

Staplade visstidsanställningar

- flexibilitet kontra anställningsskydd

Hanna Malmsten
Hanna Carlén

Kandidatuppsats i arbetsrätt
HARH16
HT 2013

Handledare
Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. Inledning	11
1.1 Ämne Bakgrund	11
1.2 Syfte Frågeställning.....	12
1.3 Avgränsningar	12
1.4 Metod och material	12
1.5 Disposition	14
2. Reglering av visstidsanställningar	15
2.1 Inledning	15
2.2 Visstidsanställningar enligt EU-rätt	15
2.2.1 Historisk bakgrund.....	15
2.2.2 EU:s visstidsdirektiv	16
2.3 Visstidsanställningar enligt svensk rätt.....	18
2.3.1 Tillåtna former av visstidsanställningar.....	18
2.3.2 Företrädesrätt till återanställning	21
2.3.3 Exempel på reglering av visstidsanställningar i kollektivavtal	21
2.4 Sammanfattning och egna reflektioner	22
3. Intressen i anknytning till staplade visstidsanställningar	23
3.1 Inledning	23
3.2 Flexicurity	23
3.3 Flexibilitet	24
3.4 Anställningsskydd	25
3.5 Övriga anställningsförhållanden	26
3.6 Tillväxt och välfärd	27
3.7 Sammanfattning och egna reflektioner	28
4. Kritik mot Sveriges implementering av visstidsdirektivet	29

4.1	Inledning	29
4.2	Överträdelseärendet.....	29
4.2.1	TCO:s anmälan	29
4.2.2	Kommissionens formella underrättelse	30
4.2.3	Kommissionens motiverade yttrande och regeringens svar	30
4.2.4	Arbetsgivarsidans kommentarer	32
4.3	Förslag till lagändringar	32
4.3.1	Arbetsmarknadsdepartementets förslag till lagändringar	32
4.3.2	TCO:s förslag till lagändringar	33
4.4	Sammanfattning och egna reflektioner	33
5.	Analys och slutsats	35
5.1	Reglering av visstidsanställningar.....	35
5.2	Intressen avseende staplade visstidsanställningar	36
5.3	Kritik mot Sveriges implementering av visstidsdirektivet.....	38
5.4	Slutsats	40

Sammanfattning

I takt med en ökad flexibilitet på arbetsmarknaden har antalet visstidsanställningar ökat. Till följd av detta kom år 1999 det så kallade visstidsdirektivet, som bland annat syftar till att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar. År 2007 anmälde TCO Sverige till EU-kommissionen, som underkände implementeringen av direktivet i svensk rätt och startade ett överträdelseärende mot Sverige. Mot den bakgrunden syftar denna uppsats till att redogöra för ifall svensk rätt uppfyller visstidsdirektivet eller inte, samt vad arbetsmarknadens parter och samhället i stort kan ha för intressen i anknytning till visstidsanställningar.

Tänkbara intressen avseende visstidsanställningar rör flexibilitet för både arbetstagare och arbetsgivare, ett starkt anställningsskydd samt tillväxt och välfärd i samhället. Både arbetstagare och arbetsgivare kan dra nytta av visstidsanställningar, utmaningen ligger således främst i att balansera behoven av flexibilitet och anställningsskydd på det sätt som passar dagens samhälle bäst.

De tillåtna formerna av visstidsanställningar i Sverige finns angivna i 5 och 6 §§ LAS. Reglerna är dock semidispositiva, vilket betyder att avvikelser kan göras genom kollektivavtal. I 5 § 2 st. LAS regleras dessutom det huvudsakliga skyddet mot staplade visstidsanställningar, i form av en tvåårsgräns för vikariat respektive allmän visstidsanställning. TCO och EU-kommissionen menar dock att Sverige ändå inte gjort tillräckligt för att införa visstidsdirektivet. Överträdelseärendet är i skrivande stund inte avgjort och det återstår att se om fallet kommer att tas upp till EU-domstolen. En av uppsatsens slutsatser är att det är tveksamt om svensk rätt uppfyller syftet med visstidsdirektivet.

Nyckelord: visstidsanställningar, flexibilitet, anställningsskydd

Summary in English

Along with greater labour market flexibility, the number of fixed-term contracts has increased. As a result of this, the so-called Fixed-term Directive was introduced in 1999, which among other things, aims to prevent the abuse of successive fixed-term contracts. In 2007, TCO reported Sweden to the EU Commission, who dismissed the implementation of the directive into Swedish law and started an infringement procedure against Sweden. Therefore, the aim of this essay is to examine whether Swedish law fulfils the Fixed-term Directive, and to what extent the wider society may have an interest, in relation to fixed-term contracts.

Potential interests concerning fixed-term contracts are related to flexibility, a high level of employment protection as well as growth and welfare of the community. Both employers and employees can take advantage of fixed-term contracts – thus, the challenge mainly lies in balancing the needs of flexibility and employment protection to find the most suitable solution for the modern society.

The permitted forms of fixed-term employment contracts in Sweden are regulated in 5 and 6 §§ LAS. The regulations are however semi dispositive, which means that deviations may be made through collective agreements. 5 § 2 st. LAS regulates the main protection against successive fixed-term contracts in the form of a two-year limit on temporary substitute employment and general fixed-term employment. TCO and the EU Commission believe, however, that Sweden still lacks in the implementation of the Fixed-term Directive. The infringement procedure is still not determined and it remains to be seen whether the case will be taken up to the EU Court. One of the conclusions of the essay is that it is uncertain whether Swedish law fulfils the purpose of the Fixed-term Directive.

Keywords: fixed-term employment contracts, flexibility, employment protection

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
EU	Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
UNICE	Den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen
CEEP	Europeiska centrumet för offentliga företag
EFS	Europeiska fackliga samorganisationen
SCB	Statistiska centralbyrån
LO	Landsorganisationen i Sverige
SN	Svenskt Näringsliv
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation
Ds	Departementsserien
IF Metall	Industrifacket Metall

1. Inledning

1.1 Ämne | Bakgrund

Antalet personer med tidsbegränsade anställningar¹ ökar i Sverige, det visar Statistiska centralbyråns senaste statistik på området.² Dessutom visar en undersökning från Tjänstemännens Centralorganisation, TCO, att mellan 63 000 och 70 000 personer varit visstidsanställda hos samma arbetsgivare under en längre tid än 5 år.³

Det svenska regelverket kring tidsbegränsade anställningar har varit omdiskuterat under en lång tid, vilket har lett till flera förändringar av 5 § LAS. Nästan 40 år efter LAS tillkomst finns det fortfarande skilda åsikter avseende förutsättningarna för dessa anställningar.⁴ Det finns regler som tillåter tidsbegränsade anställningar utan objektiv grund men som samtidigt begränsar användningen av dessa. Detta är ett uttryck för ett försök att balansera behoven av både anställningstrygghet och flexibilitet.⁵

Möjligheterna att ingå avtal om tidsbegränsade anställningar regleras även på EU-rättslig nivå. År 1999 upprättades Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av Europeiska fackliga samorganisationen, EFS, Den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen, UNICE och Europeiska centrumet för offentliga företag, CEEP. År 2001 skulle medlemsstaterna ha implementerat direktivet i nationell lagstiftning, alternativt försäkrat sig om att arbetsmarknadens parter vidtagit nödvändiga åtgärder genom avtal.⁶

¹ Begreppen tidsbegränsade anställningar och visstidsanställningar används synonymt i denna uppsats.

² Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4 uppl., 2011, Stockholm: Norstedts juridik, s. 304 och bilaga

³ TCO:s inlägga till Kommissionen angående överträdelseärendet mot Sverige, ärendenummer 2007/4835, 2013, s. 2

⁴ Lunning, Lars, Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 10 uppl., 2010, Stockholm: Norstedts juridik, s. 243

⁵ Vigneau, Christophe (red.), *Fixed-term work in the EU: a European agreement against discrimination and abuse*, 1999, Stockholm: Arbetslivsinstitutet, s. 188

⁶ Art. 2 Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Sverige anmäldes år 2007 till EU-kommissionen, hädanefter Kommissionen, av TCO för bristande genomförande av EU:s visstidsdirektiv, bland annat för avsaknaden av ett gemensamt tak för tillåtligheten av tidsbegränsade anställningar.⁷ Det går därmed att ifrågasätta ifall svensk rätt verkligen ger det skydd mot missbruk av staplade visstidsanställningar som EU föreskriver.

1.2 Syfte | Frågeställning

Syftet med denna uppsats är att redogöra för Sveriges reglering av skydd mot missbruk av staplade visstidsanställningar i förhållande till EU:s visstidsdirektiv. För att förstå de bakomliggande orsakerna till användandet av staplade visstidsanställningar omfattar uppsatsen även en analys kring intressen i anknytning till dessa anställningsformer. Detta görs utifrån både ett arbetstagar-, arbetsgivar- och samhällsperspektiv.

För att uppnå detta syfte kommer följande frågeställningar att besvaras:

1. Uppfyller svensk rätt EU:s visstidsdirektiv?
2. Vad kan arbetsmarknadens parter ha för olika intressen av visstidsanställningar, ur både ett individ- och samhällsperspektiv?

1.3 Avgränsningar

Denna uppsats syftar således till att redogöra för tillåtligheten av staplade visstidsanställningar i sig. Det gör att vissa andra aspekter av tidsbegränsade anställningar, exempelvis diskriminering av visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda, därmed faller utanför intresseområdet för denna uppsats. Diskriminering av visstidsanställda kommer av den anledningen inte att behandlas vidare.

Av utrymmesskäl kommer inte rättsläget rörande offentlig sektor, konsultverksamhet samt eventuella sanktioner vid brott mot rätten på området att tas upp. Trots att provanställning enligt 6 § LAS kan ses som en tidsbegränsad anställning kommer av utrymmesskäl inte denna anställningsform att redogöras för, då den i normalfallet används i anknytning till tillsvidareanställning⁸

1.4 Metod och material

Under arbetets gång har huvudsakligen traditionell rättsdogmatisk metod använts, vilken tar sin utgångspunkt i rådande rättskällor - i första hand lagar, förarbeten, rättspraxis och doktrin. Rättsdogmatikens syften är att fastställa vilka rättsregler

⁷ TCO:s EU-anmälan om LAS, *Anmälan mot Konungariket Sverige på grund av att nya regler om visstidsanställningar i Sverige innebär ett bristande genomförande av Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP*, ärendenummer 2007/4835

⁸ Bylund, Bo, Hedlund, Helena, *Anställningsskyddslagen: med kommentar*, 11 uppl., 2011, Stockholm: Norstedt juridik, s. 91

som finns (*de lege lata*) eller bör finnas (*de lege ferenda*), samt att förtydliga dess innehåll.⁹ Uppsatsen är till en början deskriptiv för att ge en grundläggande kunskap om rättsläget på området, vilket behövs för förståelsen av uppsatsens problemformulering. Vidare har ett rättssociologiskt synsätt använts för att undersöka rättsreglernas orsaker och effekter.¹⁰ Detta har gjorts genom att även studera rättskällor som inte är att se som rättsdogmatiska, exempelvis tidningsartiklar och studier på området.

Arbetet att hitta, välja ut och värdera material underlättas med ett väl definierat problem.¹¹ Därför lades från början mycket tid på att inhämta inspiration för att hitta ett ämne som både är aktuellt, intressant och där det finns ett problem att analysera. Flera olika sorters rättskällor har använts för att göra uppsatsen pålitlig och övertygande. Som Samuelsson och Melander förespråkar har även rättsliga påståenden noga skiljts från de som inte är det. De rättsliga reglerna är de som framgår av rättskällor. Påståenden som inte har stöd i rättskällorna är således inte att se som juridiska.¹² Båda former har använts i denna uppsats.

Då EU-rätten utgör en del av den svenska rätten så har det varit oundvikligt att undersöka dess reglering på området,¹³ samt att jämföra svensk rätt med EU-rätt. Både primära och sekundära rättskällor har behandlats,¹⁴ huvudsakligen Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete. Vid urval av EU-praxis har hänsyn tagits till dess relevans för tolkning av visstidsdirektivets berörda klausuler.

Inom svensk rätt har flera förarbeten beaktats. Detta för att få en förståelse för syftet med, och tankarna bakom, LAS reglering av tidsbegränsade anställningar. Till följd av kollektivavtalens stora betydelse för svensk arbetsmarknad¹⁵, har även tre exempel på denna form av reglering behandlats. Urval av kollektivavtal har skett med syfte att belysa betydande skillnader i förhållande till lagtext. Därför har både kollektivavtal med stor och liten täckningsgrad tagits upp. Hänsyn har även tagits till tongivande AD-domar som behandlar olika former av tidsbegränsade anställningar. Det finns dock ännu inga rättsfall som behandlar de nya reglerna om tidsbegränsade anställningar från år 2007.

När förslag, rapporter, underrättelser och utlåtanden presenterats från olika parter krävs ett medvetande om dess ursprung ur olika subjektiva värderingar och

⁹ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridik metod*, 6 uppl., 2010, Uppsala: Institutet för bank- och affärsjuridik (IBA), s. 167

¹⁰ Hydén, Håkan, Hydén, Therese, *Rättsregler*, 6 uppl., 2011, Lund: Studentlitteratur, s. 15

¹¹ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 2. uppl., 2007, Stockholm: Norstedts juridik, s. 31

¹² Samuelsson, Joel, Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2. uppl., 2003, Uppsala: Iustus, s. 16

¹³ Lehrberg, 2010, s. 92

¹⁴ Hettne, Jörgen, Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod*, 2 uppl., 2011, Stockholm: Norstedts juridik, s. 177

¹⁵ Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2 uppl., 2011, Lund: Studentlitteratur, s. 153

uppfattningar.¹⁶ För att ge en så saklig och objektiv redogörelse som möjligt har en bredd i värderingar eftersträvats, detta bland annat genom att redovisa synpunkter från flera olika arbetsmarknadsparter, samt tydligt ange när det är fråga om personliga åsikter och yttranden.

Slutligen görs en reservation för eventuella händelser i anknytning till ämnet som kan ha uppkommit efter uppsatsens tillkomst och som av den anledningen inte tagits upp.

1.5 Disposition

Denna uppsats börjar med en redogörelse för gällande rätt avseende visstidsanställningar i Sverige och på EU-nivå. Detta för att skapa den grundläggande förståelse som behövs för kommande analys och diskussion. Vidare tas tänkbara intressen i anknytning till visstidsanställningar upp ur ett arbetsgivar-, arbetstagar- och samhällsperspektiv. Efter det görs en genomgång av den kritik som riktats mot svensk rätts uppfyllande av EU:s visstidsdirektiv och dess bemötande. Där läggs av naturliga skäl huvudsaklig fokus på Kommissionens överträdelseärende mot Sverige. Varje kapitel avslutas med en kort sammanfattning och egna reflektioner kring det genomgångna. Uppsatsens sista kapitel utgörs av en större och mer djupgående analys där både tidigare reflektioner utvecklas och nya tankar tas upp. Avslutningsvis sammanställs de slutsatser som kan dras utifrån uppsatsens syfte och de frågeställningar den är avsedd att besvara.

¹⁶ Sandgren, 2007, s. 60

2. Reglering av visstidsanställningar

2.1 Inledning

År 1995 gick Sverige med i EU, vilket ledde till en skyldighet att införa och tillämpa EU-rätten i nationell rätt.¹⁷ Ramavtalet om visstidsarbete tecknades den 28 juni 1999 och har genomförts genom Rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP. Medlemsstaterna skulle ha implementerat direktivet senast den 10 juni 2001.¹⁸ Direktivet är utformat som ett minimidirektiv, vilket fastställer allmänna principer och minimikrav för visstidsarbete.¹⁹

Medlemsstaterna är fria att själva välja form och tillvägagångssätt för implementeringen.²⁰ Då arbetsmarknadens parter bedöms vara bäst lämpade för att hitta lösningar som tar hänsyn både till arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov bör de ges en framträdande roll i genomförandet och tillämpandet av visstidsdirektivet.²¹

2.2 Visstidsanställningar enligt EU-rätt

2.2.1 Historisk bakgrund

Tankarna kring ett ramavtal avseende tidsbegränsade anställningar väcktes långt innan förhandlingarna mellan EFS, UNICE och CEEP. Det första förslaget till ett direktiv för tidsbegränsade anställningar togs fram av EU-kommissionen redan år 1982, förslaget lades dock ner år 1990. År 1995 rådfrågade Kommissionen arbetsmarknadens parter vilken riktning arbetet kring visstidsanställningar bör ta, med hänsyn till parternas olika intressen. Förhandlingarna ledde fram till att parterna år 1999 enades kring ramavtalet om visstidsarbete, som kom att genomföras genom visstidsdirektivet.²²

¹⁷ Art. 288.2 Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, FEUF

¹⁸ Art. 2 Rådets direktiv 1999/70/EG

¹⁹ Nyström, 2011, s. 304

²⁰ Art. 288.3 FEUF

²¹ Allmänna överväganden p.6 Rådets direktiv 1999/70/EG

²² Vigneau m.fl., 1999, s. 13 f

2.2.2 EU:s visstidsdirektiv

Klausul 1

Visstidsdirektivet har två syften, vilka regleras i direktivets första klausul:

“Syftet med detta ramavtal är a) att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, och b) upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.”

Ramavtalet om visstidsarbete syftar till att uppnå en bättre balans mellan flexibilitet i arbetslivet och anställningstrygghet för arbetstagare.²³ I inledningen till ramavtalet fastslår parterna att *“tillsvidareanställning är och kommer fortsätta att vara den generella formen av anställningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare”*.²⁴

Klausul 5

För att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar fastslås i klausul 5 att EU:s medlemsstater ska, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, införa en eller flera av följande åtgärder:

- ”a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning
- b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar
- c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas”

Medlemsstaterna ska även, enligt klausul 5.2, *“fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar ska beaktas som ‘på varandra följande’ och ska beaktas som tillsvidareanställningar”*.

Fallet *Adeneler m.fl.*²⁵ i EU-domstolen rörde tolkningen av *objektiva grunder* i klausul 5.1 a, samt definitionen av begreppet *på varandra följande* i klausul 5.2. I första frågan fastslog EU-domstolen att räckvidden av begreppet objektiva grunder ska tolkas med beaktning av ramavtalets syfte och det sammanhang som klausul 5.1 a ingår i. Syftet får inte äventyras och de nationella bestämmelserna ska vara precisa och konkreta för att så långt som möjligt undvika en risk för

²³ 1 st. inledningen till ramavtalet om visstidsarbete

²⁴ 2 st. inledningen till ramavtalet om visstidsarbete och Bercusson, Bruun i Vigneau m.fl., 1999, s. 65 f

²⁵ Mål C-212/04 Adeneler m.fl.

missbruk. Även angående definitionen av *på varandra följande* betonade EU-domstolen att utrymmet för medlemsstaternas egen tolkning absolut inte får användas så att det uppkommer en situation som riskerar missbruk.²⁶

Också i de förenade målen *Angelidaki m.fl.* hade EU-domstolen att ta ställning till tolkningen av begreppen *objektiva grunder* i klausul 5.1 a, samt *likvärdiga lagliga åtgärder* i klausul 5.1. Likt avgörandet i *Adeneler m.fl.* uttryckte domstolen att objektiva grunder ska förstås som ”att det avser precisa och konkreta omständigheter som är kännetecknande för en viss verksamhet”.²⁷ *Likvärdiga lagliga åtgärder* i direktivets mening bedömdes vara sådana åtgärder som är avsedda att förhindra att visstidsanställningar missbrukas eller att begränsa tillåtligheten av staplade visstidsavtal över huvud taget. Det saknar betydelse om regleringen är införd specifikt för att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar eller inte, eller om den avser även andra anställningsavtal. Det är tillräckligt att åtgärderna bidrar till, eventuellt med hjälp av andra bestämmelser i nationell rätt, ett skydd mot missbruk av på varandra följande visstidsanställningar.²⁸

I fallet *Küçük* konstaterade EU-domstolen att klausul 5.1 a i visstidsdirektivet ”ska tolkas så, att ett tillfälligt behov av vikarier ... i princip kan utgöra en objektiv grund i den mening som avses i nämnda klausul”.²⁹ Även om en arbetsgivare kontinuerligt måste anställa vikarier och det skulle kunna lösas med hjälp av tillsvidareanställning av arbetstagare, innebär inte det i sig att arbetsgivaren saknar objektiva grunder för vikariat enligt klausul 5.1 a eller att det är fråga om missbruk av visstidsanställningar. I domen konstateras dock att det är upp till varje medlemsstat att ta hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet, exempelvis antalet och varaktigheten av anställningarna.³⁰

I fallet *Impact* konstaterar domstolen att syftet med klausul 5.1 är att förebygga missbruk av på varandra följande visstidsanställningar, men att medlemsstaterna själva får bestämma vilka medel som ska användas för att nå målen. I fallet konstateras även att åtgärderna som föreskrivs i punkterna a-c i klausul 5.1 är likvärdiga. Det är således upp till medlemsstaterna att själva välja vilken eller vilka åtgärder som ska användas.³¹

²⁶ Mål C-212/04 *Adeneler m.fl.*

²⁷ Förenade målen C-378/07-380/07 *Kiriaki Angelidaki m.fl.* p. 96

²⁸ Förenade målen C-378/07-380/07 *Kiriaki Angelidaki m.fl.*

²⁹ Mål C-586/10 *Bianca Küçük* p. 56

³⁰ Mål C-586/10 *Bianca Küçük*

³¹ Mål C-268/06 *Impact*

Klausul 8.3

Enligt klausul 8.3 i visstidsdirektivet ska genomförandet av ramavtalet om visstidsarbete ”*inte utgöra en skäligen grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av avtalet.*”

I ovan nämnda *Angelidaki m.fl.* konstaterade EU-domstolen att klausul 8.3 endast omfattar den minskning som påverkar en betydande andel av de visstidsanställda, samt att det är tillåtet med en försämrade åtgärd avseende anställningsskyddet om den kompenseras med en annan åtgärd för att förhindra missbruk av staplade visstidsanställningar. Domstolen är dock tydlig med att ändringarna inte får leda till att skyddsnivån understiger visstidsdirektivets minimibestämmelser.³²

2.3 Visstidsanställningar enligt svensk rätt

2.3.1 Tillåtna former av visstidsanställningar

Den första versionen av lagen om anställningsskydd³³, LAS, byggde på två huvudprinciper; att en anställning normalt ska gälla tills vidare samt att uppsägning av ett anställningsavtal endast får ske med hänvisning till saklig grund.³⁴ År 1982 kom vår nuvarande anställningsskyddslag, som bland annat syftade till att ge arbetsgivaren utökade befogenheter att anställa arbetstagare för begränsad tid.³⁵ Under 1990-talet gjordes vissa reformer i lagstiftningen³⁶, vilket ledde till att antal visstidsanställningar ökade kraftigt.³⁷

Huvudregeln på den svenska arbetsmarknaden är tillsvidareanställning, enligt 4 § LAS. Undantag om tidsbegränsad anställning kan dock göras enligt 5 § LAS.³⁸ Enligt 5 § LAS får avtal om tidsbegränsad anställning träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsarbete och när arbetstagaren har fyllt 67 år. Reglerna om tidsbegränsad anställning är semidispositiva.³⁹ Det förekommer således både utvidgningar och inskränkningar av lagens regler.

Allmän visstidsanställning

1 juli 2007 infördes en ny tidsbegränsad anställningsform i 5 § LAS, allmän visstidsanställning, vilken ersatte flera tidigare former av tidsbegränsade anställningar. Denna anställningsform ger arbetsgivaren möjlighet att anställa en arbetstagare under begränsad tid utan att behöva ange några särskilda skäl för

³² Förenade målen C-378/07-380/07 Kiriaki Angelidaki m.fl.

³³ Lag (1974:12) om anställningsskydd, LAS

³⁴ Prop. 1973:129 Med förslag till lag om anställningsskydd

³⁵ Prop. 1981/82:71 Om ny anställningsskyddslag m.m, s. 34 f

³⁶ Prop. 1996/97:16 En arbetsrätt för ökad tillväxt, s. 38 f

³⁷ Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 2. uppl., 2013, Uppsala: Iustus, s. 114

³⁸ Avtal kan även träffas om tidsbegränsad provanställning enligt 6 § LAS, se dock kap. 1.3

³⁹ 2 § 3 st. LAS

tidsbegränsningen.⁴⁰ Syftet med lagändringen var att förenkla regelverket genom att göra det mer överblickbart och förutsägbart för både arbetsgivare och arbetstagare. Allmän visstidsanställning får numer alltid användas som anställningsform oavsett om arbetskraftsbehovet är tillfälligt eller mer stadigvarande, samt oavsett grund för tidsbegränsningen.⁴¹

Skyddet mot missbruk av anställningsformen finns stadgat i 5 § 2 st. LAS, som anger att den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning inte får överstiga två år under en femårsperiod, utan att omvandlas till en tillsvidareanställning.⁴² Tvåårsgränsen är således till för att förhindra att en arbetstagare förblir tidsbegränsat anställd under lång tid hos samma arbetsgivare.⁴³ Regeln är knuten till allmän visstidsanställning och därmed får inte anställningstid i annan anställning räknas med.⁴⁴ När tvåårsgränsen passerats omvandlas anställningen automatiskt till en tillsvidareanställning.⁴⁵ I AD 2002 nr 92 anges att omvandling ska ske till den tjänst som arbetstagaren innehar vid tidpunkten för uppnådd tidsgräns.

Vikariat

Avtal om tidsbegränsad anställning i form av vikariat får träffas enligt 5 § 2 p. LAS. För att ett vikariat ska vara tillåtet krävs att det syftar till att tillfälligt ersätta personal som är ledig, eller att fylla ett personalbehov tills dess att den aktuella tjänsten tillsatts med ordinarie innehavare.⁴⁶ Praxis har dock lättat på anknytningskravet något, innebärande att vikariatet inte måste knytas till *en* specifik arbetstagares ledighet.⁴⁷

Även till denna anställningsform finns en omvandlingsregel knuten, motsvarande den till allmän visstidsanställning, men viktigt att poängtera är att tidsgränserna är skilda från varandra. Det är alltså möjligt att växla mellan allmän visstidsanställning och vikariat så att tidsgränsen innan anställningarna måste omvandlas till en tillsvidareanställning förlängs. Det är därutöver möjligt att tillämpa de andra tidsbegränsade anställningsformerna.⁴⁸

I avgörandet AD 2002 nr 3 sades en arbetstagare upp från sin tillsvidareanställning. Dagen efter påbörjade han sin första av kommande 61 på

⁴⁰ Prop. 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning m.m., s. 32

⁴¹ Åhnberg, Lars, *Tema visstid: Tidsbegränsade anställningar enligt LAS*, 1. uppl., 2007, Uppsala: Lars Åhnberg, s. 19

⁴² Motsvarande regel finns även avseende vikariat, se nedan.

⁴³ Prop. 2006/07:111, s. 31

⁴⁴ Se dock 3 § 1 st. LAS

⁴⁵ Åhnberg, 2008, s. 19 f

⁴⁶ Källström, Malmberg, 2013, s. 118

⁴⁷ Se bl. a. AD 1984 nr 66, AD 1985 nr 130 och AD 1992 nr 22

⁴⁸ Källström, Malmberg, 2013, s. 118

varandra följande vikariatsanställningar hos samma arbetsgivare. Arbetsdomstolens, AD:s, prövning rörde dels huruvida bolagets stadigvarande utnyttjande av vikarier stått i strid med LAS och dels om det senaste vikariatet utgjort ett så kallat oäkta vikariat. AD inledde med att hänvisa till tidigare praxis där man uttryckt uppfattningen att *”vikariatet inte kan betraktas som en otillåten anställningsform enligt anställningsskyddslagen enbart av det skälet att arbetsgivaren måste antas ha ett stadigvarande behov av personal”*⁴⁹, så länge vikariaten uppfyller de anknytningskrav som ställs och arbetsgivaren inte på något sätt försökt kringgå lagens regler. AD ansåg att en anknytning föreligger om vikariatet *”vid en helhetssyn så att säga speglar den verkliga personalsituationen och grundar sig på ordinarie personals ledigheter.”*⁵⁰ I båda frågorna ansåg AD att det principiella anknytningskravet var uppfyllt och att vikariaten därmed var förenliga med lagen.

Även i AD 1985 nr 130 framgår domstolens inställning att *”det i princip måste finnas en anknytning mellan ersättarens anställning och en viss ledig arbetstagares anställning eller annars till en bestämd ledig befattning.”*⁵¹ Bristande anknytning skulle nämligen kunna tyda på att arbetsgivaren använt vikariatet som ett sätt att undgå att tillsvidareanställa arbetstagaren. Anknytningskravet kan dock leda till vissa praktiska svårigheter för arbetsgivaren till följd av organisatoriska skäl.

Domstolen framför också i AD 1984 nr 66 att om lagstiftningen skulle innefatta en skyldighet för arbetsgivare att tillgodose stadigvarande behov av arbetskraft med tillsvidareanställd personal så skulle den därmed även framtvinga en viss personalorganisation, något som alltid måste ligga på arbetsgivaren själv att besluta om.

Säsongsarbete

Tidsbegränsad säsongsanställning bedrivs endast under en del av året på grund av att arbetet inte *kan* bedrivas året runt. Det är viktigt att skilja mellan egentliga säsongsanställningar och anställningar som är säsongsbetonade men som fortlöper även mellan säsongerna. Egentliga säsongsanställningar kan förekomma inom exempelvis lantbruk och turism.⁵² Från och med 1 juli 2007 anges säsongsarbete som en egen punkt, 5 § 1 st. p. 3 LAS. Tidsbegränsningen ska sammanfalla med säsongens hela längd och får alltså inte avse endast en del av säsongen.⁵³

⁴⁹ AD 1984 nr 66, s. 441, se även AD 1994 nr 22

⁵⁰ AD 2002 nr 3, s. 50

⁵¹ AD 1985 nr 130, s. 820

⁵² Bylund, Hedlund, 2011, s. 87 f., se även AD 1993 nr 67

⁵³ Se AD 1986 nr 12

När arbetstagaren har fyllt 67 år

En arbetstagare har rätt att kvarstå i en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren längst till dess att arbetstagaren har fyllt 67 år, enligt 4 och 33 §§ LAS. Om arbetsgivaren sedan vill att arbetstagaren ska vara kvar i anställning även efter 67 år, kan detta ske antingen genom att arbetstagaren kvarstår i sin tillsvidareanställning med förkortad arbetstid,⁵⁴ eller att arbetsgivaren avbryter tillsvidareanställningen och istället upprättar en visstidsanställning.⁵⁵ Regeln går att använda både när det gäller redan anställda som uppnår denna åldersgräns samt vid nyanställning.⁵⁶ För staplade tidsbegränsade anställningar av detta slag finns ingen övre tidsgräns.

2.3.2 Företrädesrätt till återanställning

Enligt 25 § LAS har arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist företrädesrätt till återanställning. Detta omfattar även tidsbegränsat anställda enligt 5 § LAS som inte fått förnyad anställning på grund av arbetsbrist. Det krävs dock att arbetstagaren har varit anställd i sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, vad gäller säsongsanställning, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Enligt 25 § 2 st. LAS gäller företrädesrätten från det datum då uppsägningen skedde, besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § 1 st. LAS och sträcker sig nio månader framåt i tiden.

2.3.3 Exempel på reglering av visstidsanställningar i kollektivavtal

Som nämnt tidigare är 5 § LAS semidispositiv, vilket innebär att avvikelser från lagen får träffas genom kollektivavtal. Det är därför av betydelse att ge exempel på hur arbetsmarknadens parter själva kan påverka regleringen av visstidsanställningar utifrån deras olika intressen.

Kollektivt avtal mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall

Kollektivavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall, IF Metall ersätter helt reglerna om visstidsanställningar i LAS. Enligt avtalet kan anställningsavtal för visstidsanställningar träffas för minst en månad och högst tolv månader. Lokal överenskommelse kan dock innebära att en arbetstagare kan vara visstidsanställd under en längre tid än tolv månader under en treårsperiod.⁵⁷ Det utgör således en form av tidsgräns för tillåtligheten av staplade visstidsanställningar.

⁵⁴ 33 § 3 st. LAS

⁵⁵ 5 § 1 st. p. 4 LAS

⁵⁶ Prop. 1981/82:71, s. 123

⁵⁷ 9 § Mom. 1 Kollektivt avtal mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall

Kollektivt avtal mellan Bemanningsföretagen och LO

Även Bemanningsföretagens kollektivavtal för arbetare ersätter 5 § LAS. Ett avtal om visstidsanställning får inte pågå under en längre tid än sex månader. Dock kan undantag göras vid medgivande från lokal arbetstagarorganisation, då tiden kan utökas till tolv månader. För att upprätta en ny visstidsanställning krävs att tolv månader har gått från det att den senaste visstidsanställningen avslutats, men även här kan lokala överenskommelser bidra till en kortare tidsgräns.⁵⁸ Dessa regler är alltså mer restriktiva avseende möjligheterna att stapla visstidsanställningar jämfört med lagens bestämmelser.

Kollektivt avtal mellan Svensk Handel och Unionen

Bestämmelserna om visstidsanställningar i detta kollektivavtal påminner om den tidigare lydelsen i 5 § LAS innan den ändrades till nuvarande form år 2007. Avtalets andra paragraf innehåller bland annat en lista i punktform som anger när avtal om tidsbegränsad anställning får träffas. Bland dessa punkter återfinns exempelvis ferie- och praktikarbete för studerande samt anställning som är till för att avlasta en tillfällig arbetstopp. Avtalet saknar helt tidsgränser för staplade visstidsanställningar.⁵⁹

2.4 Sammanfattning och egna reflektioner

Visstidsdirektivet innehåller bland annat krav på införande av minst en av direktivets tre åtgärder för att förhindra missbruk av staplade visstidsanställningar. Sedan direktivets tillkomst har regler om en tidsgräns likt den i klausul 5.1 införts i svensk rätt avseende allmän visstidsanställning och vikariat.

Det går dock att ifrågasätta varför den övre tidsgränsen i 5 § 2 st. LAS endast omfattar allmän visstidsanställning och vikariat, huruvida just två år är en lämplig tidsgräns, samt varför reglerna är skilda från varandra på ett sätt som leder till att det går att kombinera olika tidsbegränsade anställningar utan att anställningstiden slås samman. Utåt sett kan kravet på åtgärder enligt visstidsdirektivets klausul 5.1 anses vara uppfyllt, men frågan är vilket genomslag skyddet mot missbruk får i praktiken.

Viktigt att uppmärksamma är att det finns kollektivavtal inom olika branscher där parterna enats om en reglering med total avsaknad av tidsgränser gällande visstidsanställningar. Även från de centrala kollektivavtalen kan ytterligare avsteg göras genom lokala överenskommelser, vilket kan göra att de avtalade reglerna kan komma att hamna ännu längre ifrån lagens.

⁵⁸ 3 § Mom. 1 Kollektivt avtal för arbetare mellan Bemanningsföretagen och LO-förbunden

⁵⁹ 2 § Tjänstemannaavtalet mellan Svensk Handel och Unionen

3. Intressen i anknytning till staplade visstidsanställningar

3.1 Inledning

I takt med ett ökat användande av mer tillfälliga anställningsformer växer intresset av att behålla både en flexibilitet och en hög skyddsnivå för dessa anställningar.⁶⁰ Intressena av visstidsanställningar kan ses ur två perspektiv; dels på individnivå för enskilda arbetstagare och arbetsgivare, dels på en mer övergripande samhällsnivå.⁶¹

3.2 Flexicurity

Ett uttryck för balansen mellan flexibilitet och trygghet är idén om flexicurity, vars namn utgörs av en sammanslagning av engelskans *flexibility* och *security*. flexicuritydiskursen är ett resultat av den ökade globaliseringen, uppkomsten av ny teknologi och förbättrade kommunikationer, och utgör en central del i den moderna EU-arbetsrätten.⁶²

Kommissionen publicerade år 2007 ett meddelande med rekommendationer om gemensamma principer för flexicurity för EU:s medlemsstater.⁶³ I meddelandet framgår att flexicurity består av och föreslås implementeras genom följande komponenter: flexibla och trygga anställningsavtal, övergripande strategier för livslångt lärande, effektiva och aktiva arbetsmarknadsåtgärder samt ett modernt socialförsäkringssystem.⁶⁴

Genom flexicurity skiftas fokus från trygghet i form av befattningsskydd hos den

⁶⁰ Nyström, 2011, s. 278

⁶¹ Ds. 2002:56 Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv, s. 209

⁶² Rönmmar, Mia, *Flexicurity, Labour Law and the Notion of Equal Treatment* i Rönmmar, Mia (red.), *Labour law: fundamental rights and social Europe*, 2011, Oxford: Hart, s. 157

⁶³ KOM (2007) 359 slutlig, Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén av den 27 juni 2007 - Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet

⁶⁴ Wilthagen, Ton & Tros, Frank, *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*, 2004, Amsterdam: SAGE Publications, s. 169 f

nuvarande arbetsgivaren till trygghet i betydelsen av anställningsbarhet och möjligheten att få jobb på hela arbetsmarknaden.⁶⁵ Syftet är att motverka uppdelningen mellan tillsvidareanställda och visstidsanställda till följd av att sätta anställningsbarheten i centrum. På så sätt behöver inte tryggheten vara lika beroende av formen för anställningsavtalet.⁶⁶

3.3 Flexibilitet

För att en arbetsgivare ska kunna anpassa sin arbetsstyrka till ett varierande behov krävs en flexibel organisation.⁶⁷ Även arbetstagare kan ibland dra nytta av mer flexibla anställningsformer, exempelvis vid sidan av studier, som ett mer kortvarigt extrajobb under en viss säsong eller till följd av en uppnådd hög ålder.⁶⁸ Flexibla lösningar är därutöver viktiga för samhället och välfärden i stort då de bidrar till möjligheterna att skapa tillväxt, vilket i sin tur påverkar den enskilda individens trygghet.⁶⁹

Enligt Atkinsons teori om *det flexibla företaget* innebär användandet av tidsbegränsade och flexibla anställningar en stor fördel för arbetsgivaren.⁷⁰ Teorin går ut på att en arbetsplats består av tre olika delar av arbetskraft; kärngruppen, den perifera gruppen och den externa gruppen av arbetstagare. Arbetsgivaren har olika möjligheter till flexibilitet inom de olika grupperna. Att nå flexibilitet genom att variera storleken på arbetsstyrkan kallas för numerär flexibilitet. Det påverkar främst den perifera gruppen av arbetstagare, vilka ofta är anställda på visstids- eller deltidsavtal.⁷¹

Ett sätt för arbetsgivaren att minska kostnaderna och samtidigt få större möjligheter till anpassning av arbetskraften är att använda sig av tidsbegränsade anställningar. Det kan dock finnas nackdelar även för arbetsgivaren med sådana flexibla anställningsformer, bland annat i form av att visstidsanställda arbetstagare kan komma att känna mindre samhörighet med verksamheten och arbetsgivaren än vad tillsvidareanställda gör.⁷²

⁶⁵ Rönnmar i Rönnmar, 2011, s. 159

⁶⁶ Rönnmar, Mia, Numhauser-Henning, Ann, *EU, Sysselsättningsstrategin och Flexicurity* i Moëll, Christina, Persson, Vilhelm, Wenander, Henrik (red.), Festskrift till Hans-Heinrich Vogel, 2008, Lund: Juristförlaget, s. 422

⁶⁷ Ds. 2002:56, s. 199

⁶⁸ Nyström, 2011, s. 301

⁶⁹ Ds. 2002:56, s. 201 f

⁷⁰ Atkinson, John, *Manpower Strategies for Flexible Organisations*, 1984, Personnel Management, s. 28 f

⁷¹ Rönnmar i Rönnmar, 2011, s. 157 f

⁷² Ds. 2002:56, s. 210

Flexibilitet kan både gynna och missgynna ett företags konkurrenskraft. Å ena sidan kan konkurrenskraften öka med andelen flexibla anställningar.⁷³ Å andra sidan finns uppfattningen att fast anställda känner större lojalitet mot arbetsgivaren, och därmed bidrar till ett starkare företag.⁷⁴ Enligt TCO är det en nödvändighet med den flexibilitet på arbetsmarknaden som visstidsanställningar ger. De menar dock att det går att uppnå flexibilitet utan att det behöver ske ett missbruk av staplade visstidsanställningar.⁷⁵

3.4 Anställningsskydd

Anställningsskyddet utgör en betydande skillnad mellan tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Enligt 7 § LAS krävs saklig grund för att säga upp en tillsvidareanställning medan en visstidsanställning redan vid avtalets ingående har ett bestämt slutdatum. Detta, sammantaget med en osäkerhet kring förnyad anställning efter att avtalet löpt ut, gör att visstidsanställda arbetstagare allmänt sett åtnjuter ett sämre anställningsskydd än tillsvidareanställda arbetstagare. Att varken arbetsgivare eller arbetstagare kan säga upp anställningen innan avtalet gått ut, innebär dock att den tidsbegränsat anställde arbetstagaren på ett sätt har ett starkare anställningsskydd under själva anställningstiden.⁷⁶

I tidigare nämnda AD 1984 nr 66 beskrivs hur reglerna om företrädesrätt kan göra att en visstidsanställd arbetstagare får ett liknande anställningsskydd som en tillsvidareanställd arbetstagare. Om en arbetstagare, exempelvis vid sjukdom eller vård av sjukt barn, inte har möjlighet att ta en ny anställning, kan denne dock gå miste om företrädesrätten till återanställning. I sådana situationer kvarstår därmed en stor skillnad i anställningsskyddet mellan tillsvidareanställda och visstidsanställda.

För arbetsgivares del kan visstidsanställningar ha en fördel i att de upphör direkt vid anställningens slutdatum. Detta innebär att en arbetsgivare inte behöver använda turordningsregler och saknar förhandlingskrav vid upphörande av tidsbegränsade anställningar.⁷⁷ Enligt Anders Weihe, chefsjurist på Teknikföretagen, ligger även en del av anställningsskyddet för visstidsanställda i att lätt kunna få ett nytt jobb efter en eventuell uppsägning. Han menar att det inte är LAS, utan tillväxten som skyddar jobben, då ”särskilt små och medelstora företag drar sig för att anställa, de är rädda för att göra en felrekrytering”.⁷⁸ Denna rädsla hos arbetsgivaren skulle kunna ses som en anledning att

⁷³ Nyström, Birgitta i Blanpain, Roger, Grant, Claire, *Fixed-term employment contracts: a comparative study*, 2009, Brugge: Vanden Broele, s. 385

⁷⁴ Kriisa, Lennart, ”Andelen visstidare kan halveras” i Lag & Avtal nr. 7, 22 augusti 2013, s. 14

⁷⁵ TCO:s inläga till Kommissionen, 2013, s. 9

⁷⁶ Ds. 2002:56, s. 200

⁷⁷ Ds. 2002:56, s. 213 och AD 1984 nr 66

⁷⁸ Kriisa, Lennart, ”Las har spelat ut sin roll” i Lag & Avtal nr. 8, 19 september 2013, s. 16 f

visstidsanställa, då det upplevs vara en mindre riskfylld väg att gå.

Gunilla Bäcklund, ombudsman på Unionen, menar tvärtom att det inte är svårt att säga upp tillsvidareanställda. Det är arbetsgivaren som bestämmer hur stor personalstyrkan ska vara och arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning enligt 7 § LAS. Även Maud Falk, HR-konsult och personalchef, anser att det är lätt att säga upp tillsvidareanställda och att okunskap kring LAS regler kan vara en av anledningarna till varför arbetsgivare väljer att visstidsanställa istället.⁷⁹

3.5 Övriga anställningsförhållanden

Regeringen har i förarbeten till LAS framhävt en rad fördelar med tillsvidareanställning. Bland annat att tillsvidareanställningar inte bara bidrar till en ekonomisk trygghet, dessutom kan den sociala gemenskapen och möjligheterna till personlig utveckling såväl som kompetensutveckling främjas genom en fast anställningsform.⁸⁰

Enligt Shadé Jalali, likabehandlingsexpert på Unionen, kan visstidsanställningar skapa en ohälsosam stress hos människor. Hon menar även att personal med otrygga anställningar oftare blir sjuka och saknar engagemang för arbetet. Därför borde det även finnas ett arbetsgivarintresse i att ha tillsvidareanställd personal.⁸¹ Visstidsanställningar kan också bidra till en ekonomisk stress, då avsaknaden av en fast inkomst exempelvis kan skapa problem vad gäller att ta banklån.⁸² Enligt en undersökning från Handels kan även kostnaderna för tidsbegränsade anställningar bli höga på lång sikt. Tillsvidareanställd personal kan påverkas när de måste ta ett ökat ansvar och kontinuerligt lära upp ny personal.⁸³

Å andra sidan finns undersökningar som visar på att visstidsanställningar även kan få positiva effekter för arbetstagaren, exempelvis då den visstidsanställdes anställningsbarhet på arbetsmarknaden ökar, jämfört med att inte ha någon anställning alls.⁸⁴

⁷⁹ Tapio Neuwirth, Elisabet, *Varför missbrukas visstidsanställningar?* i Personalaktuellt nr. 1, 2012, s. 32 och 11 § LAS

⁸⁰ Prop. 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen, s. 38

⁸¹ Johansson, Kerstin, *”Stoppa missbruket av visstidsanställningar”* i Dagens Arena, 13 november 2013

⁸² LO, 2007, *Riksdagen beslutar om att öka möjligheterna till tidsbegränsade anställningar: Ett hårt slag mot jämställdheten*, pressmeddelande 2007-05-31

⁸³ Boman, Josefine, Carlén, Stefan & Strömbäck, Anton, *Utarbetad eller utbytbar? Hur otrygga jobb påverkar arbetsmiljön i detaljhandeln*, 2012, Handelsanställdas förbund, s. 47

⁸⁴ Larsson Laura, Lindqvist Linus, Nordström Skans, Oskar, *Stepping-stones or dead-ends? An analysis of Swedish replacement contracts*, 2005, Uppsala: IFAU working paper No. 2005:18, s. 31

3.6 Tillväxt och välfärd

De effekter som finns för enskilda arbetstagare som är tidsbegränsat anställda går även att se ur ett större samhällsperspektiv. Det kan exempelvis innebära sämre villkor för att kunna integreras i samhället eller för att bilda familj.⁸⁵ Men även positiva effekter följer av visstidsanställningar, bland annat vad gäller ökad sysselsättning och fler nyanställningar.⁸⁶

Enligt Svenskt Näringsliv, SN, innebär en mer strikt reglering avseende visstidsanställningar att arbetsmarknaden påverkas negativt exempelvis genom att möjligheten för unga att få jobb skulle minska.⁸⁷ De menar att gruppen arbetstagare som omfattas av visstidsanställningar inte är densamma under en lång period, utan att denna grupp byts ut då visstidsanställda arbetstagare ofta blir tillsvidareanställda och de som är arbetslösa då blir visstidsanställda.⁸⁸ Visstidsanställningar kan även fungera som en väg in på arbetsmarknaden för de som annars skulle riskera att bli arbetslösa, vilket på så sätt skulle kunna vara en vinst för hela samhället.⁸⁹

Även Nyström konstaterar att det är mer sannolikt att en visstidsanställd arbetstagare får en tillsvidareanställning, än att en arbetslös person får det.⁹⁰ I Ds. 2002:56 bekräftas att många visstidsanställda med tiden får en fast anställning, men att det kan ta mycket lång tid. Det konstateras även att det givetvis är bättre att vara visstidsanställd än att inte ha någon anställning över huvud taget.⁹¹

Landsorganisationen i Sverige, LO, menar att visstidsanställningar minskar rättvisan mellan olika grupper i samhället.⁹² Exempelvis är kvinnor något mer överrepresenterade bland visstidsanställda jämfört med män.⁹³ Det kan få effekt för jämställdheten i samhället samt hindra kvinnor från att utvecklas både ekonomiskt och karriärmässigt. Genom ett starkt skydd för missbruk av på varandra följande visstidsanställningar kan således klyftorna mellan män och kvinnor minska.⁹⁴

⁸⁵ Persson, Lotta, *Otrygg anställning - färre föräldrar* i Valfärdsbulletinen nr. 3, 2001, s. 9

⁸⁶ Ds. 2002:56 s. 210

⁸⁷ Beckman, Niklas, Karlsson, Patrik, *En analys av det påstådda missbruket av visstidsanställningar*, 2013, Svenskt Näringsliv, s. 4

⁸⁸ Beckman, Karlsson, 2013, s.15

⁸⁹ Sanandaji, Nima, *Visstidsanställningarnas betydelse för etablering på arbetsmarknaden*, 2013, Svenskt Näringsliv, s. 4

⁹⁰ Nyström i Blanpain m.fl., 2009, s. 385

⁹¹ Ds. 2002:56, s. 209 f

⁹² LO, 2007, pressmeddelande

⁹³ Statistiska centralbyrån, Sveriges officiella statistik, Statistiska meddelanden, AM 63 SM 1303 *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2:a kvartalet 2013*, se bilaga.

⁹⁴ Prop. 2006/07:111 s. 47 f

3.7 Sammanfattning och egna reflektioner

Det finns både för- och nackdelar med tidsbegränsade anställningar, både för arbetstagare, arbetsgivare och samhället i stort. Flexibilitet och anställningstrygghet behöver inte alltid ses som varandras motsatser. Både arbetsgivare och arbetstagare borde ha ett intresse i en lönsam verksamhet som bedrivs effektivt och ger goda resultat. Ett konkurrenskraftigt företag kan bidra till trygghet, vilket i sin tur kan generera flexibilitet.⁹⁵

Det går dock inte att komma ifrån att regleringen av anställningsskyddet gör att det för arbetsgivaren i många fall är betydligt enklare att visstidsanställa än att anställa tillsvidare. Å andra sidan finns uppfattningen att arbetsgivare har en överdriven bild av anställningsskyddets styrka, som inte stämmer överens med verkligheten, och som leder till att man väljer att visstidsanställa så fort det passar med verksamheten och arbetsuppgifterna.⁹⁶

Så länge visstidsanställningar används på båda parter villkor, exempelvis om behovet av arbetskraft är tillfälligt eller att arbetstagaren själv har en önskan om flexibilitet, finns inga problem med användandet av sådana flexibla anställningsformer. Faran ligger i när tidsbegränsade anställningar börjar användas som ovan, som en enklare väg att gå för arbetsgivaren när denne lika gärna hade kunnat anställa tillsvidare.

⁹⁵ Ds. 2002:56 s. 201

⁹⁶ Ds. 2002:56 s. 214

4. Kritik mot Sveriges implementering av visstidsdirektivet

4.1 Inledning

År 2001 diskuterades förslag om att anpassa svensk rätt så att den överensstämmer med visstidsdirektivets krav. Det konstaterades då att LAS redan uppfyller dessa krav och att det inte var aktuellt med några lagändringar.⁹⁷ Det har dock, som beskrivits i tidigare kapitel, gjorts ändringar avseende tidsbegränsade anställningar sedan dess.⁹⁸ Åsikterna går dock isär huruvida lagändringarna varit nödvändiga eller inte, samt om de i sådana fall varit tillräckliga.

4.2 Överträdelseärendet

4.2.1 TCO:s anmälan

År 2007 anmälde TCO Sverige till Kommissionen för bristande genomförande av visstidsdirektivet.⁹⁹ Grunderna till anmälan var införandet av allmän visstidsanställning i LAS, för vars ingående ingen objektiv grund krävs. TCO menar att denna anställningsform tillsammans med generösa *separata* tidsgränser för när en visstidsanställning ska övergå i tillsvidareanställning innebär stora möjligheter till staplade visstidsanställningar. Det går därutöver att varva olika former av visstidsanställningar på ett sätt som gör att de i praktiken inte blir tidsbegränsade alls.

TCO hänvisar i sin anmälan bland annat till AD 2002 nr 3 som ett uttryck för det svaga rättsliga skyddet mot staplade visstidsanställningar i Sverige. I fallet framgår att det är tillräckligt att det finns objektiva skäl för den senaste anställningen för att denna ska anses tillåten och att tidigare anställningar därmed saknar betydelse. I *Adeneler m.fl.* uttrycks EU-domstolens krav på ett effektivt

⁹⁷ Ds. 2001:6 Genomförande av deltid- och visstidsdirektiven

⁹⁸ Se mer i kap. 2

⁹⁹ TCO:s EU-anmälan om LAS, 2007

skydd mot missbruk av staplade visstidsanställningar.¹⁰⁰ TCO anser att det svenska systemet sammantaget inte ger detta och att klausul 5 därmed är inkorrekt införlivad.

TCO menar vidare att lagändringarna efter juli 2007 leder till att skyddsnivån för arbetstagarna sänks, i strid mot klausul 8.3 i visstidsdirektivet. Införandet av allmän visstidsanställning leder bland annat till att skyddet mot upprepade korta och tillfälliga anställningar, så kallade behovsanställningar, urholkas i och med möjligheten att anställa på begränsad tid utan objektiva skäl. Tidsgränserna på två år under en femårsperiod kan, enligt TCO, i praktiken bli betydligt längre. De nya reglerna kan inte skiljas från genomförandet av visstidsdirektivet och sänker således skyddsnivån på ett sätt som strider mot klausul 8.3 i visstidsdirektivet.¹⁰¹

Anmälan från TCO ledde till inledningen av Kommissionens överträdelseförfarande mot Sverige, där Kommissionens formella underrättelse kom att utgöra det första steget.

4.2.2 Kommissionens formella underrättelse

Kommissionen menar att Sveriges ändringar i LAS från juli 2007 endast innehåller åtgärder mot missbruk av på varandra följande visstidsanställningar avseende allmän visstidsanställning och vikariat. Det betonas även hur Sverige endast har *en* regel för att förhindra detta missbruk - de tidigare nämnda tidsgränserna i 5 § 2 st. LAS.

Likt TCO beskriver även Kommissionen hur en avsaknad av regler för att förhindra missbruk av staplade visstidsanställningar för säsongarbete och arbetstagare över 67 år, samt det faktum att tidsgränserna för allmän visstidsanställning och vikariat inte går att använda tillsammans, kan leda till att dessa anställningar kombineras och används en längre tid. De menar att Sverige borde införa ytterligare en åtgärd för att förhindra detta missbruk i form av en gemensam tidsgräns för allmän visstidsanställning och vikariat. Kommissionen konstaterar därmed att klausul 5 i visstidsdirektivet inte är uppfyllt i svensk rätt.¹⁰²

4.2.3 Kommissionens motiverade yttrande och regeringens svar

I februari 2013 utfärdade Kommissionen ett motiverat yttrande till Sverige enligt artikel 258 FEUF.¹⁰³ Enligt artikeln måste den berörda medlemsstaten rätta sig

¹⁰⁰ Mål C-212/04 Adeneler m.fl. p. 65 och 97

¹⁰¹ TCO:s EU-anmälan om LAS, 2007, s. 6

¹⁰² Kommissionens formella underrättelse, 2010, K(2010) 1434, s. 3 f

¹⁰³ EU-kommissionens motiverade yttrande: *Motiverat yttrande riktat till Konungariket Sverige enligt artikel 258 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, med anledning av underlåtenhet att överföra klausul nr 5 i ramavtalet i bilagan till direktiv 1999/70/EG av den 28*

efter den angivna tiden på två månader, annars kan staten anmälas till EU-domstolen.

Två månader senare svarade den svenska regeringen att svensk lagstiftning redan vid visstidsdirektivets ikraftträdande uppfyllde kraven på åtgärder i klausul 5.1, att inga ytterliga åtgärder därmed bedöms nödvändiga och att svaret endast syftar till att ytterligare förtydliga och förklara på vilket sätt svensk lagstiftning uppfyller kraven i visstidsdirektivet.¹⁰⁴

Enligt EU-praxis¹⁰⁵ är det upp till medlemsstaterna att själva välja vilka medel som ska användas för att uppnå direktivets syfte. I den svenska arbetsmarknadsmodellen utgör möjligheten att anpassa reglerna till arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal exempel på ett sådant välanvänt medel. Regeringen anmärker vidare att för både vikariat och säsongsanställning finns krav på objektiva skäl samt att det till vikariat och allmän visstidsanställning därutöver har införts tidsgränser. Detta sammantaget med reglerna om företrädesrätt till återanställning i 25 § LAS utgör enligt regeringen ett tillräckligt effektivt skydd mot missbruk av på varandra följande visstidsanställningar.

Regeringen menar således att Kommissionen har fel i att endast *en* åtgärd har införts för att förhindra missbruk. De anser att hänsyn inte tagits till samtliga nationella bestämmelser, exempelvis att missbruk förhindras redan i 4 § LAS vilken anger att tillsvidareanställning är huvudregeln och att visstidsanställningar därmed utgör undantag. Sverige har således ett längre gående skydd än vad visstidsdirektivet kräver.

Regeringen håller inte heller med Kommissionen angående svensk rätts totala avsaknad av skydd för säsongsanställda och arbetstagare över 67 år. De menar att objektiva skäl krävs för ingående av en säsongsanställning i och med att arbete i en sådan anställning endast ska kunna utföras under en viss del av året till följd av naturens växlingar. Avseende arbetstagare över 67 år påpekar regeringen att klausul 5.1 stadgar att *“åtgärder mot missbruk ska genomföras på ett sätt som tar hänsyn till olika kategorier av arbetstagare”* och att arbetstagare över 67 år utgör en sådan särskild kategori, samt att möjligheterna att anställa dessa personer är knutna till socialpolitiska skäl.

Sammanfattningsvis är regeringen av uppfattningen att *“det svenska arbetsrättsliga systemet taget i sin helhet innehåller tillräckligt effektiva medel för*

juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, K(2013) 822 slutlig, s. 8

¹⁰⁴ Regeringens svar på EU-kommissionens motiverade yttrande: *Svar på Europeiska kommissionens motiverade yttrande angående införlivandet av direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (KOM:s ref. SG-Greffe(2013)D/2319, ärendenummer 2007/4835*

¹⁰⁵ Se bland annat C-268/06 Impact

att uppnå syftet med direktivet.”¹⁰⁶ De har inte märkt av några indikationer på missbruk till följd av möjligheten att kombinera olika visstidsanställningar och avslutar med att framhålla att det, till följd av den rådande situationen på arbetsmarknaden och för att kunna hantera effekterna av den ekonomiska krisen, är nödvändigt med en viss flexibilitet och anpassningsbarhet på arbetsmarknaden.

4.2.4 Arbetsgivarsidans kommentarer

I en inlägga till Kommissionen från juni 2013 menar TCO att mellan 63 000 och 70 000 personer varit visstidsanställda hos samma arbetsgivare i mer än fem år.¹⁰⁷

SN har granskat undersökningen och menar att TCO inte har tagit hänsyn till alla aspekter och överdrivit resultaten från undersökningen då det inte finns något bevis på att det av TCO påstådda antalet visstidsanställningar står i strid med gällande rätt. Mot denna bakgrund anser SN att det inte behövs några förändringar i svensk lag, utan att det endast skulle bidra till negativa konsekvenser för arbetsmarknaden i och med sämre möjligheter för arbetslösa att få anställning.¹⁰⁸

SN menar även på att en begränsning av möjligheten att visstidsanställa arbetstagare enbart skulle leda till att arbetsgivare drar sig för att anställa över huvud taget. Angående en övre sammanlagd tidsgräns påpekar Patrik Karlsson från SN att det *“skulle bara leda till att arbetsgivare som inte har möjlighet att tillsvidareanställa tvingas avbryta visstidsanställningen när den börjar närma sig tidsgränsen för den personen”*.¹⁰⁹

4.3 Förslag till lagändringar

4.3.1 Arbetsmarknadsdepartementets förslag till lagändringar

Som svar på Kommissionens överträdelseärende upprättade Arbetsmarknadsdepartementet ett lagförslag år 2011, avseende ändring av 4 § LAS i syfte att tydliggöra rättsläget på området. Enligt detta lagförslag skulle det av LAS tydligt framgå att en domstol ska kunna fastställa att den anställdes visstidsanställning övergår i en tillsvidareanställning vid missbruk av staplade visstidsanställningar. En övre sammanlagd tidsgräns för på varandra följande visstidsanställningar oavsett anställningsform ansågs inte vara nödvändig, då missbruk av sådana anställningar inte bedömdes vara tillräckligt vanligt förekommande.¹¹⁰

¹⁰⁶ Regeringens svar på Kommissionens motiverade yttrande, 2013, s. 5

¹⁰⁷ TCO:s inlägga till Kommissionen, 2013, s. 2

¹⁰⁸ Beckman, Karlsson, 2013, s. 6

¹⁰⁹ Örnerborg, Elisabet, *Svenskt Näringsliv emot begränsade visstidsanställningar* i Lag & Avtal, 23 augusti 2013

¹¹⁰ Ds. 2011:22 Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen, s. 81 f

I juni 2012 gjorde departementet däremot bedömningen att det finns behov av att ytterligare anpassa svensk rätt till visstidsdirektivet.¹¹¹ Det föreslås att det i LAS införs en kompletterande bestämmelse om att *”en arbetstagare, under en period då provanställning eller tidsbegränsade anställningar följt på varandra, 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.”*¹¹² Detta innebär alltså en övre sammanlagd tidsgräns för allmän visstidsanställning och vikariat. Lagändringarna föreslogs träda i kraft den 1 juli 2013 men har i skrivande stund inte genomförts.

4.3.2 TCO:s förslag till lagändringar

I syfte att behålla flexibiliteten på arbetsmarknaden samt stärka skyddet för visstidsanställda arbetstagare har TCO tagit fram ett förslag på en, enligt dem, mer lättöverskådlig och enkel reglering.¹¹³ TCO vill genomföra detta genom en ändring av 5 § 2 st. LAS som ska innebära en övre sammanlagd tidsgräns för samtliga tidsbegränsade anställningar. Detta i utbyte mot att tidsgränsen utökas till tre år. De anser således att *”om en arbetstagare under en femårsperiod varit tidsbegränsat anställd hos samma arbetsgivare i mer än tre år övergår anställningen till en tillsvidareanställning”*.¹¹⁴ Regeln ska dock fortfarande vara semidispositiv.

4.4 Sammanfattning och egna reflektioner

Sverige har vidtagit en del åtgärder för att implementera visstidsdirektivet, dock går åsikterna starkt isär huruvida det är tillräckligt för att uppfylla dess syfte och mål. Det finns en övre tidsgräns för vikariat och allmän visstidsanställning, men för en kombination av olika tidsbegränsade anställningar saknas en övre tidsgräns. Det är framför allt på denna punkt som TCO och Kommissionen kritiserar Sverige.

Regeringen menar dock att svensk rätt vid en helhetsbedömning uppfyller visstidsdirektivets syfte att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar och att det i nuläget inte är nödvändigt med en övre sammanlagd tidsgräns. SN anser inte heller att möjligheten att visstidsanställa bör inskränkas då det underlättar nyanställning och i förlängningen bidrar till en lägre grad av arbetslöshet.¹¹⁵

¹¹¹ Ds. 2012:25 Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat

¹¹² Ds. 2012:25 s. 11 f

¹¹³ TCO:s förslag till ändrade regler för tidsbegränsade anställningar, 2013

¹¹⁴ TCO:s förslag till ändrade regler för tidsbegränsade anställningar, 2013, s. 2

¹¹⁵ Beckman, Karlsson, 2013, s. 16

Det är nu upp till Kommissionen att avgöra vad som händer härnäst och det spekuleras åt olika håll om sannolikheten kring en eventuell anmälan till EU-domstolen. Chefsjuristen på TCO bedömer frågan som redan avgjord eftersom *“EU-kommissionen skickar bara ett motiverat yttrande om den tänker gå till domstol och till domstol går Kommissionen bara om den räknar med att vinna”*.¹¹⁶ SN är dock inte lika övertygade då det menar att det inte finns något bevis på att det förekommer ett missbruk av staplade visstidsanställningar.¹¹⁷

Tänkbara nackdelar med en sammanlagd tidsgräns tas upp i Arbetsmarknadsdepartementets första promemoria, där det diskuteras ifall tidsgränsen skulle kunna bli normerande.¹¹⁸ Alltså att förekomsten av långa tidsbegränsade anställningsförhållanden upp till den maximala tidsgränsen riskerar att bli vanligare med en sådan tidsgräns. Det gäller således att hitta en lösning som både behåller, eller till och med ökar, den flexibilitet som dagens reglering av visstidsanställningar innebär, samtidigt som anställningsskyddet för den typen av anställningar förstärks.

¹¹⁶ Örnerborg, Elisabet, *Regeringen ignorerar EU om visstidare* i Lag & Avtal, 22 april 2013

¹¹⁷ Beckman, Karlsson, 2013, 2013, s. 4

¹¹⁸ Ds. 2011:22, s. 81

5. Analys och slutsats

5.1 Reglering av visstidsanställningar

Arbetsmarknadens parter är överens om att tidsbegränsade anställningar behövs. Frågan är i vilken utsträckning och till vilket pris. Då samhället ställer krav på en ökad flexibilitet hos både arbetsgivare och arbetstagare är visstidsanställningar ett naturligt svar på detta. Flexibiliteten får dock inte leda till att anställningsskyddet för enskilda arbetstagare urholkas.

Som ett resultat av denna strävan att upprätthålla balans mellan arbetsmarknadens krav på både flexibilitet och anställningstrygghet upprättades EU:s visstidsdirektiv, som bland annat innehåller krav på åtgärder för att förhindra missbruk av staplade visstidsanställningar. Kan det då tas för givet att direktivet i sig ger ett fullgott skydd om det införlivas korrekt? Enligt direktivet är ett införande av endast en av direktivets tre åtgärder mot missbruk tillräckligt, men då Kommissionen rekommenderat Sverige att införa ytterligare en åtgärd kan det tänkas att det behövs fler än en åtgärd för att säkerställa att direktivets syfte verkligen uppfylls. Därutöver saknas tydliga definitioner av åtgärderna i klausul 5.1, vilket ger medlemsstaterna ett stort utrymme till egen tolkning av begreppen.

Genom införandet av allmän visstidsanställning i LAS finns numer en obegränsad rätt att anställa på visstid i åtminstone två år, vilket kan tolkas som att vi gått mot en avreglering av anställningsskyddet för visstidsanställda i lag. Denna avreglering går att koppla till idén om flexicurity, som bland annat går ut på att dessa så kallade flexibla arbetstagare i framtiden kan komma att behöva skydd från annat håll än det traditionella lagstiftade anställningsskyddet. Ett sådant alternativ är en mer flexibel reglering som gör det lättare att avsluta en anställning, vilket på så sätt skulle leda till att fler arbetsgivare också vågar anställa tillsvidare. Frågan är vad som ger det bästa skyddet mot missbruk av staplade visstidsanställningar - ett utjämnande av befattningsskyddet mellan fast och tidsbegränsat anställda eller ett system där det är lättare att anställa och bli anställd, oavsett anställningsform? Det är omöjligt att svara på, och kanske inte heller nödvändigt då det ena inte behöver utesluta det andra.

Att 5 § LAS är semidispositiv innebär att förutsättningarna i avtal kan skilja sig från dem i LAS. Dessutom framgår det av EU-praxis¹¹⁹ att medlemsstaterna får välja medel för att uppnå målen med direktivet, vilket kan berättiga kollektivavtal som en lösning. Det finns kollektivavtal som helt ersätter LAS regler om visstidsanställningar och som dessutom saknar en övre tidsgräns likt den i 5 § 2 st. LAS. Andra avtal har egna tidsgränser för visstidsanställningar och det kan därutöver göras lokala överenskommelser som är än mer generösa än de centrala avtalen.¹²⁰

Skyddet för visstidsanställda arbetstagare regleras på tre nivåer; genom visstidsdirektivet, LAS och kollektivavtal. Direktivet ger ett relativt starkt skydd i teorin, men frågan är hur resultatet blir i praktiken. Även om den svenska regeringen anser att visstidsdirektivet är uppfyllt genom LAS, så kan villkoren skilja sig väsentligt genom kollektivavtal.

Visstidsdirektivet är utformat som ett minimidirektiv, som sätter ett golv för att förhindra att medlemsländerna konkurrerar med dåliga arbetsvillkor. I *Angelidaki m.fl.*¹²¹ betonar även EU-domstolen betydelsen av klausul 8.3 - att nationella bestämmelser inte får leda till att skyddsnivån understiger visstidsdirektivets minimibestämmelser. Trots det existerar flera kollektivavtal i Sverige som försämrar anställningsskyddet för visstidsanställda arbetstagare, jämfört med LAS och visstidsdirektivet. Hur starkt skyddet är mot staplade visstidsanställningar går därför att ifrågasätta, då avtalade bestämmelser kan göra att en stor andel arbetstagare i slutändan faller utanför det skydd som LAS och visstidsdirektivet syftar till att ge.

5.2 Intressen avseende staplade visstidsanställningar

Ett lands ekonomiska situation kan vara en orsak till ett ökat användande av visstidsanställningar. Vid lågkonjunktur kan det därför vara viktigt för arbetsgivaren att se till företagets bästa, vilket kan ske genom att hålla personalstyrkan nere samt att inte ta några onödiga risker genom exempelvis felrekryteringar. I sådana situationer kan således intresset av lönsamhet och att behålla en fungerande organisation väga tyngre än den enskilde arbetstagarens anställningsskydd. Det kan å andra sidan vara så att arbetsgivare använder visstidsanställningar som en säkerhet inför en eventuell lågkonjunktur. Det kan anses vara enklare att inte förnya ett visstidsavtal än att säga upp tillsvidareanställda arbetstagare.

En annan anledning att visstidsanställa kan vara att vissa arbetsgivare har ett behov av kortare anställningar till följd av tillfälliga arbetstoppar. Vissa

¹¹⁹ Se exempelvis C-268/06 Impact

¹²⁰ Se mer i kap. 2.3.3

¹²¹ Se mer i kap. 2.2.2

verksamheter behöver vara flexibla och kunna anpassa personalstyrkan efter behov. Frågan är dock om det verkligen ger så hög flexibilitet i ett företag att exempelvis ha en arbetstagare anställd i flera år på 61 staplade vikariat¹²², eller om flexibiliteten då dras så långt att den blir till en form av stabilitet. Bidrar i sådana fall dessa visstidsanställningar till en större flexibilitet än vad en tillsvidareanställning hade gjort i samma situation? Visstidsanställningar är en flexibel lösning för arbetsgivare, men behöver inte vara det för arbetstagare. De kan istället ha en motsatt effekt, i form av att visstidsanställda arbetstagare kan avstå från att söka nya tjänster med förhoppningen om ett förnyat anställningsavtal hos sin nuvarande arbetsgivare.

Visstidsanställningar kan även ses som mer kostnadseffektiva, bland annat då det i LAS saknas uppsägningstid och andra ansvarsförpliktelser för dessa arbetstagare. Det går dock att ifrågasätta ifall visstidsanställningar innebär mindre kostnader än tillsvidareanställningar på lång sikt, då de tänkbara negativa effekter som en lång kedja av staplade visstidsanställningar kan innebära för en arbetstagare skulle kunna slå tillbaka på arbetsgivaren och påverka organisationen negativt.

Ett vanligt argument för ett användande av visstidsanställningar är att de är en viktig bro in i arbetslivet för unga arbetstagare. Genom visstidsanställningar får grupper med mindre arbetslivserfarenhet en möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. En visstidsanställd kan även ha bättre förutsättningar för att få en tillsvidareanställning än vad en arbetslös person har. Av betydelse är dock att det kan ta lång tid innan det blir aktuellt med en tillsvidareanställning. Det är således svårt att säga, och mer av en politisk fråga, vilken sorts sysselsättningspolitik som genererar störst andel trygga arbetstagare. Antingen ses visstidsanställningar som en väg in på arbetsmarknaden eller som ett otryggt alternativ i väntan på en tillsvidareanställning.

Den perifera arbetskraften¹²³ kan även i mindre utsträckning få ta del av kompetensutveckling och andra förmåner, vilket bland annat kan leda till en brist på lojalitet till arbetsgivaren. Det kan vidare ses som ett problem om tillsvidareanställda ständigt får utbilda nya arbetstagare då det i längden kan påverka hela företaget negativt. Det kan dock, tvärtom, vara så att visstidsanställda är de som är mest lojala mot sin arbetsgivare, som till följd av sin tillfälliga anställningsform måste anstränga sig mer för att få vara kvar efter att avtalet löpt ut.

Det finns en uppfattning om att tillsvidareanställningar innebär ett större risktagande än visstidsanställningar, vilket utmynnar i en slags rädsla för LAS bland arbetsgivare. Detta kan i sin tur leda till att arbetsgivare, för att undvika

¹²² Se AD 2002 nr 3 i kap. 2.3.1

¹²³ Se Atkinsons teori om *det flexibla företaget* i kap. 3.3

dessa befarade förpliktelser, använder staplade visstidsanställningar som ett medel för att nå målet flexibilitet. Är verkligen dagens lagreglerade anställningsskydd för tillsvidareanställda så starkt att denna "LAS-fobi" är befogad, eller kan det vara så att det bland många arbetsgivare råder en överdriven uppfattning om anställningsskyddets styrka, som kan leda till ett i många fall onödigt användande av staplade visstidsanställningar?

Det råder delade meningar kring anställningsskyddets styrka och hur stort åtagande det egentligen är att tillsvidareanställa. Uppsägningstid, förhandling med lokal fackorganisation samt beaktning av turordningsregler utgör skillnader mellan upphörande av tillsvidare- och visstidsavtal. Arbetsgivare kan uppfatta reglerna som både krångliga, tidskrävande och kostsamma – vilket gör att det, om alternativen tillsvidareanställning och visstidsanställning vägs mot varandra, kan kännas betydligt enklare att välja det senare. En annan anledning att välja visstidsanställning kan vara att slippa hantera den mer känslomässiga delen av att säga upp en arbetstagare, samt de konflikter som kan uppstå vid en uppsägningsprocess. Tidsbegränsade anställningar kan på så sätt innebära en trygghet för arbetsgivaren.

På dagens arbetsmarknad är det inte längre lika självklart att ha en fast anställning hos samma arbetsgivare under större delen av arbetslivet. Arbetstagare kan istället se det som utvecklande att byta anställning oftare. Det borde dock inte ligga i en arbetstagares intresse att kvarstå i staplade visstidsanställningar under en lång period, utan det får förutsättas att en tillsvidareanställning trots allt är förstahandsvalet för de flesta arbetstagare.

5.3 Kritik mot Sveriges implementering av visstidsdirektivet

Den främsta kritik som riktats mot Sveriges implementering av visstidsdirektivet är att den åtgärd i klausul 5.1 som Sverige valt i syfte att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar inte är tillräcklig. Framför allt har TCO och Kommissionen kritiserat Sverige för att de övre tidsgränserna för vikariat och allmän visstidsanställning är separerade och att de inte omfattar alla tidsbegränsade anställningsformer. Regeringens åsikt är att direktivets mål är uppfyllt och att det inte finns något problem i verkligheten då de inte märkt av några indikationer på missbruk av staplade visstidsanställningar.

Att det finns så få rättsfall som berör staplade visstidsanställningar betyder dock inte att det inte existerar något problem. Det kan snarare vara tvärtom; att svensk rätt är så pass generös avseende staplade visstidsanställningar, att få fall faktiskt går till domstol. Oavsett om det finns ett problem eller inte med staplade visstidsanställningar på arbetsmarknaden, borde regleringen vara utformad så att det inte uppstår ett framtida missbruk. Huruvida TCO:s siffror stämmer eller inte

och det låga antalet fall rörande missbruk borde därmed inte vara av stor betydelse, då en skyldighet att leva upp till visstidsdirektivets syfte finns i vilket fall.

Ett av regeringens starkaste argument för att Sverige har ett tillräckligt starkt skydd mot staplade visstidsanställningar är att visstidsanställda arbetstagare omfattas av företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS. Företrädesrätt tas inte upp i visstidsdirektivet, utan på det området ger svensk rätt ett starkare skydd än vad direktivet föreskriver. Det går dock ändå inte att tolka direktivet på något annat sätt än att minst en av åtgärderna i klausul 5.1 ska uppfyllas. Med en avsaknad av en sammanlagd övre tidsgräns och krav på objektiv grund endast för två av fyra möjliga former av visstidsanställningar får det bedömas som högst tveksamt om Sverige uppfyllt sin skyldighet på området.

Både i fallet *Kücük* och AD 2002 nr 3 kom domstolarna till slutsatsen att en personalorganisation som innebär ett konstant behov av vikarier är förenligt med visstidsdirektivet. Anknypningskravet vid vikariat har lättats på både genom AD:s och genom EU-domstolens praxis¹²⁴ på ett sätt som i praktiken verkar leda till att om arbetsgivaren bedömer det lämpligt med hänsyn till personalsituationen kan användandet av vikariat i praktiken bli lika obegränsat som användandet av allmän visstidsanställning. Då 61 på varandra följande vikariat godtagits av AD med hänvisning till personalorganisationen kan man därför fråga sig hur stort genomslag anknypningskravet egentligen får i praktiken. Ett alltför svagt krav på objektiv grund för vikariat kan vidare ge konsekvensen att det blir än lättare att kombinera olika visstidsanställningar och på så sätt missbruka användandet av dem.

Det har gjorts flera förslag till ett stärkt skydd mot missbruk av staplade visstidsanställningar, ändå har ingen ändring skett på området. Varken Arbetsmarknadsdepartementets senaste lagförslag eller TCO:s förslag har genomförts. Detta trots att Kommissionen tydligt underkänt Sveriges implementering av visstidsdirektivet. Även om regeringens senaste förslag hade införts i svensk rätt, hade dock reglerna fortsatt att vara semidispositiva. Därför är det möjligt att skillnaderna i praktiken inte hade blivit så stora.

Överträdelseärendet är fortfarande inte avgjort och det sker ständigt nya händelser på området. Den 21 november 2013 lämnade Kommissionen ett svar på frågan om Sveriges reglering av staplade visstidsanställningar, ett svar som regeringen valde att hemligstämpla.¹²⁵ Innan årets slut väntas ett beslut från Kommissionen om ifall Sverige kommer att anmälas till EU-domstolen.

¹²⁴ Se exempelvis AD 1984 nr 66, AD 1985 nr 130 och C-586/10 *Kücük*

¹²⁵ Vene, Elisabeth, *Hemligstämpelat EU-svar om visstid i Lag & Avtal*, 21 november 2013

5.4 Slutsats

Huruvida Sverige uppfyller EU:s visstidsdirektiv eller inte är ytterst tveksamt. Ingen av punkterna i klausul 5.1 kan ses som definitivt uppfyllt men direktivets syfte skulle vid en helhetssyn kunna betraktas som uppfyllt i svensk rätt. Då regleringen av visstidsanställningar i vissa kollektivavtal helt saknar övre tidsgränser, ställer vi oss dock tvivlande till om svensk rätt ger det skydd mot missbruk av staplade visstidsanställningar som direktivet föreskriver och den svenska regeringen påstår.

Arbetsgivares intresse av att använda staplade visstidsanställningar kan bestå i att nå flexibilitet, då det kan ses som lättare att anpassa personalstyrkan efter behov i dessa grupper av anställda, och som ett mindre åtagande än att tillsvidareanställa. För arbetstagare är ett starkt anställningsskydd det främsta intresset. Ur ett samhällsperspektiv kan tidsbegränsade anställningar ses dels som ett sätt att öka tillväxten genom att få in fler på arbetsmarknaden, dels som ett mer otryggt alternativ till tillsvidareanställningar som vid missbruk kan leda till ohälsosamma konsekvenser.

Överträdelseärendet mot Sverige är ännu inte avgjort. Även om TCO och Kommissionen skulle vinna i EU-domstolen kvarstår frågan ifall Sveriges skydd mot missbruk av staplade visstidsanställningar skulle bli så annorlunda i praktiken, då regleringen i vissa kollektivavtal kan skilja sig väsentligt från den i LAS. Otvivelaktigt är dock att anmälan mot Sverige skapat debatt på området och det ska bli spännande att följa ärendets utveckling framöver.

Källförteckning

Offentligt tryck

Sverige

Proposition 1973:129	Med förslag till lag om anställningsskydd
Proposition 1981/82:71	Om ny anställningsskyddslag m.m.
Proposition 1996/97:16	En arbetsrätt för ökad tillväxt
Proposition 2005/06:185	Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen
Proposition 2006/07:111	Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.
Ds. 2001:6	Genomförande av deltid- och visstidsdirektiven
Ds. 2002:56	Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv
Ds. 2011:22	Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen
Ds. 2012:25	Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat

Europeiska unionen

Rådets Direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén av den 27 juni 2007 - Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet, KOM(2007) 359 slutlig

Litteratur

Blanpain, Roger & Grant, Claire, *Fixed-term employment contracts: a comparative study*, 2009, Brugge: Vanden Broele

Bylund, Bo & Hedlund, Helena, *Anställningsskyddslagen: med kommentar*, 11 uppl., 2011, Stockholm: Norstedt juridik

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2 uppl., 2011, Lund: Studentlitteratur

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod*, 2 uppl., 2011, Stockholm: Norstedts juridik

Hydén, Håkan & Hydén, Therese, *Rättsregler*, 6 uppl., 2011, Lund: Studentlitteratur

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 2. uppl., 2013, Uppsala: Iustus

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridik metod*, 6 uppl., 2010, Uppsala: Institutet för bank- och affärsjuridik (IBA)

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 10 uppl., 2010, Stockholm: Norstedts juridik

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4 uppl., 2011, Stockholm: Norstedts juridik

Samuelsson, Joel & Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2. uppl., 2003, Uppsala: Iustus

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 2. uppl., 2007, Stockholm: Norstedts juridik

Vigneau, Christophe (red.), *Fixed-term work in the EU: a European agreement against discrimination and abuse*, 1999, Stockholm: Arbetslivsinstitutet

Åhnberg, Lars, *Tema visstid: Tidsbegränsade anställningar enligt LAS*, 1. uppl., 2007, Uppsala: Lars Åhnberg

Artiklar

Johansson, Kerstin, "Stoppa missbruket av visstidsanställningar" i Dagens Arena, 13 november 2013

<http://www.dagensarena.se/innehall/stoppa-missbruket-av-visstidsanstallningar/>
(hämtad den 12 december 2013)

Kriisa, Lennart, "Andelen visstidare kan halveras" i Lag & Avtal nr. 7, 22 augusti 2013

Kriisa, Lennart, "Las har spelat ut sin roll" i Lag & Avtal nr. 8, 19 september 2013

Larsson Laura, Lindqvist Linus & Nordström Skans, Oskar, *Stepping-stones or dead-ends? An analysis of Swedish replacement contracts*, 2005, Uppsala: IFAU working paper No. 2005:18

Persson, Lotta, *Otrygg anställning - färre föräldrar* i Valfärdsbulletinen nr. 3, 2001

http://www.scb.se/statistik/AA/BE0801/2000I02/A05ST0103_02.pdf
(hämtad den 17 december 2013)

Rönmar, Mia & Numhauser-Henning, Ann, *EU, Sysselsättningsstrategin och Flexicurity* i Moëll, Christina, Persson, Vilhelm & Wenander, Henrik (red.), *Festskrift till Hans-Heinrich Vogel*, 2008, Lund: Juristförlaget, s. 409-426

Rönmar, Mia, *Flexicurity, Labour Law and the Notion of Equal Treatment* i Rönmar, Mia (red.), *Labour law: fundamental rights and social Europe*, 2011, Oxford: Hart, s. 153-181

Tapio Neuwirth, Elisabet, *Varför missbrukas visstidsanställningar?* i Personalaktuellt nr 1 2012

<http://webnews.textalk.com/upload/articlefile/3/545449/visstidsanstallningar.pdf>
(hämtad den 13 december 2013)

Vene, Elisabeth, *Hemligstämplat EU-svar om visstid* i Lag & Avtal, 21 november 2013

<http://www.lag-avtal.se/nyheter/eu/article3788920.ece> (hämtad den 9 december 2013)

Wilthagen, Ton & Tros, Frank, *The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets*, 2004, Amsterdam: SAGE Publications

<http://trs.sagepub.com/content/10/2/166.abstract> (hämtad den 5 december 2013)

Örnerborg, Elisabet, *Regeringen ignorerar EU om visstidare* i Lag & Avtal, 22 april 2013

<http://www.lag-avtal.se/nyheter/anstallning/anstallningsvillkor/article3680859.ece> (hämtad den 5 december 2013)

Örnerborg, Elisabet, *Svenskt Näringsliv emot begränsade visstidsanställningar* i Lag & Avtal, 23 augusti 2013

<http://www.lag-avtal.se/nyheter/eu/article3748819.ece> (hämtad den 5 december 2013)

Överträdelseärendet

TCO:s EU-anmälan om LAS: *Anmälan mot Konungariket Sverige på grund av att nya regler om visstidsanställningar i Sverige innebär ett bristande genomförande av Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP*, ärendenummer 2007/4835

EU-kommissionens formella underrättelse till Sverige, K(2010) 1434

EU-kommissionens motiverade yttrande: *Motiverat yttrande riktat till Konungariket Sverige enligt artikel 258 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, med anledning av underlåtenhet att överföra klausul nr 5 i ramavtalet i bilagan till direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP*, K(2013) 822 slutlig

Regeringens svar på EU-kommissionens motiverade yttrande: *Svar på Europeiska kommissionens motiverade yttrande angående införlivandet av direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, KOM:s ref. SG-Greffe(2013)D/2319*, ärendenummer 2007/4835

TCO:s inlägga till Kommissionen angående överträdelseärendet mot Sverige, ärendenummer 2007/4835

[http://www.tco.se/Documents/Additional%20comments%20from%20TCO%20to%20COM%20Infringement%202007_4835%20June%202013%20\(1\)_ny2.pdf](http://www.tco.se/Documents/Additional%20comments%20from%20TCO%20to%20COM%20Infringement%202007_4835%20June%202013%20(1)_ny2.pdf)

(hämtad från TCO:s hemsida den 18 december 2013)

TCO:s förslag till ändrade regler för tidsbegränsade anställningar

http://www.tco.se/Documents/TCOs%20f%C3%B6rslag%20visstid%202013_nytt.pdf (hämtad från TCO:s hemsida den 12 december 2013)

Kollektivavtal

Kollektivt avtal för arbetare mellan Bemanningsföretagen och LO-förbunden
(1 maj 2012 – 30 april 2015)

Tjänstemannaavtalet mellan Svensk Handel och Unionen
(1 maj 2013 – 30 april 2016)

Kollektivt avtal mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall
(1 april 2013 – 31 mars 2016)

Övriga källor

Atkinson, John, *Manpower Strategies for Flexible Organisations*, 1984, Personnel Management, s. 28-31

Beckman, Niklas, Karlsson, Patrik, *En analys av det påstådda missbruket av visstidsanställningar*, 2013

http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00040/En_analys_av_det_p_s_40217a.pdf (hämtad den 12 december 2013)

Boman, Josefine, Carlén, Stefan & Strömbäck, Anton, *Utarbetad eller utbytbar? Hur otrygga jobb påverkar arbetsmiljön i detaljhandeln*, 2012, Handelsanställdas förbund

https://handels.se/Global/Media/Pressrum/Rapporter/Rapport_Utarbetad%20eller%20utbytbar_2012.pdf (hämtad den 12 december 2013)

LO, *Riksdagen beslutar om att öka möjligheterna till tidsbegränsade anställningar: Ett hårt slag mot jämställdheten*, pressmeddelande 2007-05-31

http://www.lo.se/start/pressmeddelanden/riksdagen_beslutar_om_att_oka_mojligheter_na_till_tidsbegransade_anstallningar_ett_hart_slag_mot_jamstalldheten
(hämtad den 12 december 2013)

Sanandaji, Nima, *Visstidsanställningarnas betydelse för etablering på arbetsmarknaden*, 2013, Svenskt Näringsliv

http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00040/Visstidsanst_llninga_40444a.pdf (hämtad den 12 december 2013)

Statistiska centralbyrån, Sveriges officiella statistik, Statistiska meddelanden, AM 63 SM 1303 *Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2:a kvartalet 2013*

http://www.scb.se/statistik/AM/AM0201/2013K020/AM0201_2013K020_SM_A_M63SM1303.pdf (hämtad den 12 december 2013)

Waenerlund, Anna-Karin, *Is temporary employment related to health status?*

2013, Umeå: Umeå universitet

<http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:646465/FULLTEXT01.pdf> (hämtad den 12 december 2013)

Rättsfallsförteckning

EU-domstolen

C-212/04 *Adeneler*

C-268/06 *Impact*

Förenade målen C-378/07–C-380/07 *Kiriaki Angelidaki m.fl.*

C-586/10 *Bianca Küçük*

Arbetsdomstolen

AD 1981 nr 152

AD 1984 nr 66

AD 1985 nr 130

AD 1986 nr 12

AD 1993 nr 67

AD 1994 nr 22

AD 2002 nr 3

AD 2002 nr 92

Bilaga

Antal anställda efter sektor, kön och anställningsform, 2:a kvartalet 2013¹²⁶

1. Antal anställda efter sektor, kön och anställningsform, 2:a kvartalet 2013

1. Employment by sector, sex and terms of employment, 2nd quarter of 2013

	Anställda	Ärlig förändring ¹ (%)	Tillsvidsareanställda ²	Visstidsanställda ²
Privat	3 023 231 ± 26 091	1,2 ± 1,2	2 559 325 ± 21 565	463 905 ± 16 202
Kvinnor	1 165 503 ± 16 754	1,3 ± 2,0	930 888 ± 13 361	234 615 ± 9 539
Män	1 857 727 ± 20 299	1,2 ± 1,5	1 628 437 ± 17 602	229 290 ± 10 089
Kommunal	811 451 ± 45	0,8 ± 0,0	623 751 ± 48	187 700 ± 31
Kvinnor	637 657 ± 51	0,5 ± 0,0	498 322 ± 50	139 335 ± 13
Män	173 794 ± 25	1,7 ± 0,0	125 429 ± 21	48 365 ± 21
Landsting	247 913 ± 0	1,9 ± 0,0	210 634 ± 0	37 278 ± 0
Kvinnor	196 368 ± 0	1,3 ± 0,0	168 698 ± 0	27 670 ± 0
Män	51 545 ± 0	4,3 ± 0,0	41 936 ± 0	9 608 ± 0
Statlig ³	237 109 ± 0	2,0 ± 0,0	184 025 ± 0	53 084 ± 0
Kvinnor	121 991 ± 0	2,0 ± 0,0	90 144 ± 0	31 847 ± 0
Män	115 118 ± 0	1,9 ± 0,0	93 881 ± 0	21 237 ± 0
Totalt	4 319 704 ± 26 091	1,2 ± 0,8	3 577 735 ± 21 565	741 967 ± 16 202
Kvinnor	2 121 519 ± 16 754	1,1 ± 1,1	1 688 052 ± 13 361	433 467 ± 9 539
Män	2 198 184 ± 20 299	1,3 ± 1,3	1 889 683 ± 17 602	308 500 ± 16 202

1. Värdet till höger om ± anger ett 95%-igt konfidensintervall omkring skattringen.

2. Värdet till höger anger storlek på den relativa osäkerhetsmarginalen. Se ovan för mer information.

3. Uppgifterna avseende statlig sektor hämtas från Konjunkturstatistik löner för statlig sektor (KLS)

¹²⁶ Statistiska centralbyrån, Sveriges officiella statistik, Statistiska meddelanden, AM 63 SM 1303, Kortperiodisk sysselsättningsstatistik 2:a kvartalet 2013