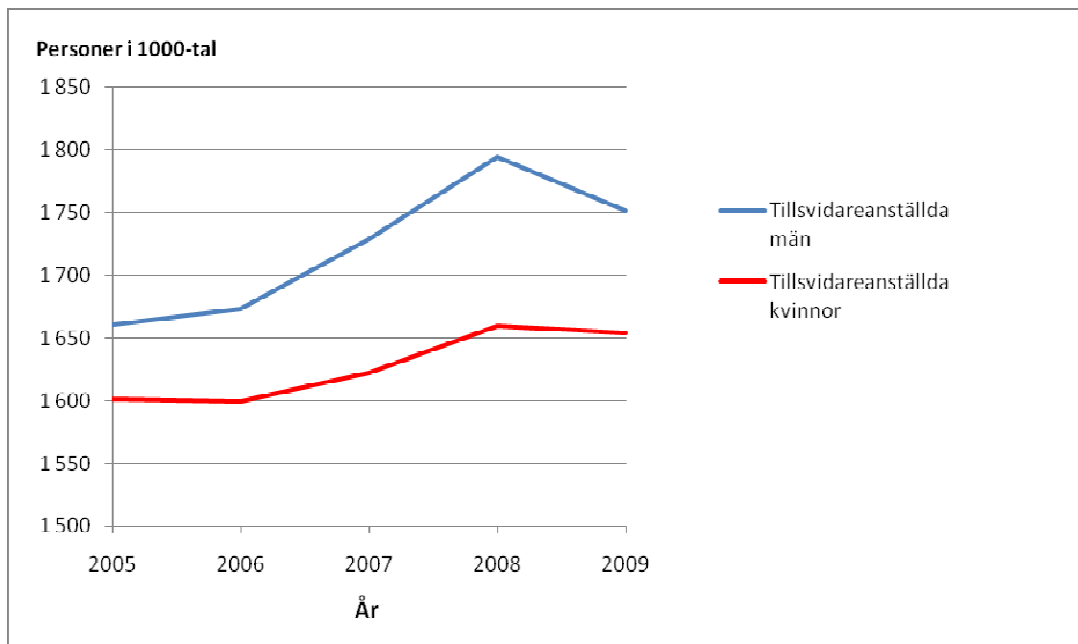
127

126 SCB, AKU.

127 SCB, AKU.



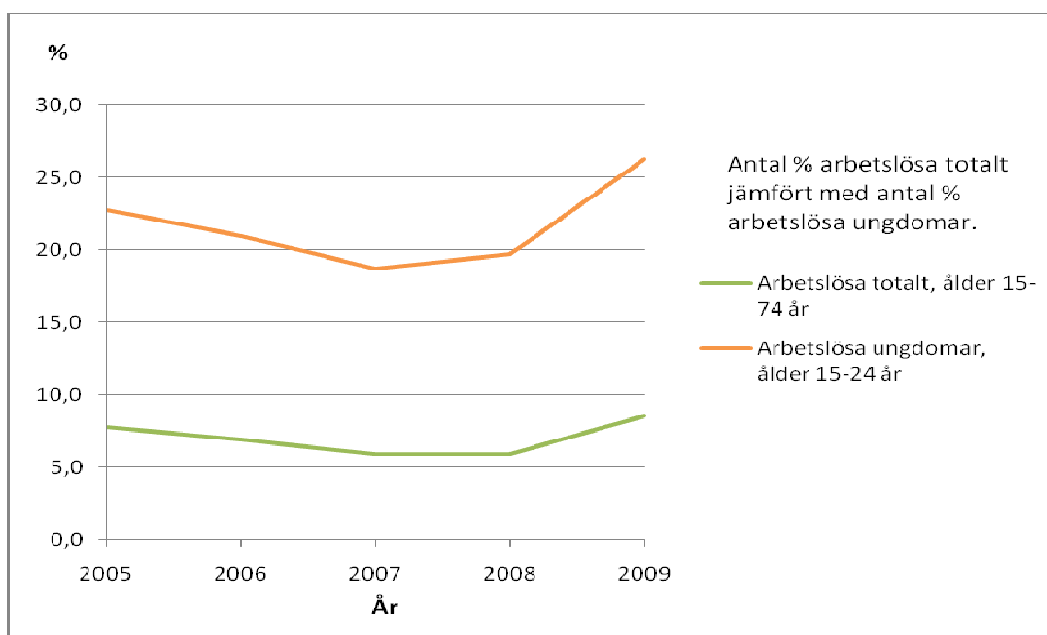
**Figur 5**



128

Av figur 6 och 7 går det att utläsa att arbetslösheten bland unga och invandrare är betydligt högre än genomsnittet (jfr Figur 3). Dock har arbetslösheten ökat ytterligare i dessa grupper sedan lagändringen trädde i kraft. Detta troligtvis också på grund av den konjunktursvängning som inträffade vid samma tillfälle.

**Figur 6**

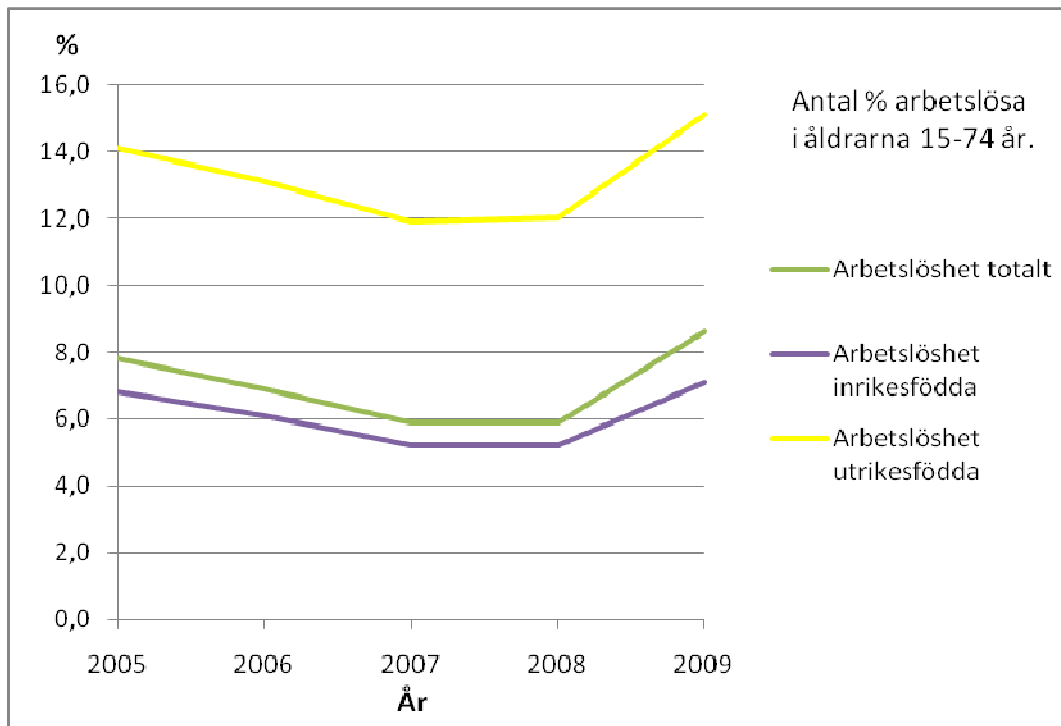


129

<sup>128</sup> Ibid.

<sup>129</sup> SCB, AKU.

**Figur 7**



130

## Bilaga 2: Frågeformulär till telefonintervjuer

Hur många anställda har ni?

Vad för typ av arbete utförs på arbetsplatsen?

Hur länge har du arbetat inom personalområdet? Hur länge har du arbetat i personalfunktionen på arbetsplatsen?

Har ni kollektivavtal vid den här arbetsplatsen? Med vilket/vilka fackförbund? Regleras visstidsanställningar i avtalet?  
(Går det att få tillgång till avtalet?)

Använder ni er av visstidsanställningar på arbetsplatsen?

I vilken utsträckning/hur stor del av personalen är visstidsanställd?

Hur ofta händer det att ni använder visstidsanställningar?

Vilken ålder brukar det vara på de visstidsanställda?  
Brukar det vara fler Yngre/äldre som söker visstidstjänsterna hos er?  
Yngre 15-24 år, äldre 55-74år, medel 25-54.

Är det vanligast att det är kvinnor eller män som blir visstidsanställda hos er?

Brukar det vara fler män/kvinnor som söker visstidstjänsterna hos er?

För vilken typ av behov används de visstidsanställda?

Vilken typ av visstidsanställning används?

Hur länge brukar visstidsanställningarna vara?

Händer de att de förlängs? I så fall hur länge och varför?

### **Specifika frågor om allmän visstidsanställning. Ställs bara om det är aktuellt och behövs.**

Känner du till termen allmän visstidsanställning?

Vad känner ni till om "allmän visstidsanställning"?

Har ni på senare tid använt er av den nya visstidsanställningsformen "allmän visstidsanställning"?

Om ja  
När?

Under hur lång tid?

Under vilka omständigheter/ för vilket behov?

Har det använts för ett stadigvarande behov?

Hur ställer ni er till den här typen av visstidsanställning? Vad har den för fördelar/nackdelar (jämfört med tidigare regler)?

**Frågor om reglering av tidsbegränsade anställningar enligt LAS (alternativt överlag i de fall personen ej känner till ändringarna i LAS, eller reglering sker genom kollektivavtal)**

Känner du till att det under 2007 och 2008 skett en förändring i regleringen av LAS rörande visstidsanställningar?

Upplever du att LAS blivit mer eller mindre flexibel i och med ändringarna rörande visstidsanställningar? Alt. Upplever du att regleringen blivit mer eller mindre flexibel rörande visstidsanställningar de senaste åren?

Upplever du att det har blivit lättare eller krångligare att visstidsanställa i och med de nya reglerna? (alt de senaste åren?)

Händer det att ni använder er av flera olika typer av visstidsanställningar för samma person/uppdrag?

Har någon/några visstidsanställningar lett till tillsvidareanställningar?

Om ja,

Vilken/vilka typer av visstidsanställningar har gått vidare till tillsvidare?

Hur vanligt är det att en visstidsanställd får en tillsvidareanställning?

## **Bilaga 3: Brev**

Kopior av följande brev finns att läsa efter denna sida:

EU-kommissionens första brev till Sveriges regering. 2008-03-14.

Svenska regeringens svar på EU-kommissionens första brev, 2008-05-15.

TCO:s kommentarer till regeringens första brev till EU-kommissionen, 2008-05-29.

EU-kommissionens andra brev till Sveriges regering 2008-11-11.

Regeringens andra brev till EU-kommissionen, 2009-03-02.



SVERIGES  
STÄNDIGA REPRESENTATION  
VID EUROPEISKA UNIONEN

2008-03-26

5 28  
A2008/969/AR

**Bryssel**

*Sveriges Ständiga Representation*  
*Cecilia Roos*  
+32 2 289 57 58

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET  
Stefan Hult, A/ARM  
Karin Renman, A/RS  
Moa Lagercrantz, A/EIS

Direktiv 1999/70/EG ramavtalet om visstidsarbete

Vänligen finn bifogat ett brev från kommissionen med information gällande ett formellt klagomål på Sverige med anledning av ovannämnda direktiv.

Svar till Kommissionen via Representationen inom två månader efter mottagande av skrivelse.

PETERSSON

*Postadress:*  
Square de Meeûs 30  
1000 Bruxelles

*Telefon:*  
+32 2 289 56 11

*E-post:*  
representationen.bryssel@foreign.ministry.se

*Besöksadress:*  
Square de Meeûs 30  
1000 Bruxelles

*Telefax:*  
+32 2 289 56 00



# EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter

Generaldirektören

Bryssel den

14.03.08 003814

EMPL F2 KW/mk D(2008) 4439

14/3/08

2008-03-17

Herr Ambassadör,

Jag vill göra Er uppmärksam på rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, och genomförandet av detta direktiv i Sverige. Orsaken är att Tjänstemännens centralorganisation (TCO) har inlämnat ett formellt klagomål till kommissionen. I detta klagomål uppges att Sverige genom ändring av 5 § i lagen om anställningsskydd (LAS) (som kungjorts i SFS 2007:390 och 2007:391 och trädde i kraft den 1 juli 2007) åsidosätter sina skyldigheter enligt klausulerna 5 och 8.3 i ramavtalet i bilagan till direktivet. Ärendet kan översiktligt sammanfattas på följande sätt:

### *Åtgärder för att stävja missbruk*

1. Enligt klausul 5 i ramavtalet ska medlemsstaterna införa bestämmelser på ett eller flera av nedanstående områden för att stävja missbruk av flera på varandra följande visstidsanställningar, såvida inte likvärdiga rättsliga åtgärder för att förhindra sådant missbruk redan är i kraft: a) objektiva grunder för att förnya visstidsanställningar eller tidsbegränsade anställningsförhållanden, b) en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar och/eller c) hur många gånger visstidskontrakt eller tidsbegränsade anställningsförhållanden får förnyas.
2. De beslutade ändringarna i 5 § i LAS (SFS 2007:390) innebär att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas a) för allmän visstidsanställning, b) för vikariat, c) för säsongarbete, och d) när arbetstagaren har fyllt 67 år. Enligt andra stycket i samma paragraf övergår anställningen till en tillsvidareanställning om en arbetstagare efter den 1 januari 2008 har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sammanlagt mer än två år (enligt SFS 2007:391). Enligt 6 § i LAS får avtal även träffas för tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader.
3. Klaganden gör gällande att de nya reglerna gör det möjligt för arbetsgivare att anställa arbetstagare i flera på varandra följande (rullande) visstidsanställningar genom att

Ambassadör Sven-Olof Petersson  
Sveriges ständiga representant  
vid Europeiska unionen  
Square de Meeûs 30  
BE-1000 Bruxelles

Commission européenne, BE-1049 Bruxelles / Europese Commissie, BE-1049 Brussel – Belgien. Telefon: (32-2) 299 11 11. Kontor: J-27 08/28. Telefon: direktanknytning (32-2) 296 83 08.

<http://ec.europa.eu/>

kombinera olika typer av visstidsanställningar, där den tid var och en av dem gäller inte sammanräknas. På detta sätt gör de nya reglerna det möjligt att anställa arbetstagare i rullande visstidsanställningar under avsevärda tidsperioder, utan att det finns tillräckliga åtgärder för att stävja missbruk. En arbetstagare verkar teoretiskt sett kunna vara anställd i rullande visstidsanställningar upp till sex år, om arbetsgivaren anställer personen varje år under 4 månader i allmän visstidsanställning utan objektiva skäl, som vikarie under 4 månader och i säsongsanställning under 3 månader. Efter det kan ytterligare en provanställning på 6 månader fullgöras.

4. Klaganden hävdar att bristen på effektiva åtgärder för att stävja denna typ av missbruk av rullande visstidsanställningar påtalades under lagstiftningsarbetet, men att regeringen gjorde bedömningen att en kombination av olika visstidsanställningar skulle bli "relativt ovanlig". Om det i framtiden skulle visa sig att många arbetstagare faktiskt anställs på detta sätt under avsevärd tid hos samma arbetsgivare, anser sig regeringen dock ha anledning att på nytt överväga om det finns behov att införa en sammanlagd tidsgräns för visstidsanställningar (regeringens proposition 2006/07:111, s. 32). Klaganden menar att detta resonemang inte är acceptabelt med hänsyn till gemenskapsrätten, som förutsätter att åtgärderna för att stävja missbruk av rullande visstidsanställningar ger ett effektivt och heltäckande skydd av alla arbetstagares rättigheter redan från början. Klaganden ställer sig tvivlande till att den enda åtgärden för att stävja missbruk som införts av de svenska myndigheterna skulle kunna uppnå det syfte som anges i ramavtalet.

#### *Bevarande av skyddsnivån*

5. Vad gäller klausul 8.3 i ramavtalet anser TCO att antagandet av de nya reglerna utgör en del av och inte kan frikopplas från Sveriges genomförande av klausul 5 i ramavtalet i bilagan till visstidsdirektivet 1999/70/EG, men att de nya reglerna ändå sänker den allmänna skyddsnivån för arbetstagare som berörs av avtalet, särskilt med hänsyn till följande fakta:

6. Med de nya reglerna kan arbetstagare anställas utan objektiva grunder för att förnya visstidsanställningar i en mycket större utsträckning än enligt tidigare regler. Detta urholkar skyddet mot rullande visstidsanställningar i Sverige, särskilt för arbetstagare i korta och intermittenta anställningar.

7. Enligt de tidigare reglerna gällde en maximal tidsgräns för vikariatsanställningar på tre år under en femårsperiod. Genom SFS 2007:391 kommer den gränsen att sänkas nominellt till en tvåårsperiod. I praktiken kan den dock förlängas avsevärt, till exempel a) genom möjligheten att anställa arbetstagare för att ersätta andra arbetstagare, i både allmän visstidsanställning och vikariatsanställning i strikt mening, eller b) genom att anställa arbetstagare på deltid eller intermittent, så att arbete från måndag till onsdag under 26 veckors tid på ett visstidskontrakt inte räknas som ett 6 månaders visstidskontrakt för deltidsanställning utan som 78 dagar, när maximiperioden på två år sammanräknas.

8. De tidigare reglerna innehöll villkor för när säsongsanställningar skulle användas. I de nya reglerna är dessa villkor inte längre klart definierade.

För att kommissionen ska kunna göra en slutgiltig bedömning av de nya reglerna om visstidsarbete i Sverige och deras förenlighet med direktiv 1999/70/EG uppmanas de svenska myndigheterna att inkomma med synpunkter på de frågor som TCO tar upp. De ombeds särskilt ge sina synpunkter på



- a) vad som omfattas av begreppet allmän visstidsanställning enligt punkt 1 i 5 § lagen om anställningsskydd,
- b) vad som avses med säsongarbete enligt i punkt 3 i 5 § lagen om anställningsskydd, där det saknas en definition liksom en tidsgräns eller ett tak för förnyande av visstidsanställningar,
- c) om de tidsgränser som föreskrivs för allmänna visstidsanställningar och vikariat i 5 § lagen om anställningsskydd ska gälla sammantaget eller om de är oberoende av varandra och tillämpliga på var och en av dessa anställningar för sig,
- d) varför lagstiftningen inte anger några gränser för antalet förnyanden (och/eller objektiva skäl).

Kommissionen emotser svar från de svenska myndigheterna inom två månader efter mottagandet av detta brev.

Högaktningsfullt

Nikolaus G. van der Pas

**Arbetsmarknadsdepartementet***Rättssekretariatet*

Europeiska kommissionen  
Generaldirektören Nikolaus G. van der  
Pas, GD Sysselsättning, socialpolitik och  
lika möjligheter  
B-1049 Bryssel

**Svar på europeiska kommissionens brev av den 14 mars 2008 med  
anledning av TCO:s klagomål ang. de svenska bestämmelserna om  
visstidsanställningar**

Kommissionen har med anledning av ett klagomål från TCO ställt ett antal frågor till den svenska regeringen angående den ändring av 5 § anställningsskyddslagen (1982:80) som trädde i kraft den 1 juli 2007. TCO har gjort gällande att Sverige därigenom åsidosatt skyldigheterna enligt klausulerna 5 och 8.3 i rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Kommissionens brev föranleder inledningsvis följande kommentarer.

*Åtgärder för att stävja missbruk*

Den nya ordningen för visstidsanställningar föreslogs i prop. 2005/06:185 och beslutades av riksdagen. De lagändringarna trädde dock inte i kraft, eftersom de modifierades i prop. 2006/07:111. Förslagen i den senare propositionen antogs av riksdagen och trädde i kraft den 1 juli 2007. Eftersom den senare propositionen bygger på vad som anfördes i den första, hänvisas till båda i redogörelsen nedan.

Det är riktigt att 5 § anställningsskyddslagen ändrats så att det nu anges att avtal för tidsbegränsad anställning får träffas för allmän visstidsanställning, för vikariat, för säsongsarbete och när arbetstagaren fyllt 67 år. Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren antingen i allmän visstidsanställning eller som vikarie i sammanlagt mer än två år, övergår anställningen i en tillsvidareanställning.

Enligt den nuvarande regleringen är det således möjligt att anställa någon för allmän visstidsanställning upp till två år. Om anställningen varat i mer än två år under en femårsperiod, övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren ska dock ha behov av en tidsbegränsad anställning. Om arbetsgivaren har ett mer stadigvarande

behov av arbetskraft, ska tillsvidareanställning användas, jfr. prop. 2005/06:185 s. 46.

För övriga visstidsanställningar, dvs. vikariat, säsongsanställning, anställning för 67-åringar och provanställning, krävs också objektiva skäl. Är det fråga om ett vikariat finns det dessutom en tidsgräns. Sverige har således använt sig av flera av de åtgärder som anges klausul 5 i direktivet 1999/70/EG och för varje typ av visstidsanställning har Sverige infört minst en av de där angivna åtgärderna. Teoretiskt sett finns alltid en risk, när man som Sverige tillåter olika typer av visstidsanställningar för vilka det krävs objektiva skäl, att dessa kan staplas på varandra. Om man beaktar det samlade regelverket och det sätt på vilket reglerna samverkar, kan man dock konstatera att bestämmelserna i praktiken innebär stora praktiska hinder om någon vill missbruka reglerna. Om även helt teoretiska risker måste motverkas, skulle medlemsstaterna alltid tvingas införa gränser för hur lång tid en arbetstagare får vara visstidsanställd eller hur många gånger ett visstidskontrakt får förnyas. Vi anser att direktivet inte ska tolkas på ett sådant sätt.

Skulle det visa sig att det faktiskt förekommer kombinationer av t.ex. säsongsanställningar, allmän visstidsanställning och vikariat och att många arbetstagare alltså har tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under avsevärd tid, kommer regeringen, som det anges i prop. 2006/07:111 s. 32, att på nytt överväga frågan om en yttersta gräns.

Det är också möjligt att anställa någon på prov i högst sex månader. Syftet med provanställning är att arbetsgivaren ska få tillfälle att bedöma hur arbetstagaren fungerar i arbetet och att arbetstagaren ska få möjlighet att bedöma anställningen. Om arbetsgivaren eller arbetstagaren inte vidtar någon åtgärd övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Provanställning ska inte användas vid arbetsgivarens behov av tillfällig arbetskraft och är inte avsedd att användas för att inleda en tidsbegränsad anställning. Detta framgår mycket klart av prop. 2006/07:111 s. 29 f. Vad gäller förarbetenas ställning i den svenska rättstraditionen, hänvisar vi till domen i mål C-478/99 *Europeiska gemenskapernas kommission mot Konungariket Sverige*.

Det ska också framhållas att det finns andra kontrollmekanismer för att visstidsanställningar inte ska kunna missbrukas. En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal är enligt 28 § anställningsskyddslagen skyldig att underrätta den berörda arbetstagarorganisationen om avtal träffats om tidsbegränsad anställning på mer än en månad. Arbetstagarorganisationen får då möjlighet att i ett inledande skede ta ställning till om tidsbegränsningen är korrekt eller om det finns skäl att kräva att anställningen ska gälla tills vidare. Genom underrättelserna har arbetstagarorganisationen också möjlighet att fortlöpande följa förekomsten av tidsbegränsade anställningar och eventuellt ta upp frågan

till förhandling med arbetsgivaren enligt den allmänna förhandlingsrätten enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

#### *Bevarande av skyddsnivån*

Det synes råda en missuppfattning om deltidsanställningar och intermittenta anställningar, eller s.k. behovsanställningar. I fråga om deltid gäller alltid att en arbetstagare anses ha lika lång anställningstid som han eller hon anställts för oavsett sysselsättningsgrad. Således har t.ex. en arbetstagare som anställts för ett år på deltid, en anställningstid på ett år. När det sedan gäller intermittenta anställningar, eller s.k. behovsanställningar, kan sådana anställningar utgöra antingen tillsvidareanställningar eller upprepade visstidsanställningar.

Vissa kollektivavtal reglerar hur intermittenta anställningar ska ses. I andra fall får domstol avgöra om anställningen ska anses som en tillsvidareanställning eller som upprepade visstidsanställningar. Faktorer som vid en domstolsprövning kan tala för att arbetet ska anses som visstidsanställningar är om arbetstagaren har möjlighet att säga nej till ett erbjudande om arbete, om han eller hon under mellanliggande perioder arbetar heltid åt en annan arbetsgivare eller bedriver egen näringsverksamhet.

I de fall intermittenta anställningar ses som tillsvidareanställningar har bestämmelserna om visstidsavtal ingen relevans. Om det däremot handlar om upprepade visstidsanställningar, dvs. att ett visstidskontrakt anses träffat vid varje arbetstillfälle, får anställningstiden för kontrakten räknas samman. Om de sammanlagt uppgår till mer än två år under en femårsperiod, övergår anställningen till en tillsvidareanställning på samma sätt som för andra allmänna visstidsanställningar.

Enligt den ordning som gällde tidigare, fick avtal om tidsbegränsad anställning träffas i följande fall. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleddes av arbetets särskilda beskaffenhet, avtal för viss tid som avsåg vikariat, praktikarbete eller feriearbete, avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleddes av tillfällig arbetsanhopning, avtal som gällde för tiden till dess arbetstagaren skulle börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skulle pågå mer än tre månader, avtal för viss tid, när arbetstagaren fyllt 67 år. Det fanns också en möjlighet att avtala om överenskommen visstidsanställning. Om en arbetstagare varit anställd som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergick anställningen i en tillsvidareanställning.

Som skäl för att ändra bestämmelsen om visstidsanställningar anförde regeringen i prop. 2005/06:185 s. 39 bl.a. att regleringen var omfattande, detaljerad och krånglig. Reglerna gjorde det också möjligt att på olika sätt kombinera och stapla tidsbegränsade anställningar på varandra på ett

sådant sätt att en arbetstagare kunde vara tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare under mycket lång tid.

Intermittenta anställningar, eller s.k. behovsanställningar, var fullt möjliga även enligt den tidigare lagbestämmelsen. Det går inte i nuläget att säga om den nya bestämmelsen om allmän visstidsanställning kommer att medföra att denna typ av anställning ökar i omfattning.

Det är regeringens uppfattning att de nya bestämmelserna om visstidsanställningar inte innebär någon sänkning av skyddsnivån för arbetstagarna. Som anförts ovan, ansågs de tidigare bestämmelserna medföra stora möjligheter att kombinera olika typer av visstidsanställningar så att en arbetstagare kunde vara anställd mycket lång tid hos en arbetsgivare. De nya bestämmelserna medför däremot tydliga tidsgränser.

Ett ytterligare skäl till att reformen infördes var att öka incitamenten för arbetsgivare att anställa. I prop. 2006/07:111 anförde regeringen bl.a. att det för att underlätta att anställningar kommer till stånd bör vara lätt att anställa tidsbegränsat och att tidsbegränsade anställningar bör vara tillåtna under en förhållandevis lång tidsperiod. Goda möjligheter att anställa ökar arbetsgivarens flexibilitet vid anställningstillfället. En lång tidsbegränsad anställning ökar också tryggheten för den anställde eftersom en tidsbegränsad anställning normalt inte kan avbrytas under den överenskomna anställningstiden. I propositionen pekar regeringen också på möjligheten för arbetsmarknadens parter att i kollektivavtal anpassa anställningsskyddslagens bestämmelser till de förhållanden som gäller i olika branscher.

Om de aktuella lagändringarna ändå skulle anses innebära en sänkning av arbetstagarnas skyddsnivå, har detta alltså gjorts för att stimulera sysselsättningen. Det har inte något samband med genomförandet av direktivet (jfr EG-domstolens dom i målet C-144/04 *Mangold*).

Vad gäller kommissionens specifika frågor, vill regeringen anföra följande.

*a) Begreppet allmän visstidsanställning*

Det krävs inte något särskilt skäl för att anställa någon genom allmän visstidsanställning. Arbetsgivaren ska dock ha behov av en tidsbegränsat anställd arbetstagare och inte ha ett stadigvarande behov av arbetskraft. Frågan om ett avtal om tidsbegränsad anställning innebär ett kringgående av huvudregeln om att en anställning ska gälla tills vidare, kan prövas i domstol.

*b) Säsongsarbete*

Någon ändring av begreppet säsongsarbete har inte skett. Texten i den nya lagbestämmelsen har förenklats något i förhållande till den tidigare

lydelsen där det angavs att visstidsanställning var tillåten för viss säsong om det föranleddes av arbetets särskilda beskaffenhet. Det är dock ingen skillnad i sak, vilket framgår av prop. 2006/07:111 s. 25.

Av förarbetena till 1973 års lagstiftning framgår att med säsongsanställning avses sådant arbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker inte kan bedrivas mer än under en viss tid av året. Genom domstolspraxis har ytterligare preciserats vad som avses med säsongarbete.

*c) Tidsgränserna*

Tidsgränserna för allmän visstidsanställning och vikariat är, som framgår av lydelsen, två år inom en femårsperiod. De är oberoende av varandra. Detta innebär att det är möjligt att hos samma arbetsgivare vara anställd upp till två år som vikarie och upp till två år i allmän visstidsanställning. Fyra år hos en arbetsgivare är dock inte en orimligt lång tid.

Ramtiden om fem år räknas bakåt för varje dag arbetstagaren är anställd. Det är alltså inte så att en ny femårsperiod påbörjas när den första femårsperioden löpt ut.

Det ska också påpekas att en arbetstagare som varit anställd i över ett år får företrädesrätt till en ny anställning hos arbetsgivaren enligt 25 § anställningsskyddslagen, oavsett om det handlar om tillsvidareanställningar eller tidsbegränsade anställningar. En tidsbegränsat anställd med längre anställningstid än en arbetstagare som varit tillsvidareanställd har således förtur till en ny anställning hos arbetsgivaren.

*d) Gräns för antal förnyanden*

Direktivet 1999/70/EG anger att en möjlig åtgärd för att motverka missbruk är att ange en gräns för antal förnyanden av visstidskontrakt. Direktivet kräver inte att detta införs. Det är upp till medlemsstaterna att själva avgöra vilka åtgärder som behöver vidtas för att motverka missbruk. Enligt den svenska regeringen är den kombination av tidsgränser och objektiva skäl som vidtagits i svensk lagstiftning tillräckliga åtgärder för att motverka missbruk av upprepade visstidsanställningar.

Vi hoppas att detta svar klargör Era frågeställningar. Vi står givetvis till förfogande med ytterligare upplysningar i detta ärende, om Ni önskar det.

Högaktningsfullt

Karin Renman  
Expeditions- och rättschef

Stockholm 2008-05-29

Europeiska kommissionen  
Generaldirektören Nikolaus G van der Pas  
GD Sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter  
B-1049 Bryssel

Ert referensnummer; 2007/4835,SG(2007) A/8227

F k Kim Wager, Unit F2 Labour Law, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

**Några kommentarer i anledning av den svenska regeringens skrivelse den 15 maj 2008 mot bakgrund av TCO:s klagomål angående de svenska bestämmelserna om visstidsanställningar.**

Kommissionen har med anledning av klagomålet från TCO ställt ett antal frågor till den svenska regeringen angående ändringar i den svenska anställningsskyddslagen (1982:80) mot bakgrund av de förpliktelser som följer av rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP och det svenska medlemskapet i EU.

Den svenska regeringens svarsbrev föranleder för närvarande följande kommentarer.

*Åtgärder för att stävja missbruk*

Den svenska regeringen skriver med anledning av anställningsformen *allmän visstidsanställning* (sidan 1 längst ned) att arbetsgivaren ska ”ha behov av en tidsbegränsad anställning” samt att ”om en arbetsgivare har ett mer stadigvarande behov av arbetskraft, ska tillsvidareanställning användas.” Detta kan ge intrycket av att det i svensk rätt skulle finnas ett rättsligt sanktionerat krav på att anställningsformen allmän visstidsanställning inte ska användas för att fylla mer stadigvarande behov av arbetskraft. Så är emellertid inte fallet. Lagen om anställningsskydd innehåller inte någon sådan bestämmelse och de lagförarbeten som den svenska regeringen citerar i sitt svar till Kommissionen gäller en annan lagändring än den som TCO anmälan avser (2005/06:185 s 46). Även om dessa förarbeten skulle anses tillämpliga på de nu aktuella reglerna om allmän visstidsanställning utgör de inte något krav på objektiva skäl av det slag som beskrivs i ramavtalets klausul 5, punkt a. Vi vill erinra om att behovet av arbetskraft är något som arbetsgivaren bestämmer helt själv och att detta inte kan överprövas rättsligt. Möjligheten att rättsligt med framgång kunna angripa ett kringgående av huvudregeln om tillsvidareanställning i anställningsskyddslagen är således i praktiken lika med noll.

Den svenska regeringen skriver (sid 2) att det teoretiskt sett alltid finns en risk när man som i Sverige ”tillåter olika typer av visstidsanställningar för vilka det krävs objektiva skäl, att dessa staplas på varandra.” Då det inte krävs något objektiva skäl för allmän visstidsanställning är detta inte någon korrekt beskrivning av den svenska situationen.

Den svenska regeringen erkänner att TCO har rätt i sak (mitten sidan 2) dvs den svenska anställningsskyddslagen möjliggör missbruk genom att arbetsgivare kan stapla och mixa olika typer av visstidsanställning och provanställning på varandra under mycket lång tid – det ska

upprepas och kraftigt understrykas att sådant missbruk av rullande visstidsanställningar enligt de nya svenska reglerna i princip kan pågå under hur lång tid som helst (och inte enbart under 6 respektive 4 år som särskilt nämns i kommissionens respektive den svenska regeringens brev). Det senare sammanhänger med att referensperioden om fem år för respektive berörd visstidsanställning successivt förskjuts såsom regeringen själv skriver själv under svaret på fråga c.

#### *Bevarande av skyddsnivå*

Det är riktigt som den svenska regeringens skriver att även med de gamla anställningsskyddsreglerna kunde arbetsgivare kombinera och stapla olika former av visstidsanställningar på varandra under lång tid. Vi hävdar dock att det står helt klart att den nya reformen har försämrat arbetstagarnas skydd mot rullande visstidsanställningar avsevärt ytterligare genom att bland annat införa nya – för arbetsgivaren – mer flexibla bestämmelsen om allmän visstidsanställning. Vi hänvisar i denna del till vår anmälan sidan 5.

Det kan också konstateras att svenska regeringen inte bestrider att tidsbegränsade anställningar för att ersätta annan anställd enligt de nya reglerna kan pågå fyra år under en femårsperiod i stället för som tidigare tre år under en femårsperiod. Om anställningarna avbryts varje år under fem veckor (vilket motsvarar lagstadgad semester i Sverige) återstår knappt sex månader av referensperioden om fem år, vilken kan fyllas ut med en provanställning eller säsongsanställning vars närmare innebörd inte ens regeringen förmår att klart förklara (svaret på fråga b). Under sådana förhållanden finns det alltså inga tidsmässiga eller andra godtagbara spärrar mot att rullande, tidsbegränsade vikariatsanställningar pågår under en obegränsad tid. Skyddet mot rullande anställningar enligt de nya reglerna är både i teorin och praktiken svagt och reglerna täcker inte alla situationer enligt vad regeringen själv medger. Någon sådan övre sammanlagd tidsgräns för rullande visstidsanställningar som det talas om i klausul 5 i avtalet fogat till visstidsdirektivet finns inte, och inte heller något generellt krav på objektiva skäl för rullande visstidsanställningar eller någon i avtalet förutsedd rättslig mekanism för att stävja missbruk.

#### *Avslutningsvis*

Sammanfattningsvis menar vi att den svenska regeringens svar inte är tillfredställande utifrån de EG-rättsliga förpliktelser som åvilar den svenska staten att stävja missbruk av visstidsanställningar. De nya anställningsskyddsreglerna är inte heller förenliga med det skydd mot sänkning av skyddsnivån som EG-rätten föreskriver i samband med införlivandet av detta direktiv. Vi utgår därför att Kommissionen nu går vidare i detta fördragsbrottsärende mot den svenska regeringen. Skulle Kommissionen överväga att inte göra detta, utan avsluta ärendet av något skäl, utgår vi ifrån att bli kontaktade innan ett sådant beslut fattas, och förbehåller oss därvid rätten att anföra ytterligare argument och upplysningar, samt, om nödvändigt, ånyo beredas möjlighet att ha ett personligt sammanträffande med Kommissionens tjänstemän.

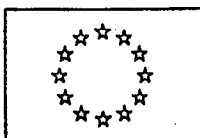
Med vänlig hälsning

TJÄNSTEMÄNNENS CENTRALORGANISATION TCO

Ingemar Hamskär  
Chefsjurist

Samuel Engblom  
Jurist





EUROPEISKA KOMMISSIONEN  
GD Sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter  
Generaldirektör

REPR. BRYSSEL  
2008-11-12  
Dnr.  
Kat:

Bryssel den  
EMPL F2 KW/chh

10.11.08 020497

REPR. BRYSSEL  
2008-11-13  
Dnr. UF 2008/7796  
Kat: 411 Arbetsmarkn.

Herr Ambassadör,

Tack för Ert brev av den 21 maj 2008 med Arbetsmarknadsdepartementets svar av den 15 maj 2008. Jag skulle dock behöva ytterligare förtydliganden när det gäller vissa frågor i samband med TCO:s förmåla klagomål angående bristande genomförande av direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, registrerat som klagomål 2007/4385.

#### *Åtgärder för att stävja missbruk*

I de svenska myndigheternas svar står följande: "Enligt den svenska regeringen är den kombination av tidsgränser och objektiva skäl som vidtagits i svensk lagstiftning tillräckliga åtgärder för att motverka missbruk av upprepade visstidsanställningar." I brevet hänvisas också till kravet att arbetsgivaren ska ha behov av en tidsbegränsad anställning när han eller hon erbjuder allmän visstidsanställning enligt 5§ i Lagen om anställningsskydd.

För att kommissionen ska kunna bedöma om detta argument uppfyller kravet på de objektiva grunder enligt klausul 5.1 i ramavtalet, krävs ytterligare förtydligande om hur arbetsgivare som erbjuder en allmän visstidsanställning enligt 5a§ i Lagen om anställningsskydd i praktiken skulle kunna bevisa att de har behov av en visstidsanställd arbetstagare. Anges det i LAS hur en arbetsgivare ska kunna bevisa sitt behov av en visstidsanställd arbetstagare? Hur kan ett sådant behov fastställas och bedömas och vilken part ska bära bevisbördan, arbetsgivaren eller arbetstagaren? Vilka kriterier används för att fastställa om ett arbete kräver visstids- eller tillsvidareanställning? Vilka bevis måste läggas fram? Om ni har konkreta exempel skulle detta underlätta för oss.

Sven-Olof Petersson  
Sveriges ständiga representation  
vid Europeiska unionen  
Square de Meeûs 30  
BE-1000 Bruxelles

Kommissionen är också oroad över att det är möjligt att ha rullande visstidskontrakt. De svenska myndigheterna förklarar i brevet att *"Skulle det visa sig att det faktiskt förekommer kombinationer av t.ex. säsongsanställningar, allmän visstidsanställning och vikariat och att många arbetstagare alltså har tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare under avsevärd tid, kommer regeringen [...] att på nytt överväga frågan om en yttersta gräns."* I klagomålet uttrycks oro över att det faktum att det går att kombinera flera olika kategorier av visstidsanställningar kan innebära att flera på varandra följande visstidskontrakt (inom varje typ av kategori) kan sträcka sig över långa tidsperioder (och i klagomålet anges det att det i praktiken är möjligt att ha successiva visstidskontrakt under hur lång tid som helst), och att den totala tidsperioden som det är möjligt att ha visstidskontrakt är svår att definiera, i motsats till kraven i klausul 5.1b som specificerar att det för att förhindra missbruk ska finnas *"Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar."*

I svaret från de svenska myndigheterna framgår att längre perioder av på varandra följande visstidsanställningar är en möjlighet och att den svenska regeringen kommer att överväga att i lag fastställa en yttersta tidsgräns, om det skulle visa sig att denna möjlighet inte överensstämmer med lagstiftarnas förväntningar. Eventuella kryphål i bestämmelserna för att stävja missbruk av visstidsanställningar bör dock täppas till på förhand så att arbetstagare med visstidskontrakt inte missgynnas till följd av att bristerna i lagstiftningen inte åtgärdas direkt.

Det andra problemet gäller provanställningar. I svaret från de svenska myndigheterna anges att *"Provanställning ska inte användas vid arbetsgivarens behov av tillfällig arbetskraft och är inte avsedd att användas för att inleda en tidsbegränsad anställning"* Det är dock inte tydligt vilka lagstadgade förbud som finns för att hindra att provanställningskontrakt används på detta sätt och i kombination med andra typer av visstidskontrakt. Vi skulle uppskatta ytterligare förtydliganden i denna fråga.

Kommissionen emotser svar från de svenska myndigheterna inom två månader efter att Ni har mottagit detta brev.

Högaktningsfullt

Nikolaus G. van der Pas



**Arbetsmarknadsdepartementet**

*Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö*

*Gunilla Qvarsebo*

*Telefon 08-405 38 34*

*Telefax 08-543 564 09*

*E-post [gunilla.qvarsebo@employment.ministry.se](mailto:gunilla.qvarsebo@employment.ministry.se)*

Representation Permanente de la Suede  
Square de Meeus 30  
B-1000 Bruxelles  
BELGIEN

**Skrivelse beträffande direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete  
undertecknat av EFS, UNICEF och CEEP**

---

Svar på Europeiska kommissionens brev den 10 november 2008 med  
begäran om ytterligare förtydliganden när det gäller de svenska  
bestämmelserna om visstidsanställningar vidarebefordras till Europeiska  
kommissionen.

Vänligen

Gunilla Qvarsebo

Assistent



## Arbetsmarknadsdepartementet

Rättssekretariatet

Europeiska kommissionen  
Generaldirektören Nikolaus G. van der  
Pas, GD Sysselsättning, socialpolitik och  
lika möjligheter  
B-1049 Bryssel

**Svar på Europeiska kommissionens brev den 10 november 2008 med  
begäran om ytterligare förtydliganden när det gäller de svenska bestämmelserna om visstidsanställningar**

---

Europeiska kommissionen har med anledning av ett klagomål från TCO ställt ett antal frågor till den svenska regeringen angående genomförandet av direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete, undertecknat av EFS, UNICE och CEEP. Sverige svarade på frågorna i ett brev den 15 maj 2008. Kommissionen har nu begärt ytterligare förtydliganden när det gäller vissa frågor.

*Åtgärder för att stävja missbruk*

Den första frågeställning som kommissionen anger rör reglerna om allmän visstidsanställning i 5 § anställningsskyddslagen och kravet på objektiva grunder enligt klausul 5.1 i ramavtalet. De frågor som kommissionen vill ha svar på avser en arbetsgivares möjligheter att bevisa att det finns ett behov av en visstidsanställd arbetstagare.

Vi vill till en början framhålla att anställningsskyddslagen har karaktären av social skyddslagstiftning och att huvudregeln enligt 4 § i lagen är att anställningsavtal gäller tills vidare. Här som annars gäller det att inte bara se till lagens ordalydelse utan ta hänsyn till lagens syfte och de grundläggande principer som reglerna bygger på. Regler som bygger på EG-direktiv ska dessutom tolkas och tillämpas mot bakgrund av direktivets krav. Detta innebär att utstuderade förfaranden från arbetsgivarens sida i syfte att kringgå lagens huvudregel om tillsvidareanställning genom olika kombinationer av visstidsanställningar kan angripas i domstol, även om förfarandet vid en preliminär bedömning kan tyckas vara förenligt med lagens ordalydelse.

Vi vill även påminna om att lagens bestämmelser om visstidsanställningar, inklusive provanställningar, är dispositiva. Arbetsmarknadens parter kan därför anpassa reglerna till de förhållanden som gäller i olika

branscher. Det är vanligt att kollektivavtal innehåller en reglering av dessa frågor.

Anställningsskyddslagens reglering av olika anställningsformer har som allmän utgångspunkt att en arbetsgivares behov av stadigvarande arbetskraft bör tillgodoses genom tillsvidareanställd personal. Anställningsformen allmän visstidsanställning kräver emellertid inte någon objektivt konstaterbar grund för att vara tillåten. Inget hindrar att anställningsformen används exempelvis för praktikarbete, feriearbete eller vid genomförandet av olika tidsbegränsade projekt. Arbetsgivaren behöver dock inte åberopa något skäl för att denna anställningsform har valts. Detta är kännetecknande för just denna anställningsform och utgör en skillnad i förhållande till exempelvis vikariat och säsongarbete.

En konsekvens av det nu anförda är att en arbetsgivares behov av att anställa en arbetstagare på viss tid i stället för tills vidare inte prövas i domstol när det gäller allmän visstidsanställning. En domstol prövar alltså inte om det finns godtagbara skäl för att frångå huvudregeln om tillsvidareanställning och om arbetsgivaren i stället borde ha erbjudit en tillsvidareanställning. De frågor om bevisning som kommissionen ställer rörande arbetsgivarens behov av tidsbegränsad anställning uppkommer därför inte vid allmän visstidsanställning.

Allmän visstidsanställning är alltså en anställningsform som lagen tillåter utan begränsningar med hänsyn till de skäl arbetsgivaren kan ha för att välja denna anställningsform. Detta bör ses mot bakgrund av att syftet med anställningsformen är att göra det lättare för företaget att anställa och därigenom främja tillväxt och sysselsättning. Anställningsformen är tänkt att bland annat kunna fungera som en bro in i arbetslivet för ungdomar, invandrare och andra utan eller med liten arbetslivserfarenhet. Allmän visstidsanställning ska göra det möjligt för grupper som står långt från arbetsmarknaden att etablera sig och få arbetslivserfarenhet. En inskränkning av möjligheterna att utnyttja denna anställningsform skulle försvåra för arbetsgivare att anställa och leda till minskad sysselsättning.

Det finns dock andra regler som begränsar möjligheterna att använda denna anställningsform och som ökar tryggheten för de anställda. Som framgår av vårt tidigare svar övergår en allmän visstidsanställning i en tillsvidareanställning om anställningen varat i mer än två år under en femårsperiod (5 § andra stycket anställningsskyddslagen). Syftet med denna regel är att förhindra missbruk som består i att arbetsgivaren väljer att låta allmänna visstidsanställningar följa på varandra i en oacceptabel omfattning i stället för att tillsvidareanställa. Som också framgår av vårt tidigare svar finns härutöver regler om skyldighet för arbetsgivaren att underrätta en kollektivavtalsbärande facklig organisation om att en tidsbegränsad anställning ingåtts (28 § anställningsskyddslagen) och regler om arbetstagares företrädesrätt till återanställning (25 §

anställningsskyddslagen). Det sistnämnda innebär att en arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § anställningsskyddslagen och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning har – under vissa närmare angivna förutsättningar – företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare har varit sysselsatt. Till detta kommer att en visstidsanställning (bortsett från provanställningar) inte kan sägas upp under anställningstiden, om annat inte följer av avtalet.

Med hänsyn till det nu anförda anser vi fortfarande att den kombination av tidsgränser och objektiva skäl som enligt anställningsskyddslagen gäller för olika slags visstidsanställningar är tillräcklig för att uppfylla direktivets krav på åtgärder för att förhindra missbruk genom upprepade sådana anställningar. Det har inte kommit till vår kännedom genom domstolspraxis eller på annat sätt att våra regler om visstidsanställningar i praktiken öppnar upp för sådant missbruk. Om det visar sig att den nuvarande ordningen inte fungerar tillfredsställande i praktiken är vi beredda att överväga ytterligare åtgärder för att förhindra missbruk.

Den andra frågeställningen som kommissionen noterar gäller våra regler om provanställningar. I den delen vill vi anförda följande till förtydligande av vad vi tidigare anförde.

Som vi angav i vårt tidigare svar är avsikten att provanställning inte ska användas som ett sätt att tillgodose arbetsgivares behov av tillfällig arbetskraft. Provanställning är avsedd att användas av arbetsgivare med stadigvarande behov av arbetskraft och som vill pröva arbetstagarens lämplighet för arbete. Anställningsformen är inte heller tänkt att inleda en tidsbegränsad anställning. Detta framgår av att en provanställning övergår i en tillsvidareanställning om den inte avbryts före provotidens utgång (6 § andra stycket anställningsskyddslagen). Något lagstadgat förbud mot att provanställningar används på nyss angivet sätt finns emellertid inte.

I begreppet provanställning ligger vissa begränsningar som gör att tillåtligheten av denna anställningsform kan prövas rättsligt och missbruk beivras. Ett grundläggande krav är att arbetsgivaren har en avsikt att pröva arbetstagaren. Om arbetsgivarens avsikt bara är att tillgodose ett tillfälligt arbetskraftsbehov och inte att pröva arbetstagaren kan provanställningsformen alltså inte lagligen användas.

Vidare gäller att omständigheterna inte heller i övrigt får vara sådana att det i själva verket är fråga om ett kringgående av lagens huvudregel om tillsvidareanställning. En arbetstagare som redan har varit anställd i ett arbete hos en arbetsgivare kan exempelvis i regel inte återanställas i samma arbete på prov. Detta gäller oavsett om den tidigare anställningen var tidsbegränsad eller inte.

Vi hoppas att detta svar tillgodoser kommissionens begäran om förtydliganden. Annars står vi givetvis till förfogande med ytterligare upplysningar.

Högaktningsfullt



Karin Renman  
Expeditions- och rättschef