

# **Den svenska modellen i Europa**

**– om visstidsdirektivet och stapling av  
tidsbegränsade anställningar**

**Mattias Klavebäck**

**Kandidatuppsats i Handelsrätt**

**Arbetsrätt**

**HT2015**

**Handledare**

**Andreas Inghammar**

Kandidatuppsats i arbetsrätt, 15 hp - HARH16



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

## Innehållsförteckning

1 Inledning och bakgrund .....	6
1.1 Bakgrund.....	6
1.2 Syfte och frågeställningar .....	7
1.3 Avgränsningar .....	8
1.4 Metod och material .....	8
1.5 Relevans och tidigare forskning.....	10
1.6 Disposition.....	11
2 Den svenska arbetsrätten och den svenska modellen .....	12
2.1 Den svenska modellen .....	12
2.2 Den svenska arbetsrättens utveckling .....	14
3 Tidsbegränsade anställningar.....	16
3.1 Historisk tillbakablick .....	16
3.2 Tidsbegränsade anställningsformer.....	18
3.2.1 Allmän visstidsanställning.....	18
3.2.2 Vikariat .....	19
3.2.3 Säsongsanställning .....	19
3.2.4 Arbetstagare som fyllt 67 .....	19
3.2.5 Provanställning.....	20
3.3 Specialförfattningar och kollektivavtal .....	20
3.4 Skydd och trygghet för arbetstagaren .....	22
3.4.1 Skydd i lag och genom avtal.....	22
3.4.2 Omställning- och trygghetsavtal .....	23
4 EU och visstidsdirektivet.....	24
4.1 EU:s rättsmodell .....	24
4.2 EU-rättens funktionssätt .....	24
4.3 Visstidsdirektivet.....	25
4.3.1 Bakgrund och syfte.....	25
4.3.2 Vad som fastställts för att förhindra missbruk .....	26
4.4 EU:s ekonomiska marknadsintressen.....	27
5 Tvisten om huruvida Sverige uppfyller visstidsdirektivets krav .....	29
5.1 Överträdelseärendet.....	29
5.2 Förslag till lagändring .....	31
6 Analys .....	33

6.1 Tvistens och överträdelseärendets starkaste kärnfrågor i relation till den svenska modellen.....	33
6.1.1 Objektiv grund och definition av otillåten stapling .....	33
6.1.2 Individens skydd.....	35
6.1.3 Utöver det juridiska.....	35
6.2 Konsekvenser av och för den svenska modellen .....	36
6.2.1 Komplexitet som påverkar flexibiliteten .....	36
6.2.2 Överträdelseärendet och dess konsekvenser .....	37
6.2.3 Avslutande kommentar.....	40
7 Källförteckning.....	42

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AKU	Arbetskraftsundersökningarna från Statistiska centralbyrån
Ds	Departementsserien
EU	Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Regeringens proposition
SCB	Statistiska centralbyrån
SFS	Svensk författningssamling
SN	Svenskt Näringsliv
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation

## Sammanfattning

Visstidsanställningar har en viktig roll i strävan efter ökad flexibilitet men konsekvenserna av anställningsformens tillämpning och förekomst har länge varit omdebatterade. År 2007 inledde EU-kommissionen ett överträdelseärende efter det att TCO anmält Sverige för brister i implementeringen av visstidsdirektivet 1999/70/EG som bland annat syftar till att förhindra otillåten stapling av visstidsanställningar.

Syftet med denna uppsats är att granska den svenska arbetsrätten i relation till denna tvist och hur desamma förhåller sig till varandra genom orsak och verkan. De skillnader som efter undersökningen framträder tydligast, i hur den svenska arbetsrätten kan tänkas kollidera med EU-rätten, är bl.a. synen på individens lagstadgade skydd samt det utrymme som lämnas för tolkning av lagtext.

Det framkommer att den komplexa arbetsrätten kan medföra lagändring som inte nödvändigtvis får betydande direkt effekt utan är istället önskvärd på grund av den sekundära effekt som resulterar av den bild av arbetsrätten som förmedlas. Samtidigt påvisas hur en potentiellt missvisande bild av gällande rätt och perceptionen av vad den svenska modellen är kan bli ett försvårande hinder i strävan efter ökad flexibilitet. Vidare belyses överträdelseärendet och olika parter agerande och dess eventuella konsekvenser för den svenska arbetsrätten. Därtill menar jag att det finns en påtaglig risk att fel agerande kan komma att slå tillbaka på olika intressen, varför åtgärder som kan anses mer eller mindre lämpliga presenteras.

Nyckelord: tidsbegränsade anställningar, stapling av visstidsanställningar, visstidsdirektivet, svensk arbetsrätt, den svenska modellen, EU-rätten.

# 1 Inledning och bakgrund

## 1.1 Bakgrund

Anställningsskyddet genom krav på saklig grund vid uppsägning samt turordningsreglerna är utmärkande drag i den svenska arbetsrätten.<sup>1</sup> Utmärkande är också arbetsmarknadens parter och dess inflytande över utformningen av de spelregler som gäller på arbetsmarknaden utan statlig inblandning.<sup>2</sup> Då kollektivavtal tillåter både inskränkningar och utvidgningar har detta under lång tid varit ett väsentligt medel för att tillgodose arbetsgivarnas behov av arbetskraft som är av mer tillfällig karaktär, det vill säga tidsbegränsade anställningar eller visstidsanställningar.

För att efter EU-inträdet tillgodose både EU:s ambitioner och nationella intressen för en hållbar utveckling för ökad ekonomisk tillväxt med ökad sysselsättning har förändringar i lagtext föreslagits vilka till stor del varit ämnade för att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden.<sup>3</sup> År 2007 tillkom en ändring i lagen som tillät en ny anställningsform – allmän visstidsanställning.<sup>4</sup>

Tidsbegränsade anställningar kan ses som något eftertraktat som gagnar flera parter, men framställs lika ofta som en otrygg anställningsform med anledning av det låga anställningsskydd som ges arbetstagaren jämfört med tillsvidareanställningar. År 2007 anmälde TCO Sverige för brister i implementering av EU-rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet för visstidsarbete,<sup>5</sup> eller det så kallade visstidsdirektivet, genom påståendet om förekomsten av otillåten stapling av tidsbegränsade anställningar och möjliggörande av sådant missbruk genom lag.<sup>6</sup>

EU-kommissionen har kritiserat Sverige och krävt att regering vidtar åtgärder.<sup>7</sup> I skrivande stund ligger ett nytt förslag om lagändring som förväntas träda i kraft den 1 maj 2016.<sup>8</sup> Det ges dock ingen garanti för att kommissionen godkänner det nya lagändringsförslaget och Sverige hotas därför alltså att ställas inför EU-domstolen. Därmed har den nya anställningsformen

---

<sup>1</sup> Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011, sid. 456.

<sup>2</sup> Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4:1, uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011, sid. 59.

<sup>3</sup> Prop. 2006/07:111.

<sup>4</sup> SFS 2007:391 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>5</sup> RÅDETS DIREKTIV 1999/70/EG av den 28 juni om ramavtalet för visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

<sup>6</sup> TCO (2007) *Anmälan mot Konungariket Sverige på grund av att nya anställningsskyddslagsregler om visstidsanställningar i Sverige innebär ett bristande genomförande av Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP*.

<sup>7</sup> 2007/4835 – Motiverat Yttrande från EU-kommissionen till Sveriges regering, 2013.

<sup>8</sup> TCO har ställt sig bakom förslaget till lagändring dock med viss tveksamhet och påtalar att det är osäkert om EU-kommissionen godtar förslaget.

liksom visstidsanställningsformerna i stort varit ett omdiskuterat ämne genom påstådda effekter för individen och samhället.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Den svenska arbetsrätten är komplex i sitt slag och det är intressant att dissekera och analysera den påstådda problematiken kring tidsbegränsade anställningar och visstidsdirektivets implementering samt de övergripande beståndsdelarna av den svenska arbetsrättsliga modellen i syfte att utröna hur förhållandet mellan dessa två påverkar varandra i orsak och verkan i relation till Sveriges medlemskap i EU. Genom att granska överträdelseärendet och tvisten om huruvida Sverige uppfyller visstidsdirektivets krav, samt undersöka och redogöra för den svenska arbetsrättsliga modellen, ämnar jag bringa klarhet i vad kärnfrågorna i diskursen består av och dess upprinnelse. På samma sätt hoppas jag kunna redogöra för de konsekvenser överträdelseärendet, tvisten och olika ageranden i relation till ärendet kan få för den svenska modellen framöver.

Vare sig olika intressen grundas i politik, olika gruppers representation, eller konkret juridiskt arbete, ämnas studien medverka i tydliggörandet av nutida skeenden och konsekvenserna av olika parter agerande på sikt och vilken roll den svenska modellen har som hinder eller tillgång för dessa parter och grupper med olika intressen. Slutligen ämnas också utifrån den lärdomen ges förslag för eller emot olika handlingsalternativ som med omdöme anses lämpliga och väl grundande.

Följande frågeställningar kommer att behandlas:

- Vilka är kärnfrågorna i tvisten gällande implementeringen av visstidsdirektivet och det påstådda missbruket av tidsbegränsade anställningar, och hur kan uppkomsten av tvisten genom orsak och verkan förklaras av olika delar inom den svenska modellen och den svenska arbetsrätten?
- Vilka skulle konsekvenserna av överträdelseärendet kunna bli för den svenska modellen och den svenska arbetsrätten i ett längre perspektiv och hur påverkar olika parter ageranden olika intressen?

### 1.3 Avgränsningar

Jag beskriver EU-rätt och svensk arbetsrätt i syfte att ge en djupare förståelse för upprinnelsen av och förklaringen till tvisten men gör ingen komparativ undersökning mellan dessa rättssystem eller något annat medlemsland.

Den svenska modellen är inget entydigt begrepp utan kan påstås innefatta olika delar av varierande betydelse i en sammanfattande definition. I uppsatsen ges dock inte utrymme till att undersöka den svenska arbetsrätten i alla dess delar. Dessutom kan kännetecknen som en hög anslutningsgrad vara relativt känsligt för förändring under kortare tid, och genom påverkan av andra mer enskilda faktorer. De stora dragen framträder istället tydligare över tid och kan därför med större giltighet identifieras som utmärkande. Av den anledningen beskrivs och definieras vad som i denna studie åsyftas med 'den svenska modellen' tidigt i uppsatsen. Vikten läggs vid framförallt kollektivavtalsmodellen, semidispositiviteten och partsautonomin, samt anställningsskyddets omfattning. Begreppet 'den svenska modellen' används därför för att syfta till det som gör Sveriges arbetsrätt relativt unik och de kännetecknen som är mer övergripande och som varit definierande drag över lång tid.

I uppsatsen kommer benämningen tidsbegränsad anställning användas parallellt med visstidsanställning. Preciserande av särskilda anställningsformer görs genom benämningar som de lyder i lagtext.

### 1.4 Metod och material

Den traditionella rättsdogmatiska metod jag tillämpar i denna studie innebär att jag använder mig av olika rättskällor, i mitt fall av EU-rätt, nationell lagstiftning, kollektivavtal, förarbeten och doktrin, för att på så sätt fastställa gällande rätt, *de lege lata*.<sup>9</sup>

I studien undersöks den svenska arbetsrättsmodellens lagstärkta skydd och villkor för arbetstagare med olika anställningsformer liksom mer specifikt regelverket rörande tidsbegränsade anställningar. Däri studeras lagtext, författningar och förordningar, men också

---

<sup>9</sup> Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. MTM Johanneshov, 2014, sid. 203-204.



skydd och villkor som tillkommer genom kollektivavtal, eller rätt vars tillämpning förtydligas genom rättspraxis och genom motiv i propositioner.

Denna studie tar också utgångspunkt i rättsfrågan kring huruvida Sverige på ett tillfredställande sätt har införlivat visstidsdirektivet i svensk rätt. Jag har studerat hur rättsfrågan behandlats i förarbeten, propositioner och i praxis. Jag har även använt mig av juridisk doktrin eftersom den belyser frågan ur olika perspektiv vilket har breddat och fördjupat min förståelsen av rättstvisten.<sup>10</sup>

Studier av rättsliga källor innefattar ett värderande moment. I det arbetet har jag sökt identifiera materialets relevans.<sup>11,12</sup> Därtill har jag bedömt källorna utifrån hänsyn till äkthet, kvalitet och tyngd samt kritiskt granskat det material som använts.<sup>13</sup> Jag har aktsamt försökt att inta ett kritiskt förhållningssätt och funderat både kring relevansen för ämnet och källornas tillförlitlighet. Genomgående i min uppsats försöker jag eftersträva en hög grad av objektivitet, så långt det är möjligt, och försöker korrekt återge andras synpunkter och uppfattningar och ge dem likvärdigt utrymme, samt att tydligt särskilja vad som är mina egna åsikter. Olika parter tolkningar och uttalanden är av intresse för granskningen av tvisten och jag har varit noga med att granska källornas syfte, liksom värdet av objektivitet för det syftet.

För att finna relevant material har jag systematiskt sökt bland elektroniska källor,<sup>14</sup> bl.a. i interna databaser på Juridiska fakultetens bibliotek på Lunds universitet. Jag har studerat intressanta avhandlingar av betydelse för ämnet men även funnit intressanta artiklar. Det officiella materialet från Internet, i form av bland annat promemorior, direktiv och propositioner, har jag bedömt vara autentiskt och tillförlitligt. Doktrinen som jag använt mig av har jag bedömt hålla hög kvalitet eftersom utgivarna är välrenommerade förlag och författarna väl insatta och rekommenderad av sakkunniga.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> Bernitz, Ulf (red.) (2010). *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*. 11. uppl. Stockholm: Norstedts juridik, sid. 179.

<sup>11</sup> Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare ämne, material, metod och argumentation*. TPB, Enskede, 2008 sid. 60.

<sup>12</sup> *Ibid.*, sid.31.

<sup>13</sup> Kellgren, Jan. & Holm, Anders (2011). *Att skriva uppsats i rättsvetenskap råd och reflektioner*. Johanneshov: TPB, sid. 76.

<sup>14</sup> Sandgren, sid. 98.

<sup>15</sup> *Ibid.*, sid. 34.

En historisk tillbakablick är viktig för att kunna utröna den svenska arbetsrättens funktionssätt och modellens kännetecknande drag.<sup>16</sup> Därtill fodras en tillbakablick av de tidsbegränsade anställningsformernas uppkomst och tidigare roll på arbetsmarknaden. För slutsatsens giltighet ämnas den historiska tillbakablickens göras med beaktande av tidigare rättsliga problem med tidsbegränsade anställningar i det fall jag finner att det haft signifikant betydelse för dagens situation eller bakgrunden till densamma - både gällande dagens regler och den pågående tvisten - eller på annat sätt kan bidra till att ge betydelsefull insikt inför analysen och besvarandet av frågorna.

I uppsatsen redogör jag för EU:s bakomliggande intentioner och syfte med visstidsdirektivet för att sätta detta i relation till den svenska arbetsrättens syfte och för att belysa eventuella olikheter där de kan kopplas till överträdelseärendet.

## 1.5 Relevans och tidigare forskning

De regler som finns kring visstidsanställningar har kritiserats både nationellt av parter på arbetsmarknaden men också av EU-kommissionen.<sup>17,18</sup> Det har gjorts en hel del forskning på området om anställningsformer och det skydd de ger för arbetstagare, liksom vad som är utmärkande för den svenska modellen. Frågan kring det påstådda missbruket med otillåten stapling av tidsbegränsade anställningar är alltså aktuell eftersom det återigen har lagts fram ett nytt förslag till lagändring som föreslås träda i kraft den 1 maj 2016.<sup>19</sup> Det har gjorts ett antal utredningar för att utreda om, och i så fall vari, det påstådda problemet ligger, och trots att det nu ligger ett förslag till lagändring går åsikterna isär om detta verkligen är nödvändigt eller lämpligt.

Därtill är det intressant att försöka se hela bilden av eventuell orsak och verkan av rättssystemets utformning och på sätt också ge en inblick i hur och på vilket sätt den svenska modellen eventuellt kan ge upphov till eller försvåra för arbetsrättsliga tvister i relation till EU-rätten samt vad olika handlingsalternativ kan medföra. För de som önskar driva den svenska arbetsrätten i en viss riktning, försvara eller stärka olika gruppers intressen, värna en fungerande

---

<sup>16</sup> Viklund, Lars & Bylund, Bo, *Arbetsrätt i praktiken: en handbok*, 17. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014, sid. 15.

<sup>17</sup> TCO anmäler Sverige till EU-kommissionen år 2007.

<sup>18</sup> 2007/4835 – Motiverat Ytrande från EU-kommissionen till konungariket Sverige, 2013.

<sup>19</sup> Prop. 2015/16:62.

samhällsmodell eller underminera en missanpassad samhällsmodell är en sådan analys både intressant och relevant för att kunna agera med ökad inblick och kunskap i nutid och framtid.

## **1.6 Disposition**

Denna uppsats är indelad i sex delar där den första inledande delen syftar till att ge en introduktion till valt ämne, syfte med studien samt vilken metod som använts för att ge svar på frågeställningen. Den andra delen utgör en redogörelse för den svenska arbetsrätten och den svenska modellen. Följande del redogör för uppkomsten av olika anställningsformer samt de olika tidsbegränsade anställningarna och skyddet för visstidsanställda. Del fyra beskriver EU-rätt, visstidsdirektivet och EU:s ambitioner för ökad sysselsättning och del fem behandlar överträdelseärendet och lagändringsförslaget. I analysdelen diskuteras det material som presenteras i de tidigare delarna, i relation till syftet med studien och frågeställningen. Därtill förs ett resonemang kring det som går att utläsa av resultatet.

## 2 Den svenska arbetsrätten och den svenska modellen

### 2.1 Den svenska modellen

Den svenska modellen är som nämnts inget entydigt begrepp. Här redogörs därför vad som i denna studie antyds med begreppet och varför. Den svenska modellen utmärker sig genom ett långtgående och involverande samarbete mellan olika och ofta rivaliserande intressen där arbetsmarknadens parter är bemyndigade att själva fatta beslut som i hög grad utformar arbetsmarknaden och villkoren för den enskilde.<sup>20</sup> De rättsliga förutsättningar som krävs för att kollektiva organisationer ska kunna verka ges av föreningsrätten i MBL.<sup>21</sup> I samma lag ges även de kollektiva spelregler och rätten till medbestämmande som gäller för sådana arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Argument till stöd för denna modell är att dessa villkor genom reglering kan anpassas och justeras löpande i en pågående process och att man därigenom undviker ett potentiellt problem med alltför statisk lagstiftning. Detta leder till att reglerna blir riktade och anpassade till specifika arbetsförhållanden då de blir utformade i nära anslutning till tillämpningsområdet.<sup>22</sup> På så sätt kan de också antas kunna ändras snabbt vid behov. Modellen bygger på att söka trygga individen genom kollektivet, där det kollektiva skydds nätet ofta väger tyngre än individens skydd, med ett starkt arbetstagarinflytande genom medbestämmande.<sup>23,24</sup> Genom semidispositiviteten i 2 § LAS tillåts parterna att träffa kollektivavtal som avviker från lagregler även när avvikelserna medför sämre ställning för en arbetstagarare som skyddas. Modellen anses även vara företagervänlig genom utrymmet som ges för branschanpassning och flexibilitet.<sup>25</sup> Genom att staten överlåter ansvar för den samhällsliga utvecklingen till arbetsmarknadens parter hoppas man att insikten om den betydande roll man har för den samhällsliga utvecklingen ska leda till ett ökat engagemang och samförstånd mellan olika intressen. Detta i sin tur menas öka möjligheten för kompromisser mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i förståelsen om den betydelse en stabil och hållbar marknadsutveckling har på sikt till gagn för samhället. Modellen är därmed sammansvetsande för parterna och tros därmed också i större utsträckning kunna förbise politiska ståndpunkter samt undvika konflikter som följer av uteblivet inflytande.

---

<sup>20</sup> Glavå, sid 89-91.

<sup>21</sup> 7-9 §§ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

<sup>22</sup> Viklund & Bylund, sid. 33.

<sup>23</sup> Nyström, sid. 58-59.

<sup>24</sup> Glavå, sid. 96.

<sup>25</sup> Ibid., sid. 90.

I jämförelse med andra länder, och starkt integrerad i den svenska arbetsrätten, är bilden av ett omfattande anställningsskydd,<sup>26</sup> och ett förbud för arbetsgivare att godtyckligt säga upp arbetstagare. Krav på saklig grund vid uppsägning av arbetstagare av personliga skäl återfinns i 7 § LAS. När paragrafen tillkom ansågs det nödvändigt och önskvärt att ge utrymme för tolkning och möjlighet till prövning av begreppet varför de principer om innebörden som kommit att antas gällande till stor del utformats genom rättspraxis. Vid tvist om saklig grund kan anses föreligga har arbetstagare rätt att få sin sak prövad i domstol. I det fall uppsägningen varit oskäligen har arbetstagaren rätt till skadestånd och kan få uppsägningen ogiltigförklarad.<sup>27</sup> I begränsningar av tolkningsutrymmet för vad som kan anses vara saklig grund måste arbetsgivare också bl.a. beakta omplaceringsskyldigheten i 7 § 2 st. LAS, tidsramar för giltig uppsägning i 7 § 4 st. LAS, samt exempelvis regler kring rehabilitering av arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom genom rehabiliteringskedjan i socialförsäkringsbalken.<sup>28</sup>

Det är betydligt enklare för arbetsgivare att säga upp arbetstagare av ekonomiska skäl vid arbetsbrist då frågan om arbetsgivaren har godtagbara ekonomiska skäl som huvudregel inte kan prövas i domstol.<sup>29</sup> Vid arbetsbrist gäller principen om 'sist-in-först-ut' enligt turordningsreglerna i 22 § LAS, vilket är en relativt ovanlig rättsregel bland andra europeiska länder.<sup>30</sup> Genom turordningsreglerna stärks arbetstagares anställningsskydd kontinuerligt över tid, och vid längre anställningstid har svenska arbetstagare i tillsvidareanställning ett starkare rättsligt skydd jämfört med många andra europeiska länder. Företrädesrätten till återanställning enligt 25 § LAS är på många sätt en extension på det skydd som aktualiseras vid arbetsbrist i likhet med turordningsreglerna.<sup>31</sup> Företrädesrätten är utformad för att ge arbetstagaren jämförelsevis goda förutsättningar att återkomma i arbete.

Utmärkande drag för det svenska rättssystemet utöver det arbetsrättsliga området som bör nämnas är förhållandet mellan olika rättskällor där Sverige fäster relativt stor vikt vid rättspraxis

---

<sup>26</sup> Skedinger, Per, *Effekter av anställningsskydd: vad säger forskningen?*, 1. uppl., SNS förlag, Stockholm, 2008, sid. 34.

<sup>27</sup> 34 § ff Lag (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>28</sup> 46 § ff Socialförsäkringsbalk (2010:110).

<sup>29</sup> Iseskog, Tommy, *LAS 30 år: dags att modernisera anställningsskyddet!*, 1. uppl., Thomson fakta, Stockholm, 2004 sid. 33.

<sup>30</sup> Skedinger, sid. 36.

<sup>31</sup> Hartzell, Lars & Iseskog, Tommy, *Anställningsavtalet: en handbok*, 2. uppl., Talentum fakta, Stockholm, 2008, sid. 47 ff.

som sedan blir normerande, så kallad sedvanerätt.<sup>32</sup> Dessutom är lagens syfte också viktig i svensk rätt, inte minst genom att det kan åberopas som rättskälla vid domstolsavgöranden.<sup>33</sup>

## 2.2 Den svenska arbetsrättens utveckling

Som en del i decemberkompromissen 1906 fastslogs arbetsgivaren ha fri uppsägningsrätt.<sup>34</sup> Under decennierna som följde skulle det dock komma att göras vissa undantag genom lag för sådant som skulle bryta mot god sed.<sup>35</sup> I slutet av 60- och i början av 70-talet lades grunden för det anställningsskydd som är idag gällande. Främst inom delar av arbetarrörelsen fanns en önskan att stärka skyddet för arbetstagare genom en ny anställningslag. År 1969 tillsattes en utredning med uppdrag att lägga fram ett nytt lagförslag.<sup>36</sup> Det fanns dock en viss motvillighet bland vissa grupper inom framförallt LO att inskränka den fria uppsägningsrätten genom lag.<sup>37</sup> Anställningsskydd genom kollektivavtal ansågs redan omfatta den större delen av arbetsmarknaden. Dessutom ansågs att pågående avtalsrörelser redan innehöll adekvata förslag och att lagstiftning på området var överflödigt och skulle förminska de avtalande parternas roll.<sup>38</sup> TCO uttalade sig offentligt förhållandevis tidigt och anförde att man ansåg att lagstiftning och kollektivavtal var alternativ som kunde användas kompletterande. År 1973 och två år efter TCO:s ställningstagande uttalade sig slutligen också LO offentligt i frågan och ställde sig bakom lagförslaget.<sup>39</sup> Med propositionen (1973:129) kom det förslag som skulle komma att träda i kraft 1974. Delar inom arbetarrörelsen stod ännu splittrat då många ansåg att lagstiftning ej låg i arbetstagarens intresse.<sup>40</sup> Det befarades att lagstiftning endast skulle försvaga de fackliga organisationernas ställning på marknaden. Med 1974 års lag om anställningsskydd var arbetsgivarens fria uppsägningsrätt slutligen avskaffad genom lagstiftning.<sup>41</sup> Lagen innebar bland annat att kravet på saklig grund vid uppsägning från arbetsgivarens sida hade tillkommit genom den sjunde paragrafen.<sup>42</sup>

---

<sup>32</sup> Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Avtal: lärobok i allmän avtalsrätt*, 12. [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2009, sid. 94.

<sup>33</sup> Viklund & Bylund, sid. 30.

<sup>34</sup> Iseskog, Tommy, *LAS 30 år: dags att modernisera anställningsskyddet!* sid. 9-10.

<sup>35</sup> Glavå, sid. 35.

<sup>36</sup> Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden: ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, 1. uppl., SNS förl., Stockholm, 2002, sid. 264.

<sup>37</sup> *Ibid.*, sid. 259 ff.

<sup>38</sup> Glavå, sid. 263.

<sup>39</sup> Nycander, sid. 271.

<sup>40</sup> *Ibid.*, sid. 264 ff.

<sup>41</sup> Lag (1974:12) om anställningsskydd m.m.

<sup>42</sup> Prop. 1973:129. sid.1.

Saltsjöbadsavtalet 1938 hade lagt grunden till den uppfattning som skulle komma att delas av staten och arbetsmarknadens parter i det att reglering genom kollektivavtal alltmer kom att förespråkas framför statlig inblandning genom lagstiftning.<sup>43</sup> Kollektivavtal skulle därefter komma att bli ett effektivt och välanvänt instrument i utformningen av den svenska arbetsrätten fram till 70-talet. När medbestämmandelagen sedan tillkom 1976 hade synen på arbetsmarknadsparternas roll ändrats markant. Även om förespråkande av ytterligare lagstiftning senare återigen skulle komma att avta, och att kommande regeringar till stor del återigen skulle framhäva Saltsjöbadsandan, skulle LAS och lagstiftningen som utformades under 70-talet komma att bli till hörnstenar i den svenska arbetsrätten.<sup>44</sup>

Bland de nordiska länderna är den utveckling som den svenska modellen tog efter tillkomsten av LAS relativt unikt. Exempelvis Danmark kom att utvecklas i en annan riktning där spelreglerna till stor del bevarades. I synen på balansen mellan trygghet och flexibilitet är Danmarks modell idag olik den svenska modellen. Detta kommer särskilt till uttryck genom ett avsevärt lägre lagstadgat anställningsskydd.<sup>45</sup>

---

<sup>43</sup> Glavå, sid. 38.

<sup>44</sup> Nycander, sid. 282.

<sup>45</sup> Ibid., sid. 283.

## 3 Tidsbegränsade anställningar

### 3.1 Historisk tillbakablick

Genom 1974-års lag om anställningsskydd infördes i Sverige principen om att en anställning ska gälla tillsvidare om det inte avtalats om annat.<sup>46</sup> Det skulle således vara förstått att tillsvidareanställningen var den primära anställningsformen, varifrån andra anställningsformer skulle vara undantag från standardformen. Detta skulle komma att bli en presumptionsregel genom 4 § LAS, vilket även på senare tid har funnit stöd i rättspraxis.<sup>47</sup> Utrymmet för vad som idag skulle kunna ses som en motsvarighet till dagens tidsbegränsade anställningsformer fick genom lag endast träffas om det ”föranleds av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet” samt arbete för viss tid om det gällde praktikarbete eller vikariat.<sup>48</sup>

Genom ändring i lagen 1982 tillkom lagändringar som gav ett utökat utrymme för tidsbegränsade anställningar. Benämningen ’arbetet’ ersatte det tidigare ’arbetsuppgifterna’, vilket innebar att vissa arbeten permanent skulle kunna innefatta ett berättigande till att tillämpa anställningsavtal för viss tid.<sup>49</sup> Dessutom tilläts nu arbete för viss tid om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning, dock med en gräns för maxtid. Feriearbete tillkom också inom ramen för det som tidigare tillätts för praktikarbete och vikariat, liksom att visstidsavtal nu också kunde träffas för arbetstagare snart fyllda, och fyllda 65 år, samt för arbetstagare som snart inom viss tid skulle komma att påbörja sådan tjänstgöring som framförallt skulle tillämpas när unga arbetstagare kallades in till värnplikt. I lagen gavs också för första gången möjligheten till provanställning.

Under 80- och 90- talet förekom återkommande diskussioner kring vad som kallades ’rullande vikariat’, dvs. arbetstagare som anställs i flera på varandra följande vikariatanställningar. Till stor del skedde en typ av stapling, och den omfattande utsträckning som det kom att tillämpas skulle därför också komma att kritiseras.<sup>50</sup> En vikarie som förlorat sin tjänst på grund av att ordinarie arbetstagare återkommer betraktas blivit uppsagd genom arbetsbrist.<sup>51</sup> Därmed är han kvalificerad enligt 25 § LAS till företrädesrätt till återanställning. Detta innebär att en vikarie

---

<sup>46</sup> Lag (1974:12) om anställningsskydd m.m.

<sup>47</sup> Se motiveringen i AD 2005:117.

<sup>48</sup> Glavå, sid. 276.

<sup>49</sup> Ibid.

<sup>50</sup> Ibid., sid. 286.

<sup>51</sup> Englund, Thomas, *Reglerna kring anställningen*, 5., uppl., Tholin & Larsson, Göteborg, 2013, sid. 111-112.



har ett utökat och tämligen ansenligt skydd i förhållande till anställningsformen, vilket också kan menas ha inneburit att problemen med rullande vikariat till viss del skulle förmildrats genom att skyddet skulle ha vägt upp för den otrygghet som följt med på varandra återkommande vikariatsanställningar.<sup>52</sup> År 1997 utökades utrymmet ytterligare för tidsbegränsade anställningar i lag.<sup>53</sup> I samband med detta tillägg gjordes också ändring i reglerna kring vikariat genom att vikariat skulle övergå i tillsvidareanställning om arbetstagaren varit anställd i mer än tre år under en femårsperiod.<sup>54</sup> Inför utsikten av stundande lagändring yttrade Kommunförbundet att lagförslaget skulle leda till mindre flexibilitet, ökad byråkrati, överanställningar och därmed ökade kostnader som i sin tur riskerar sysselsättningen.<sup>55</sup> Beslutet om införandet motiverades genom att det aldrig varit menat att vikariat skulle användas istället för en tillsvidareanställning i situationer där den senare bör ha tillämpats.<sup>56</sup> Delvis var konverteringsreglerna för vikariat som infördes 2007 ämnat att komma åt det problem som fortfarande rådde inom offentlig sektor.<sup>57</sup>

Efter förslag 2006 från den socialdemokratiska regeringen togs beslut i riksdagen att anta en ny lag som bl.a. strök kravet på "arbetets särskilda beskaffenhet" för visstidsanställningar. Det innebar en ny form av 'fri visstidsanställning' som också skulle sakna detta tidigare krav, och var menat att de olika formerna av tidsbegränsade anställningsformer inte skulle vara förbehållet ett specifikt tillämpningsområde. Innan lagen trädde i kraft reviderades benämningen fri visstidsanställning till att istället få benämningen allmän visstidsanställning på grunden att 'fri' kunde ge intrycket att anställningsformen inte hade några begränsningar och skulle leda till felaktig tillämpning.<sup>58</sup>

Mellan åren 2006-2008 genomgick reglerna för tidsbegränsade anställningar en omfattande revision både för att efterleva visstidsdirektivet och för att finna en god balans mellan trygghet för den anställda och behovet av flexibilitet från arbetsgivarnas sida.<sup>59</sup> I regeringens proposition 2006/07:111 står att utläsa att utgångspunkten med förenklingen av lagstiftningen syftar till

---

<sup>52</sup> Glavå, sid. 287.

<sup>53</sup> Ibid., sid. 277.

<sup>54</sup> Prop. 1996/97:16.

<sup>55</sup> Ibid., sid. 37.

<sup>56</sup> Iseskog, Tommy, *Tidsbegränsade anställningar*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014, sid. 62 ff.

<sup>57</sup> Glavå, sid. 292-294.

<sup>58</sup> Prop. 2005/06:185. sid. 40.

<sup>59</sup> Glavå, sid. 278.

underlätta ”rekrytering och nyanställning [samt] bidra till att fler arbetstillfällen skapas”.<sup>60</sup> Det hoppades att fler arbetstillfällen skulle komma att leda till tillväxt i företagen samt lägre administrativa kostnader för företagen eftersom regelverket förenklas.<sup>61</sup> Genom att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden önskade man också öka sysselsättningen.

Ett annat motiv i propositionen är att de föreslagna ändringarna grundar sig i en önskan att förenkla regler kring tidsbegränsade anställningsformer för både arbetsgivare och arbetstagare och därmed även undvika arbetsrättsliga tvister.<sup>62</sup> Regeringen ansåg det därför befogat och önskvärt att införa nya regler.

## **3.2 Tidsbegränsade anställningsformer**

De nya reglerna gällande visstidsanställningar trädde i kraft den 1 juni 2007.<sup>63</sup> 5 § LAS anger att tidsbegränsade anställningar får träffas för allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete samt när arbetstagaren fyllt 67 år. I 5 § 2 st. LAS finns ett skydd mot stapling av visstidsanställningsformerna ’allmän visstidsanställning’ och ’vikariat’ som anger att under en femårsperiod får den sammanlagda tiden inte överstiga två år. Om detta sker ska visstidsanställningen övergå i en tillsvidareanställning.<sup>64</sup> Provanställning tillåts och regleras i 6 § LAS. Vid tillämpningen av tidsbegränsade anställningar krävs att arbetsgivaren har behov av en sådan anställning och att behovet inte kan tillgodoses genom en tillsvidareanställning.

### **3.2.1 Allmän visstidsanställning**

I och med lagändringen 2007 infördes en ny tidsbegränsad anställningsform – allmän visstidsanställning – utan krav på att visstidsanställning nu skulle grundas i förhållande rörande arbetets natur eller som kunde härledas till arbetstagarens status. Anställningar som tidigare gått under sådana former som projektanställningar, ferie- och praktikanställningar samt exempelvis anställningar vid tillfällig arbetsanhopning går sedermera in under formen allmän visstidsanställning.<sup>65</sup>

---

<sup>60</sup> Prop. 2006/07:111, sid. 45.

<sup>61</sup> Ibid., sid. 46.

<sup>62</sup> Prop. 2005/06:185, sid. 38.

<sup>63</sup> SFS 2007:391 Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>64</sup> 5 § 2 st. LAS.

<sup>65</sup> Glavå, sid. 276 ff.

'Allmän visstid' omfattar även intermittert arbete. Vid intermittert arbete ska det ses att arbetstagaren erbjuds ett nytt anställningsavtal för viss tid för varje nytt tillfälle han kallas in för att tillfredsställa arbetsgivarens behov av utökad arbetskraft för en viss period.<sup>66</sup> Arbetstagaren har ingen skyldighet att acceptera ett anbud utan väljer själv om han önskar jobba under den tid som, den då potentiella arbetsgivaren, föreslår. I dagligt tal brukar denna form av anställning vid behov kallas timanställning. Timanställningar är vanligt förekommande inom branscher och företag där arbetsbördan kan öka avsevärt med kort varsel.<sup>67</sup>

### **3.2.2 Vikariat**

Vid vikariat ersätter vikarien ordinarie arbetstagare som av ett eller annat skäl är bortavarande från sitt arbete på begränsad tid. En vikarie ska anställas för att utföra de arbetsuppgifter som den bortavarande arbetstagaren normalt skulle utföra eller skulle ha haft skyldighet att utföra enligt arbetsavtalet.<sup>68</sup> Bland de tidsbegränsade anställningsformerna är vikariat den form som historiskt sett oftast förekommit, framförallt i offentlig sektor. Till stor del beror detta på arbetstagare som är frånvarande på grund av exempelvis föräldraledighet och studieledighet, samt sjukskrivning och/eller sjukfrånvaro.<sup>69</sup>

### **3.2.3 Säsongsanställning**

Avtal om säsongsarbete får ingås om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.<sup>70</sup> Många verksamheter är säsongsbaserade, det vill säga att möjligheterna för arbetstagaren att utföra arbetsuppgifterna är väder- och årstidsberoende.

### **3.2.4 Arbetstagare som fyllt 67**

Personer som fyllt 67 år kan också anställas för viss tid. I regeringens proposition 1981/82:71 till lagändringarna 1982 framgår det att syftet till införandet är att tillåta en "mjuk övergång från aktivt arbete till pensionering".<sup>71</sup> Detta möjliggör också för redan pensionerade arbetstagare att vara kvar i arbetslivet om de så önskar. Det är förstått att det kan gälla

---

<sup>66</sup> Bylund, Bo & Hedlund, Helena, *Anställningsskyddslagen: med kommentar*, 11., rev. uppl., Norstedt, Stockholm, 2011, sid. 45.

<sup>67</sup> Hartzell & Iseskog, sid. 65.

<sup>68</sup> Ibid., sid. 71 ff.

<sup>69</sup> Glavå, sid. 286.

<sup>70</sup> Prop. 2006/07:111. sid 50.

<sup>71</sup> Prop. 1981/82:71. sid. 106.

nyanställningar hos annan arbetsgivare såväl som en ny anställning hos arbetsgivaren där arbetstagaren tidigare varit anställd före pensionering.<sup>72</sup>

### **3.2.5 Provanställning**

Provanställningen är oförändrad sedan den tillkom 1982. Syftet med denna anställningsform är att den anställda efter prøvotidens slut ska erbjudas en tillsvidareanställning. En övergång från provanställning till tillsvidareanställning sker automatiskt om besked från part om att anställningen ska avbrytas ej lämnats innan dess att prøvotiden löper ut.<sup>73</sup> Avtal om provanställning får träffas för högst 6 månader och kan, om annat ej avtalats, avbrytas från dag ett på begäran av part. Anledningen till att en arbetsgivare väljer en provanställning ska vara att arbetsgivaren vill få kännedom om, och insyn i, arbetstagarens lämplighet för en potentiell fortsatt anställning. Rättspraxis gällande berättigande motiv för tillämpning av provanställning är senast fastställd av arbetsdomstolen 2010 där det uttrycks att en lämplighetsbedömning för tjänsten och arbetsuppgifterna får göras av arbetstagarens arbetsförmåga likväl som dennes personlighet.<sup>74</sup>

## **3.3 Specialförfattningar och kollektivavtal**

Med stöd av semidispositiviteten i 2 § 3 st. LAS ges det utrymme till att genom kollektivavtal helt eller delvis kringgå 5 och 6 §§ LAS. Därtill stadgas i 2 § 1 st. LAS att föreskrifter med stöd av annan lag eller förordning ska gälla.

I de etablerade branscher där tidsbegränsade anställningar haft en betydande roll för verksamheterna har det sedan länge funnits speciallagstiftning, författningar och särskilda kollektivavtal som gör att dessa verksamheter kan ha omfattande regler kring hur tidsbegränsad anställning får tillämpas, och det kan skilja sig markant från andra verksamheter inom olika branscher och sektorer.<sup>75</sup> Det kan innebära att det i en författning ges utökade möjligheter för arbetsgivare att tillämpa tidsbegränsade anställningar, samtidigt som det även kan innebära ett förstärkt skydd för arbetstagaren, till följd av att det genom kollektivavtal har avtalats om ett utökat skydd i verksamheter som i större utsträckning också är beroende av

---

<sup>72</sup> Glavå, sid. 298.

<sup>73</sup> 6 § 2 och 3 st. LAS.

<sup>74</sup> Se AD Dom nr 61/10 Mål nr A 158/09.

<sup>75</sup> Bylund & Hedlund, sid. 90.

visstidsanställningar.<sup>76</sup> Det görs då i syfte att kompensera för den minskade trygghet som det generellt förmodas att en visstidsanställning resulterar i. Åtgärder i ledet att stärka arbetstagarens trygghet omfattar både anställningsskyddet i sig, men framförallt omställnings- och trygghetsavtal, samt andra former av 'efteranställningsskydd'. För vissa myndigheter kan det handla om att ge arbetsgivaren ett utökat handlingsutrymme i användandet av visstidsanställningar genom specialförfattningar utifrån den grund att den särskilda myndigheten är av sådan karaktär att det fordras för uppdraget. Anpassade regler menas därför vara legitima för att de anses, om inte nödvändiga för myndighetsutövningen, så åtminstone lämpliga i att det förenklar detsamma.<sup>77</sup>

Exempelvis anges i Anställningsförordningen (1994:373) att utrymmet för tidsbegränsade anställningar är utökat under vissa omständigheter enligt 9 § för arbetstagare inom regering och myndigheter enligt 1 §, med undantag för lärare, assistenter och amanuenser vid högskolor och universitet.

I lagen om vissa försvarsmaktsanställningar tillåts Försvarsmakten att använda sig av tidsbegränsade anställningar systematiskt med en minsta anställningstid på sex år och som mest åtta år, som får förlängas till maximalt tolv år.<sup>78</sup> Dessutom kan en tidsbegränsad anställning med tidvis tjänstgöring förlängas till maximalt 16 år.<sup>79</sup> Uppsägning av dessa tidsbegränsade anställningar kan göras av båda parter vilket inte är tillåtet i LAS.

I Högskoleförordningen finns exempelvis också regler om att tidsbegränsade anställningar enligt LAS inte gäller för professorer. Dessutom stadgas det att adjungerade professorer *ska* anställas med en *tillsvidareanställning på viss tid*. Avtalet kan förnyas men den totala tiden i tjänst får inte överskrida 12 år.<sup>80</sup>

---

<sup>76</sup> Glavå, sid. 279.

<sup>77</sup> Iseskog, Tommy, *Tidsbegränsade anställningar*, sid. 116 ff.

<sup>78</sup> 7 § Lag (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar.

<sup>79</sup> 9 § Lag (2012:332).

<sup>80</sup> 4 kap. 11 § Högskoleförordning (1993:100).

## 3.4 Skydd och trygghet för arbetstagaren

### 3.4.1 Skydd i lag och genom avtal

För en anställning som enbart gäller för en viss begränsad tid saknas det anställningsskydd som var huvudsyftet med införandet av LAS.<sup>81</sup> De skydden som gäller för tillsvidareanställda blir ofta inte aktuella för visstidsanställda då de har svårare att uppnå kvalifikationstiden för att omfattas av företrädesrättsreglerna vilket enligt 25 § LAS kräver att arbetstagaren har en sammanlagd anställningstid på mer än tolv månader under en treårsperiod hos samma arbetsgivare. Skyddet genom krav på saklig grund berör inte heller visstidsanställningar, om det inte avtalats mellan parterna, då anställningen redan är avtalad att löpa ut efter en bestämd tid. Huvudregeln är att en tidsbegränsad anställning inte kan avslutas i förtid och innebär då att ett sådant avtal också hindrar arbetsgivaren från att säga upp den visstidsanställda vid arbetsbrist. I praktisk tillämpning kan de ändå göras aktuella för uppsägning genom bestämmelser i kollektivavtal enligt 2 § 3 st. LAS. Om den visstidsanställda då vid arbetsbrist blir uppsagd i enlighet med turordningsreglerna kan arbetstagaren få ett betydelsefullt 'efteranställningsskydd' om han kvalificerar för företrädesrätt till återanställning. Rätten till företrädesrätt kan genom semidispositiviteten i 2 § LAS emellertid också kringgås genom kollektivavtal. Uppsägning kan även göras gällande i det fall kollektivavtal saknas genom att avtala om en tillsvidareanställning med en förutbestämd maxtidsgräns – en tillsvidareanställning som löper fr.o.m. ett visst datum 'dock längst t.o.m.' ett angivet slutdatum.<sup>82</sup> Anställningen kan då sägas upp av båda parter enligt de regler som gäller för en tillsvidareanställning fast att anställningen de facto är tidsbegränsad.

Generellt gäller att företrädesrätten även omfattar visstidsanställda och kan i realiteten då komma att aktualiseras oftare än vad turordningsreglerna gör då en visstidsanställd sällan har en sammanlagd anställningstid som överstiger de med tillsvidareanställningar med undantag för enskilda nyrekryteringar.<sup>83</sup> En vikarie som förlorar sin tjänst på grund av att ordinarie arbetstagare återkommer anses uppsagd på grund av arbetsbrist.<sup>84</sup> Vikarier erhåller på så sätt ett särskilt skydd genom företrädesrätten. För säsongsanställda gäller istället att den sammanlagda anställningstiden är mer än sex månader under en tvåårsperiod enligt 25 § 1 st. LAS. Dock gäller detta endast företrädesrätt till ny säsongsanställning så länge den totala

---

<sup>81</sup> Prop. 2006/07:111.

<sup>82</sup> Hartzell & Iseskog, sid. 77.

<sup>83</sup> 25 § LAS.

<sup>84</sup> Englund, sid. 111-112.

anställningstiden inte överstiger tolv månader, i vilket fall den är att betecknas som en form av 'övriga tidsbegränsade anställningar' och därmed inte endast ger företrädesrätt till säsongsanställning utan också företrädesrätt till återanställning. Även för tidsbegränsat anställda som jobbar deltid gäller 25 a § LAS och företräde till högre sysselsättningsgrad om arbetstagaren angivit för arbetsgivaren att de önskar ha högre sysselsättningsgrad. Företrädesrätten i 25 § LAS är ett reellt skydd för visstidsanställda och ett försvårande hinder för arbetsgivare att missbruka anställningsformerna.

### **3.4.2 Omställning- och trygghetsavtal**

Framträdande avtal som bidrar till den visstidsanställdas skydd och trygghet är särskilt omställning- och trygghetsavtalen. Sådana avtal återfinns inom många branscher och sektorer och är en typ av försäkring för vilken gällande villkor oftast överenskommit genom kollektivavtal. Vanliga är de framförallt inom den statliga sektorn men också inom tjänstemannasektorn på den privata sektorn.<sup>85</sup> Avtalen syftar till att motverka långa tider av arbetslöshet för arbetstagarna, samtidigt som det också ofta ges ekonomiskt stöd vid uppsägning.<sup>86</sup> Även förebyggande stöd för arbetstagaren genom kompetensutveckling och andra utvecklingsprojekt förekommer. Det ekonomiska stödet kan bestå av avgångsersättning, pensionsersättning och inkomsttrygghetstillägg som finansieras av arbetsgivaren för att ge individen en ökad ekonomisk trygghet. Avtalen omfattar framförallt de med tillsvidareanställning, och ofta med kvalifikationsregler, men ska också ge ett skydd för dem som innehar en tidsbegränsad anställning.<sup>87</sup> På den svenska arbetsmarknaden finns idag omkring femton trygghetsråd, vilka verkar till stöd för arbetstagare inom ramen för träffade avtal.<sup>88</sup>

Idag är det relativt enkelt för en arbetsgivare att säga upp arbetskraft på grund av arbetsbrist och där kan trygghetsavtal och omställningsavtal anses vara ett sätt att kompensera arbetstagarna.<sup>89</sup> För att dessa avtal ska gälla för arbetstagare med tidsbegränsade anställning krävs emellertid att de kvalificerar enligt reglerna och därför är det vanligt att de inte omfattas av det skydd som avtalen är avsedda att ge.

---

<sup>85</sup> Glavå, sid. 537.

<sup>86</sup> Englund, sid. 207 ff.

<sup>87</sup> Trygghetsrådet (TRS).

<sup>88</sup> Ibid.

<sup>89</sup> Glavå, sid. 537-538.

## 4 EU och visstidsdirektivet

### 4.1 EU:s rättsmodell

Bland EU:s medlemsstater råder olika arbetsrättsliga modeller. EU-rätten är emellertid mest influerad av den kontinental-europeiska modellen där lagstiftningen blir central och får en betydligt mer framträdande roll än i den nordiska modellen.<sup>90,91</sup> EU-rätten syftar framförallt att se till individens och den enskilda arbetstagarens rättigheter gentemot staten, till skillnad från den svenska modellen som värnar individen genom kollektivet.<sup>92</sup> Individens rättigheter gentemot lagstiftaren och staten är grundstommen som ska utgöra fundamentet vid utformning och tillämpning av rätten inom samtliga rättsområden.<sup>93</sup>

### 4.2 EU-rättens funktionssätt

Bland direktiven som EU utfärdar berör många det arbetsrättsliga området. Det är av stor betydelse för unionen att medlemsländerna har en samsyn i hur direktiv ska tolkas och tillämpas. EU-kommissionen har bland annat i uppgift att övervaka hur medlemsstaterna implementerar utfärdade direktiv i nationell rätt och har juridisk befogenhet att ställa en medlemsstat inför EU-domstolen vid uppkommen tvist, i enlighet med artikel 258 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF).

År 1995 blev Sverige medlem i den Europeiska Unionen och EU-rätt måste herefter ses som en integrerad del i den nationella rättsordningen.<sup>94</sup> Vid inträdet i EU försäkrade sig Sverige om att svensk praxis i frågor på arbetsmarknaden rörande kollektivavtal som avtalats mellan arbetsmarknadens parter skulle komma att respekteras. Genom de så kallade Flynnbrevens mildrades Sveriges oro av EU-kommissionen där det bl.a. framhölls att arbetsmarknadens parter inom EU:s socialpolitiska område kan liksom i Sverige utforma rätt som kan komma att gälla på Europainivå över lagstiftning.<sup>95</sup> Dessutom hänvisades häri till kollektivavtalsklausulen i direktiv. Genom kollektivavtalsklausulen i exempelvis visstidsdirektivet möjliggörs att genom kollektivavtal åstadkomma de förändringar som är nödvändiga för att uppfylla direktivets krav, men då krävs att kollektivavtalet utsträcker sig till att omfatta en hel bransch eller region genom

---

<sup>90</sup> Viklund & Bylund, sid 35.

<sup>91</sup> Nyström, sid. 57.

<sup>92</sup> Glavå, sid. 95-96.

<sup>93</sup> Nyström, sid 58 ff.

<sup>94</sup> Viklund & Bylund, sid. 31.

<sup>95</sup> Nyström, sid. 65.



en så kallad *erga omnes*-princip.<sup>96</sup> Endast på detta sätt skulle då individens skydd kunna garanteras. EU-domstolen har i mål mot Danmark och Italien, där kollektivavtal används på liknande sätt som i Sverige underkänt kollektivavtal på grund av att de inte varit allmängiltiga. Om kollektivavtal allena ska vara giltiga vid genomförande av direktiv måste de i så fall allmängiltigförklaras av staten eller på liknande sätt erkännas vara allmänt gällande. Sverige är ett av länderna i EU där kollektivavtal inte kan sägas vara allmängiltiga eftersom de inte alltid omfattar hela branscher eller alla sektorer utan även får avtalas lokalt. I ett mål mot Belgien godkände EU-domstolen allmängiltigförklarade kollektivavtal på central nivå. I Sverige finns till skillnad från Belgien ingen liknande regel som tillåter att regering eller myndigheter allmängiltigförklarar kollektivavtal.<sup>97</sup> Sverige har dock tidigare kunna efterleva olika direktiv genom införandet av så kallade EU-dispositiva regler,<sup>98</sup> dvs. att i LAS införa att avvikelser får göras genom kollektivavtal ”under förutsättningen att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler ska tillämpas”.<sup>99</sup>

## 4.3 Visstidsdirektivet

### 4.3.1 Bakgrund och syfte

För att få bukt med hög arbetslöshet har sysselsättningspolitiken fått alltmer utrymme inom ramen för EU-samarbetet. Flexibilitet och rörlighet på marknader inom unionen har alltid stått högt på EU:s dagordning eftersom man menar att det är ett medel för att uppnå en stark ekonomi på en global marknad. Långt före det att Sverige fick sitt medlemskap hade EU i direktiv förslag avseende tidsbegränsade anställningar och bemanningsarbete.<sup>100</sup> För att få kontroll på arbetstagarnas skydd i relation till ett företagsekonomiskt behov av hög flexibilitet arbetades olika förslag fram under 90-talet. Det nu gällande direktivet 1999/70/EG, visstidsdirektivet,<sup>101</sup> har sitt ursprung i ett av EU-kommissionen tidigare framtaget förslag om direktiv för visstidsanställningar redan 1982. Även om direktivet också är ämnat att förhindra diskriminering av visstidsanställda så är dess primära syfte, som framkom i Adeneler-målet,<sup>102</sup> att öka skyddet för arbetstagare med visstidsanställning.<sup>103</sup> En av anledningarna som framkom

---

<sup>96</sup> Ibid., sid. 66.

<sup>97</sup> Nyström, sid. 63-64.

<sup>98</sup> Ibid., sid. 66.

<sup>99</sup> Se LAS.

<sup>100</sup> Berg, Annika, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, Juristförlaget, Diss.: Lunds universitet, Lund, 2008, sid. 66.

<sup>101</sup> 1999/70/EG.

<sup>102</sup> Se Mål C-212/04.

<sup>103</sup> Barnard, Catherine, *EU employment law*, 4th ed., Oxford University Press, Oxford, 2012, sid. 438.

under sysselsättningstoppmötet i Luxemburg 1997 var att man ville få till stånd ett direktiv som grundade sig i att man önskade öka skyddsnivån för visstidsanställningsformen vilket skulle göra den mer attraktiv för arbetstagare, vilket i sin tur skulle leda till en ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. Främst skulle detta riktas mot kvalificerad arbetskraft i hopp om att de i större utsträckning ska våga byta anställning.<sup>104</sup> I rådets resolution 1999/C 69/02 från toppmötet hänvisas till 'de fyra pelarna' som antogs som grund för utformning av framtida sysselsättningsriktlinjer. Dessa pelare består av anställningsbarhet, anpassningsbarhet, entreprenörskap och lika möjligheter.<sup>105</sup> Flera år senare inleddes emellertid förhandlingar mellan de branschöverskridande organisationerna UNICE, CEEP, samt EFS, den europeiska fackliga samarbetsorganisationen. Dessa förhandlingar resulterade i ramavtalet av år 1999. Syftet med det nu gällande direktivet är att "genomföra det bilagda ramavtalet om visstidsarbete".<sup>106</sup> Enligt direktivet skall medlemsstaterna ha infört nödvändiga anpassningar, eller ha försäkrat sig om att det finns arbetsmarknadsavtal som är i linje med EU-direktivet senast den 10 juni 2001.<sup>107</sup>

EU-kommissionen har också uttalat sig positivt om medlemsstater som adekvat ansetts ha anpassat sig till visstidsdirektivet genom lagstiftning. Holland var ett av de länder som ansågs ha lyckats väl med införlivandet genom de regler som tillkom i lagändringen 'Wet Flexibiliteit en Zekerheid', 1999, för bemanningsarbete och tidsbegränsade anställningar och som förhindrade stapling samtidigt som arbetstagaren gavs ett juridiskt skydd i lagtext.<sup>108</sup>

#### **4.3.2 Vad som fastställts för att förhindra missbruk**

I **klausul 1** klargörs ramavtalets syfte att bland annat: "upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden".<sup>109</sup>

I **klausul 5** fastslås att för att "förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall

---

<sup>104</sup> Nyström. sid. 300.

<sup>105</sup> Rådets resolution 1999/C 69/02 av den 22 februari 1999, om riktlinjer för sysselsättningen under år 1999.

<sup>106</sup> Art. 1, 1999/70/EG.

<sup>107</sup> Nyström, sid. 304.

<sup>108</sup> Rönmar, Mia, Numhauser-Henning, Ann, *EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity*. Lunds Universitet, Lund, 2008, sid. 416.

<sup>109</sup> 1999/70/EG.

medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:<sup>110</sup>

Åtgärder som föreslås i **klausul 5.1** är:

”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.”<sup>111</sup>

I **klausul 5.2** fastslås också att:

”Medlemsländerna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar a) skall betraktas som ’på varandra följande’, och b) skall betraktas som tillsvidareanställningar”.<sup>112</sup>

I **klausul 8.3** fastställs att ”Genomförandet av detta avtal inte skall utgöra en skälig grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av avtalet”.<sup>113</sup>

## 4.4 EU:s ekonomiska marknadsintressen

Den så kallade Lissabonstrategin antogs under EU-toppmötet i Lissabon år 2000. Förslaget omarbetades och ersattes år 2010 av den strategi som idag kallas EU2020 som bland annat syftar till att locka fler till sysselsättning.<sup>114</sup> Enligt EU skall alla medlemsstater utveckla och samordna EU:s sysselsättningsstrategi.<sup>115</sup> Målsättningen är bland annat att unionen skall eftersträva socialt skydd, främja social rättvisa, bekämpa social utestängning och sträva efter en full sysselsättning. Vidare vill man att medlemsländerna skall främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft samt att hålla igång en arbetsmarknad som skall vara

---

<sup>110</sup> 1999/70/EG.

<sup>111</sup> Ibid.

<sup>112</sup> Ibid.

<sup>113</sup> Ibid.

<sup>114</sup> Barnard, sid. 111 ff.

<sup>115</sup> Ulander-Wänman, Carin. IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Rapport 2010:19 (2010) *Flexicurity och utvecklingsavtalet*, sid. 18.

mottaglig för ekonomiska förändringar både i ekonomisk upp- och nedgång, vilket är viktigt för att kunna agera och växa på en alltmer konkurrensutsatt global marknad.<sup>116</sup>

EU-kommissionen gör också tydligt att man över tid förväntar sig att allt färre arbetstagare kommer att kunna behålla samma arbete hela sitt yrkesverksamma liv. Tvärtom skall länderna i sin arbetsmarknadspolitik sträva efter att alla skall ha möjlighet under hela sin yrkesverksamma tid att hitta arbete, utvecklas i ett livslångt lärande och ges goda möjligheter att gå vidare i sin karriär.<sup>117</sup> Kommissionen har förespråkat 'flexicurity'-modellen som verktyg för att nå en "integrerad strategi för att på samma gång öka både flexibiliteten och tryggheten på arbetsmarknaden".<sup>118</sup> Rådets direktiv om ramavtal för visstidsarbete var ett sätt att verka för ett ökat anställningsskydd för arbetstagare parallellt med en ökad flexibilitet på arbetsmarknaden.

---

<sup>116</sup> Ulander-Wänman, sid. 18.

<sup>117</sup> Ibid., sid. 20-21.

<sup>118</sup> KOM(2007) 359 slutlig – *Gemensamma principer för flexicurity*.

## 5 Tvisten om huruvida Sverige uppfyller visstidsdirektivets krav

### 5.1 Överträdelseärendet

Det pågående överträdelseärendet (2007/4835) har sin utgångspunkt i att TCO anmälde Sverige till EU-kommissionen i och med införandet av den nya lagändringen 2007. TCO anmärker på Sveriges bristande implementering av direktivet i och med införandet av den nya reglerna kring allmän visstidsanställning.<sup>119</sup> Det bristfälliga genomförandet berörde klausul 5 och bestämmelserna rörande användningen av på varandra följande visstidsanställningar, samt klausul 8.3 och förbudet mot att försämra villkoren för de visstidsanställdas befintliga skyddsnivå. TCO menar att Sverige bryter mot klausul 5 genom att det i praktiken på den svenska arbetsmarknaden förekommer ett missbruk genom otillåten stapling, och att Sverige inte gjort tillräckligt för att efterleva direktivet, samt att Sverige i strid mot klausul 8.3 också genom införandet av allmän visstidsanställning har urholkat skyddet för visstidsanställda genom att bestämmelser om objektiv grund enligt klausul 5.1 för tillämpning av allmän visstidsanställning saknas.

I sin skrivelse till EU-kommissionen hävdar TCO att mer än 65 000 svenska arbetstagare varit visstidsanställda hos samma arbetsgivare under en period som överstiger fem år.<sup>120</sup> SN kritiserar i en egen rapport bland annat att det som legat till grund för TCO:s undersökning varit de tillfrågades egen bedömning om definitionen av missbruk. SN gör en egen beräkning och menar att rimligt vore att sänka siffran 65 000 med 6 500-8 000.<sup>121</sup>

SCB fick av den förra alliansregeringen i uppdrag att undersöka och redovisa förekomsten av antalet upprepade visstidsanställningar. Resultatet av den arbetskraftsundersökning som genomfördes under hösten 2014 visade att 39 000 av 547 300 personer med visstidsanställningar hade varit anställda hos samma arbetsgivare i mer än fem år. Bland dessa 39 000 hade 12 000 haft endast en anställning och 27 000 fler än en anställning. Den anställningsform som är vanligast på den svenska arbetsmarknaden är tillsvidareanställningen – cirka 84 % av arbetstagare, i förhållande till 16 % som är visstidsanställda.<sup>122</sup> Andelen

---

<sup>119</sup> Se TCO:s anmälan, 2007.

<sup>120</sup> Ibid.

<sup>121</sup> Svenskt Näringsliv (2013) *En analys av det påstådda missbruket av visstidsanställningar*.

<sup>122</sup> Statistiska centralbyrån (2014) *Utvecklingen av tidsbegränsat anställda*. Publikationen är baserad på SCB:s Arbetskraftsundersökningar, kvartal 4, 2014.

tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar har båda ökat de senaste åren och SN understryker att detta skett till följd av en högre sysselsättning men att förhållandet mellan anställningsformerna i stort sett är oförändrat.<sup>123</sup>

Vidare hävdar TCO att de konverteringsregler som fastlår under vilka omständigheter en tidsbegränsad anställning övergår till en tillsvidareanställning är bristfälliga. Det främsta beviset är att olika former av tidsbegränsade anställningar kan staplas på varandra och därmed kringgå situationer där en tidsbegränsad anställning normalt skulle övergå i tillsvidareanställning i fall där det rör sig om en arbetstagar som haft en och samma form av tidsbegränsad anställning, eller om reglerna om tid för kvalifikation för en sådan övergång ej gjorde åtskillnad mellan de olika tidsbegränsade anställningsformerna. TCO har i sin anmälan gett konkret exempel på och hur otillåten stapling med stöd av 6 § LAS skulle kunna möjliggöras genom olika kombinationer av på varandra följande tidsbegränsade anställningar, och resultera i att en arbetstagar skulle kunna komma att fastna i visstidsanställningar i över två decennier.<sup>124</sup>

I juni 2007 inledde EU-kommissionen överträdelseärende 2007/4835 mot Sverige. I brevväxlingen som följde under 2008 och 2009 önskade kommissionen ett förtydligande av varför det i lagen ej fanns fastställda gränser för förnyande av allmän visstidsanställning eller krav på objektivt grundade skäl i enlighet med klausul 5 a). Sverige klargjorde i svar att det måste föreligga ett behov hos arbetsgivare av en tidsbegränsad anställning som inte kan tillgodoses genom tillsvidareanställning och att frågan om sådant behov förekommit kan prövas och avgöras i Arbetsdomstolen.<sup>125</sup>

I en formell underrättelse år 2010, pekar kommissionen på att de enda regler som anger under vilka förutsättningar visstidsanställningar skall betraktas som på varandra följande i enlighet med klausul 5.2 a) är de övre tidsgränserna på tillåten längd av tidsbegränsade anställningar för formerna allmän visstid samt vikarie, var för sig och oberoende av varandra, och därmed ”finns en risk för att olika avtal kan låtas avlösa varandra”.<sup>126</sup> Här ger också kommissionen stöd för de exempel som TCO beskrivit kring hur missbruk skulle kunna tänkas möjliggöras.

---

<sup>123</sup> Svenskt Näringsliv (2012) *Ett steg in – anställningsformer och flöden på arbetsmarknaden*.

<sup>124</sup> Se TCO:s anmälan, 2007.

<sup>125</sup> Se Europeiska kommissionens formella underrättelse (2010), 2007/4835 – K(2010) 1434.

<sup>126</sup> *Ibid.*, sid 3.

Den då sittande alliansregeringen framhöll också att det finns ett lagstadgat skydd som sammantaget skapar det skydd mot missbruk som EU förespråkar. Dessutom menas att svensk arbetsrätt också bidrar till ett effektivt skyddsnät för arbetstagare och att ”Det svenska arbetsrättsliga systemet taget i sin helhet innehåller tillräckligt effektiva medel för att uppnå syftet med direktivet”.<sup>127</sup> Man understryker också att ärendet har varit på remiss till ett flertal instanser som ytterligare bekräftat ovanstående syn på individens skydd mot missbruk vid tidsbegränsade anställningar.

Sveriges regering lade fram ett förslag till lagändring år 2011,<sup>128</sup> men detta avvisades av TCO och andra remissinstanser vilket ledde till att lagändringsförslaget blev föremål för omarbetning. Ett nytt förslag lades fram ett år senare men även detta fick avslag.<sup>129</sup> EU-kommissionen skickar i februari 2013 ett motiverat yttrande där man fäster uppmärksamhet vid att Sverige inte vidtagit några ytterligare åtgärder.

## 5.2 Förslag till lagändring

Förarbetet till proposition 2015/16:62 innehåller förslag till ändringar i lagen LAS (1982:80) gällande anställningsskydd i syfte att förebygga missbruk av otillåten stapling enligt rådets direktiv 1999/70/EG.<sup>130</sup> Regeringen menar att de inte finns bevis på att det förekommer missbruk av visstidsanställningar, och att de heller inte kan utläsa av praxis från tidigare rättsfall vad EU-domstolen skulle finna i det fall att Sverige hamnar i domstol. De framhåller dock att Sverige kan undvika att hamna i den situationen genom lagändringar i LAS. Vidare uttrycker de att oavsett utfall så skulle det om Sverige ställs mot kommissionen i EU-domstolen resultera i att ”Sveriges handlingsutrymme minskar att välja lämpliga åtgärder för att förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar”.<sup>131</sup> Mot bakgrund av detta menar regeringen att det behövs lagändring i LAS för att ”ytterligare begränsa möjligheterna” att stapla visstidsanställningar och för att uppfylla direktivets krav.<sup>132</sup>

---

<sup>127</sup> Utrikesdepartementets svar på Europeiska kommissionens motiverade yttrande (2013), sid 5.

<sup>128</sup> Ds 2011:22.

<sup>129</sup> Ds 2012:25.

<sup>130</sup> Ds 2015:29.

<sup>131</sup> Prop. 2015/16:62.

<sup>132</sup> Ibid., sid. 15.

Ändringarna som föreslås innebär i huvudsak att den nuvarande begränsningen för allmän visstidsanställning kompletteras med en ny regel. Den nya regeln innebär att en sådan anställning övergår till en tillsvidareanställning i flera fall än i dag. En allmän visstidsanställning skall automatiskt omvandlas till en tillsvidareanställning om den sammanlagda anställningstiden i allmän visstidsanställning överstiger två år. Detta gäller inte endast om det sker inom en tidsram om fem kalenderår som i dag, utan även om det sker under en period då tidsbegränsade anställningar enligt anställningsskyddslagen följt på varandra utan uppehåll eller med högst 180 dagars mellanrum. I en sådan kedja av tidsbegränsade anställningar kan allmän visstidsanställning, vikariat och säsongsanställning ingå som länkar, men endast sammanlagd tid i allmän visstidsanställning har betydelse för om en anställning automatiskt övergår till en tillsvidareanställning.<sup>133</sup>

Regeringen Löfven lade under år 2015 fram ett nytt lagändringsförslag.<sup>134</sup> TCO ställde sig bakom förslaget, dock med viss tvekan, och därmed blir förslaget till den proposition som nu ligger till grund för den föreslagna lagändringen som föreslås träda i kraft den 1 maj 2016.<sup>135</sup>

---

<sup>133</sup> Prop. 2015/16:62. sid. 39.

<sup>134</sup> Ds 2015:29.

<sup>135</sup> Prop. 2015/16:62.



## 6 Analys

### 6.1 Tvistens och överträdelseärendets starkaste kärnfrågor i relation till den svenska modellen

Jag har identifierat och redogör här för det mest väsentliga i tvisten kring implementering av visstidsdirektivet där kopplingen till den svenska arbetsrättens utformning är särskilt framträdande och bidrar till att åskådliggöra den skiljelinje som finns mellan Sverige och EU i de olika rättssystemens synsätt kring sakfrågan, liksom den bakomliggande motiveringen. Därtill belyses meningsskiljaktigheterna kring frågor utöver de rent juridiska frågorna i överträdelseärendet.

#### 6.1.1 Objektiv grund och definition av otillåten stapling

Genom att specialförfattningar och kollektivavtal tillåter på varandra följande visstidsanställningar innebär det inte att det ger upphov till missbruk eftersom det torde finnas objektiv grund. Detta framkommer av att de i lagtext undantas från reglerna i LAS utifrån det att det anses motiverat inom särskilda områden, samt att parterna själva genom samverkan och i samförstånd utformar och sluter avtal genom överenskommelser, och därmed anser det befogat med de kollektivavtalsbestämmelser som kommer att gälla. I Küçük-målet tydliggjorde EU-kommissionen att ett permanent behov av visstidsanställningar kan vara motiverat.<sup>136</sup>

Specialförfattningar och kollektivavtal omfattas därför inte av TCO:s kritik oreflekterat. TCO erkänner att det kan finnas objektiv grund inom särskilda områden men att det antal som har haft en visstidsanställning på över fem år är för högt i förhållande till vad som kan anses vara rimligt, och att det därför bör ses som att missbruk förekommer. Däri har just striden om siffror mellan framförallt TCO och SN varit särskilt betydelsefull för frågan om missbruk förekommer. Bevisningen som här framförs kan vara en avgörande del i frågan om Sverige tillåter missbruk, vilket kan komma att motiveras genom att peka på att Sverige uppenbarligen inte kan garantera detta skydd eftersom det höga antalet inte kan försvaras genom att påstå att stapling sker på objektiva grunder.

Påståendet om att Sverige inte kan definiera vad som är att anse som otillåten stapling grundas i att en övre tidsgräns inte återfinns för säsongsarbete eller för personer fyllda 67 på liknande

---

<sup>136</sup> Se Mål C-586/10.

sätt som konverteringsregler finns för vikariat och allmän visstidsanställning. Dessutom är dessa konverteringsregler gällande var för sig och bör således rimligen kunna kombineras på ett sätt som möjliggör stapling utan krav på objektiv grund då något sådant krav inte framgår.

I fall där det skulle misstänkas att det inte förelegat godtagbara skäl till stapling framhålls till försvar att frågan kan prövas av svensk domstol. EU-kommissionen ställer sig frågande till hur en domstol med rättssäkerhet kan avgöra i den frågan då det inte framgår vilka kriterier som ska tas med i bedömningen. Till svar är att det svenska rättssystemet och svenska domstolar fäster stor vikt vid lagens syfte i ett sådant avgörande. Av tidigare rättspraxis kan utläsas att en tidsbegränsad anställning får tillämpas i fall där arbetsgivaren har behov av just den anställningsformen och att detta behov inte istället kan tillgodoses genom tillsvidareanställning. Svensk sedvänja har sedan tillkomsten av LAS understrukt att en tillsvidareanställning är den primära anställningsformen utifrån vilka andra anställningsformer bör utgöra undantag från huvudregeln. Om visstidsanställningar skulle användas på ett sätt som skulle uppfattas som att det handlar om en felaktig användning är det således enligt svensk rätt förbjudet redan vid det första tillämpandet av visstidsanställningen, redan innan det rör sig om stapling. Ytterligare stöd till att svensk rätt kräver objektivt grundade skäl är också hur benämningen 'fri visstidsanställning' avslogs till förmån för 'allmän visstidsanställning' när den nya lagen 2007 togs fram, just på den grunden att 'fri' skulle kunna misstolkas som att det gav arbetsgivaren frihet att tillämpa denna anställningsform utan objektiv grund.

Därutöver framhålls till försvar även extensionen av det skydd som den svenska arbetsrätten ger den visstidsanställda arbetstagaren. Att en arbetstagare som inte omfattas av specialförfattningar eller kollektivavtal inte skyddas mot missbruk bestrids genom att hänvisa till bland annat kollektivavtalets bindande verkan, dvs. att kollektivavtal, åtminstone de representativa riksomfattande kollektivavtalen, också skall iaktta samma regler för oorganiserade arbetstagare. Det poängteras också att den svenska modellen är väl lämpad, genom arbetstagar- och arbetsgivarorganisationers representation på lokal nivå, för att kunna både upptäcka felaktig användning och eventuellt missbruk, och komma tillrätta med sådant missbruk eller andra missförhållanden i det fall där det skulle uppdragas att tidsbegränsade anställningar missanvänds i strid mot lagen och lagens syfte.

### 6.1.2 Individens skydd

Som framgick i Adeneler-målet får direktivets syfte inte äventyras, och det är härigenom kontrasten mellan EU-arbetsrätten och den svenska arbetsrätten framträder än mer tydligt. Det är nämligen på denna grund EU-domstolen kan ställa krav på förutsägbarhet som garanterar individen ett skydd i lagtext, och att bevis på att skyddet efterlevs genom att se till tillämpningen på marknaden således är otillräckligt om det kan presenteras bevis för hur missbruk skulle kunna förekomma, vilket också EU-kommissionen menar att TCO har gjort.

Häri framträder den diskrepans mellan EU och Sverige i att EU-rätten som främst är influerad av andra kontinentaleuropeiska modeller söker kunna garantera individen vissa skydd genom minimiregler genom otvetydig lag. Sverige menar att det skyddet är tillräckligt medan TCO menar att det är otillräckligt. Kommissionen poängterar att det finns en risk för att missbruk kan förekomma oavsett om otillåtna staplingar skulle anses förekomma eller inte.

### 6.1.3 Utöver det juridiska

Kritiken mot visstidsanställningsformerna som de är utformade och förekommer på arbetsmarknaden idag utöver den juridiska sakfrågan i överträdelseärendet ligger i att vissa grupper skulle missgynnas av visstidsanställningar genom det utrymme för användning som är tillåtet. Som motargument framhålls att det i forskning inte är entydigt att vissa grupper skulle missgynnas. Istället argumenteras att visstidsanställningsformerna är till gagn för framförallt unga som därigenom ges ökad möjlighet att komma in på arbetsmarknaden, vilket i sin tur ökar utsikterna för en framtida tillsvidareanställning utifrån erfarenhet och kompetens.<sup>137</sup> En överrepresentation av unga kan därför påstås vara önskvärd. Samtidigt framhålls att det inte finns bevis för att olika grupper riskerar att bli fast i staplingar genom betonandet av andra faktorer som härrör till arbetstagaren personligen och som av naturliga orsaker förekommer i större utsträckning inom vissa grupper. Exempelvis pekar SN på att ungas överrepresentation i huvudsak beror på bristande kvalifikationer och kompetens.<sup>138</sup>

Kritik riktas också mot påståendet att omställnings- och trygghetsavtal skulle ge ett 'efteranställningsskydd' och en ökad trygghet för visstidsanställda som kompensation.

---

<sup>137</sup> Olofsson, Jonas (red.), *Den långa vägen till arbetsmarknaden: om unga utanför*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014, sid. 53.

<sup>138</sup> Svenskt Näringsliv (2013) *En analys av det påstådda missbruket av visstidsanställningar*.

Visserligen kan detta ge en betydande ökad trygghet för många visstidsanställda, samtidigt poängterar de kritiska rösterna att sådana avtal är vanligt förekommande särskilt inom de områden som omfattas av specialförfattningar, och att det generellt inom privat sektor främst är de tillsvidareanställda som omfattas, eller att den visstidsanställda inte uppnått erforderlig kvalifikation utifrån den tid han varit anställd, eller att de avtal som även gäller för visstidsanställda erbjuder ett betydligt lägre skydd.

## **6.2 Konsekvenser av och för den svenska modellen**

### **6.2.1 Komplexitet som påverkar flexibiliteten**

Den komplexitet som alltjämt gör sig påmind i beskrivandet av svensk arbetsrätt kan i praktiken göra det svårt för arbetstagare och småföretagare att få grepp om de regler som under olika förutsättningar är gällande. Specifika regler kring visstidsanställningar kan vara lika invecklade som varierande genom utrymmet som framförallt semidispositiviteten ger för särskilda bestämmelser och undantag, vilket kan leda till farhågor hos både arbetsgivare och arbetstagare om oönskade begränsningar eller risker som kan tänkas uppkomma.

Gällande det starka anställningsskyddet uttrycker sig Glavå bra när han förklarar att: ”Genom att sprida bilden av att det är i det närmaste omöjligt att säga upp anställda har man lyckats skrämna upp småföretagare (och politiker) och därmed bidragit till att minska intresset för nyanställningar. Detta har sedan använts som argument för att ställa krav på mer flexibla anställningsformer”.<sup>139</sup> Inför lagändringarna som genomfördes 1997 bl.a. med syfte att stävja problemet med ’rullande vikariat’ uttryckte också dåvarande statsminister Göran Persson att denna snedvrängda bild av svårigheten att säga upp arbetstagare är anledning nog att ändra lagstiftningen just på den grund av hur arbetsgivare kan missuppfatta sitt eget handlingsutrymme.<sup>140</sup> Även om bilden som Glavå belyser är missvisande kan det framhållas att den allmänna perceptionen av vad svensk arbetsrätt är, och vad den sedan de facto är i praktiken, kan innehålla sådana skiljelinjer att det i sig är problematisk.

Även om EU-kommissionen skulle finna att skyddet för visstidsanställda är tillräckliga fordrar det ändå närmare granskning av gällande rätts konsekvenser i det att modellen kan vara ett hinder för ökad flexibilitet genom att visstidsanställningsformerna som instrument är

---

<sup>139</sup> Glavå, sid. 286.

<sup>140</sup> Ibid., sid. 469.

oattraktiva. Däri skulle kunna argumenteras att Sverige ger fullgott skydd för den visstidsanställda i linje med direktivet men ändå påstås vara i konflikt med direktivet, i det att den resulterar i att det ursprungliga syftet som lyftes fram under sysselsättningstoppmötet 1997 i Luxemburg och som resulterade i antagandet av direktivet inte efterföljs, nämligen syftet att göra visstidsanställningen mer attraktiv genom att utöka skyddet. Om den svenska modellen är ett hinder för att arbetstagare uppmuntras till att våga byta jobb, eller för att de alls inte vill söka sig till tjänster med tidsbegränsad anställningsform – i fall där det skulle anses vara gynnande för samhällsekonomin med en större rotation av kvalificerad arbetskraft – på grund av att arbetstagare känner en falsk otrygghet och rädsla inför ett uteblivet skydd, så är också den invecklade arbetsrätten ett försvårande hinder för en ökad flexibilitet. För att utnyttja den fulla potentialen av gällande svensk lagstiftning i ambitionen att öka flexibiliteten måste lagstiftningen presenteras så att den inte är avskräckande för varken arbetsgivare eller arbetstagare och att de på sådan grund söker undvika flexibla anställningsformer. Visstidsanställningar fyller en tydlig funktion, varför nya lagändringar som gör visstidsanställningar mer attraktiva är välkomna.

### **6.2.2 Överträdelseärendet och dess konsekvenser**

Det kan rimligen förmodas att TCO anmälde Sverige till EU-kommissionen för att i sina medlemmars intresse få det gehör man önskade i den berörda frågan. I enlighet med ovanstående resonemang går det dock inte i att bortse från möjligheten att det i förlängningen kan komma att bidra till en allt mer skarp kritik mot LAS och anställningsskyddet och den svenska modellens kompatibilitet med EU-rätten. Till skillnad från missbruk av visstidsanställningar kan det inte sägas vad som ligger i TCO:s medlemmars intresse på längre sikt med tanke på att arbetsmarknadens parter och de olika organisationernas intressen på arbetsmarknadens områden kan komma att förändras i takt med ekonomin och samhällsutvecklingen i stort. Det skulle kunna argumenteras att arbetstagarorganisationerna har sin främsta plikt mot medlemmarna genom uttalade intressen och därför bör driva medlemmarnas frågor i vilka arenor som helst. Därtill är rättsfrågan rörande just implementeringen av visstidsdirektivet. Arbetsmarknaden ser dock inte ut som den gjorde när fundamenten lades till den svenska arbetsrätten under 70-talet då de flesta arbetstagare hade samma arbete under en mycket längre tid. Att EU tillkommit som en potentiell 'domare' i arbetsrättsliga tvister betyder inte alltid att det bör utnyttjas. Organisationer och parter på

arbetsmarknaden måste vara uppmärksamma på vad liknande tvister kan innebära på längre sikt.

Den förra borgerliga regeringen poängterade i propositionen att avskilt från sakfrågan riskerar överträdelseärendet att begränsa Sveriges egen makt över valet av handlingsalternativ för arbetsrättsliga åtgärder på grund av den tidsbrist som det överhängande hotet om ett avgörande i EU-domstolen medför. Ärendet har på så sätt begränsat arbetsmarknadens parter utrymme att utreda och befogat agera och istället krävt åtgärder under en tidspress som för den svenska modellen, till skillnad från och relaterat till en modell med starkare kontinentaleuropeiska drag, blir till ett större hinder när det gäller allmängiltiga förhållanden.

Den svenska modellen är inte i sig inkompatibel med EU-rätten eller EU:s projekt i övrigt, däremot kan den uppfattas vara det, reellt eller icke, om olika sammanslutningar använder EU:s direktiv som ett verktyg för att höras i det offentliga, vare sig det handlar om att vinna mer kortsiktiga strider i det som anses vara olika gruppers intressen, eller för att främja samhällspolitiska intressen, eller om det är en sista juridisk lösning på ett allvarligt förekommande samhällsproblem. Den svårtolkade svenska arbetsrätten har tidigare bidragit till lagändring om än till stor del på grund av den effekt det kan få för väljaropinionen. När arbetstagarorganisationer drev frågan om rullande vikariat på 80-talet drevs den nationellt genom de kanaler som fanns att tillgå. Idag, och i och med överträdelseärendet, riskerar Sverige dock alltmer utökad kritik nationellt och internationellt mot den svenska arbetsrätten och den svenska modellen i sig som kontrasterar, eller åtminstone kan jämföras och sättas i relation till andra medlemsstaters modeller som skulle kunna anses vara mer 'lämpade' modeller för en global marknad.

Om den egna modellen kritiserar av parter på arbetsmarknaden, med rätt eller ej, skapas en misstro hos både väljare och bland politiska krafter liksom inom instanser från internationellt håll, som till slut kan leda till sådana lagändringar organisationer som TCO och dess medlemmar aldrig önskat. Som ett medlemsland bland många har Sverige inte råd att i längden sticka ut och uppfattas som ett land med en relativt besvärlig arbetsrätt. Att arbetsrätten får politiska påtryckningar för förändring som ett resultat av EU-medlemskapet är oundvikligt, men för de som värnar partsautonomin krävs vaksamhet. Partsautonomin försvaras bäst genom att också utnyttja den till fullo och genom att på ett nationellt plan ihärdigt driva arbetstagares

intressen i samråd och i samförstånd med olika parter på arbetsmarknaden. Som ett land med en jämförelsevis stadig ekonomi och en allmänt pålitlig medlemsstat finns det ingen anledning att tro att den svenska modellen som den känns igen skulle vara 'hotad' genom åtgärder som arbetstagare och väljare skulle uppfatta som drastiska och oönskade. Det som skulle 'hota' modellen är om konflikter på det arbetsrättsliga området såsom den nu aktuella går den vägen som nu skett. Den svenska modellen bygger sedan länge på en samförståndsanda och alternativ där anställningsskyddet 'luckras upp' för att ersättas med andra trygghetssystem för att allt mer efterlikna de kontinentala systemen – som ett resultat av politiska åtgärder till följd av en allt skarpare framtoning av segmenterade intressen – är ofta i direkt konflikt med arbetstagarorganisationernas intressen. Av samma anledning argumenterade delar av LO emot lagstiftning under sent 60-tal och tidigt 70-tal på grund av att sådana alternativ skulle minska parternas framtida roll på marknaden. En återhållsam inställning till inblandning från EU bör därför eftersträvas av samtliga parter på arbetsmarknaden. En mer diskret ton internationellt medan kritiken riktas till parter och staten vore ett mer hållbart sätt att driva arbetstagarnas intresse och försvara organiserade medlemmars inflytande på arbetsmarknaden. Partsautonomin försvaras bäst genom att den svenska modellen bevisas fungera.

Av den anledningen är det lika viktigt att olika förbund inte åkallar tvisten kring visstidsdirektivet vid tillkomsten av framtida direktiv som ett bevis på hur ett förbunds maktställning i sakfrågor bevisligen förstärktes, och därmed förhastat antar att ett hot om stämning till EU-kommissionen är ett lämpligt påtryckningsmedel för att få ökat gehör för frågor man kanske annars inte haft intresse av att driva i nationella avtalsrörelser, utifrån att frågorna ej varit realistiska då de hade ställt för stora krav på bekostnad av andra parter och därmed skulle vara oönskade av arbetsmarknadens gemensamma intressen.

Övergripande är det samtidigt viktigt inför tillkomsten av framtida EU-direktiv att parterna är ständigt uppmärksamma på att skilja mellan dilemman som kan tänkas vara av främst juridisk art och dilemman som främst rör arbetstagares väl. Förhållandet på marknaden behöver inte alltid vara så beroende av en specifik paragraf i lagen så mycket som av alla andra avtal som tillkommer genom semidispositiviteten. En sådan juridisk tvist som grundas i skillnader i synen på individen och kollektivet i svensk och europeisk arbetsrätt, bör inte jämföras med att svensk arbetsrätt står i konflikt med EU-rätt utifrån syfte; eller att intresset av att identifiera vari svensk rätt kan kontrastera EU-direktiv likställs med arbetstagares intresse. Om en framtida tvist

grundas i att det rent juridiska i olika rättsmodeller kolliderar men inte de bakomliggande motiven, måste det anses olyckligt om tvisten förstoras mer än nödvändigt.

### **6.2.3 Avslutande kommentar**

Den svenska arbetsrätten har bevisligen ett bra utgångsläge för att möta ökade krav på flexibilitet som bland annat fordras av EU. I det arbetet har tidsbegränsade anställningar fortsättningsvis en nyckelroll. Därtill förespråkar jag ett nytt förhållningssätt till trygghet och skydd genom anställningsbarhet, och som därmed alltmer ifrågasätter grundantaganden kring anställningsskyddets roll för arbetstagares trygghet inom den svenska modellen i syfte att värna om parternas framträdande roll och rådande samförstånd mellan till synes segmenterade intressen. Om lagändringar medför att tidsbegränsade anställningar framstår som mer attraktiva för arbetstagare är de välkomna då komplexiteten av den svenska arbetsrätten kan begränsa utrymmet för den grad av flexibilitet som skulle kunna vara möjlig att uppnå utifrån lagen. Men för att försvara partsautonomin i en komplex modell som är förhållandevis unik inom EU-samarbetet är det viktigt att parterna också tålmodigt utnyttjar den arena som faktiskt ges av semidispositiviteten i LAS och kollektivavtalsrätten i MBL samt parternas inflytande på arbetsmarknaden genom den samförståndsanda som länge varit utmärkande för den svenska modellen. På så sätt förmedlas internationellt att den svenska arbetsrätten är kompetent och mogen att följa den samhällsutveckling och ekonomiska utveckling som sker. Visserligen uppmuntras bilden av en arbetsrätt som ständigt förändras och utvecklas, men inte att den kommer i disharmoni med EU-direktiv.



## Summary in English - Abstract

Fixed-term employment plays an important role in pursuing increased flexibility, but the effects of fixed-term employment through its usage and occurrence has long been a topic of debate. In 2007, the European Commission initiated infringement proceedings after TCO reported Sweden for inadequate implementation of the Fixed-Term Work Directive 1999/70/EG which alongside other purposes aims to prevent unauthorized successive usage of fixed-term contracts.

This paper aims to examine Swedish labour law in relation to this conflict and how they relate to each other through cause and effect. The disparities which after the analysis are most apparent, in how Swedish labour law potentially clashes with EU law, include the view of individuals' protection through statutory law as well as the scope provided for interpretation of statutory law.

It is revealed that the complex labour law can lead to legislative changes that do not necessarily have a significant direct effect but is instead desirable because of the secondary effects that result from the perception of the law and its consequences. A potentially misleading view of the law and the perception of the 'Swedish model' could be obstructive when striving for increased flexibility. Furthermore, the infringement proceedings and the conduct of various parties and their possible consequences for Swedish labour law are discussed. I believe that there is an evident risk that certain actions may backfire on different parties' interests, and so measures that are considered more and less suitable are presented.

Keywords: Fixed-term employment, successive fixed-term contracts, Fixed-Term Work Directive, Swedish labour law, Swedish Model, European Union law.

## 7 Källförteckning

### Offentligt tryck

#### Regeringens propositioner

- Prop. 2015/16:62 – Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar
- Prop. 2006/07:111 – Bättre möjligheter till tidsbegränsade anställningar m.m.
- Prop. 2005/06:185 – Förstärkning och förenkling – ändring i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen
- Prop. 1996/97:16 – En arbetsrätt för ökad tillväxt
- Prop. 1981/82:71 – Om ny anställningsskyddslag m.m.
- Prop. 1973:129 – Med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

#### Departementsserien

- Ds 2015:29 – Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar
- Ds 2012:25 – Förstärkt skydd för arbetstagare med allmän visstidsanställning och vikariat
- Ds 2011:22 – Anmälningsskyldighet vid utstationering samt förtydligande avseende missbruk av visstidsanställningar enligt anställningsskyddslagen

#### Rättsakter från EU

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

Rådets resolution 1999/C 69/02 av den 22 februari 1999, om riktlinjer för sysselsättningen under år 1999

## Rättsfallsförteckning

### Arbetsdomstolen

AD 2005:117

Dom nr. 61/10 Mål nr. A158/09

### EU-domstolen

Mål C-212/04 Konstantions Adeneler m.fl., REG 2006 I-6057

Mål C-586/10 Bianca Küçük mot Land Nordrhein-Westfalen

## Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Avtal: lärobok i allmän avtalsrätt*, 12. [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2009

Barnard, Catherine, *EU employment law*, 4th ed., Oxford University Press, Oxford, 2012

Berg, Annika, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, Juristförlaget, Diss.: Lunds universitet, Lund, 2008

Bernitz, Ulf (red.) (2010). *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*. 11. uppl. Norstedts juridik, Stockholm 2010

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

Englund, Thomas, *Reglerna kring anställningen: reglerna från 2013, olika anställningsformer, uppsägningsregler, turordning, omplacering, företrädesrätt, rättsfall, blanketter*, 5., uppl., Tholin & Larsson, Göteborg, 2013

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011

Hartzell, Lars & Iseskog, Tommy, *Anställningsavtalet: en handbok*, 2. uppl., Talentum fakta, Stockholm, 2008

Iseskog, Tommy, *LAS 30 år: dags att modernisera anställningsskyddet!*, 1. uppl., Thomson fakta, Stockholm, 2004

- Ieskog, Tommy, *Tidsbegränsade anställningar*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014
- Kellgren, Jan. & Holm, Anders. *Att skriva uppsats i rättsvetenskap råd och reflektioner*. TPB Johanneshov, 2011
- Lehrberg, Bert. *Praktisk juridisk metod*. MTM Johanneshov, 2014
- Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden: ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, 1. uppl., SNS förl., Stockholm, 2002
- Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4:1, uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011
- Olofsson, Jonas (red.), *Den långa vägen till arbetsmarknaden: om unga utanför*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014
- Rönmar, Mia, Numhauser-Henning, Ann, *EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity*. Lunds Universitet, Lund, 2008
- Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare ämne, material, metod och argumentation*. TPB, Enskede, 2008
- Skedinger, Per, *Effekter av anställningsskydd: vad säger forskningen?*, 1. uppl., SNS förlag, Stockholm, 2008
- Viklund, Lars & Bylund, Bo, *Arbetsrätt i praktiken: en handbok*, 17. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014

## Internetkällor

Europeiska kommissionens formella underrättelse till Sveriges regering, FAX (2010), 2007/4835 – K(2010) 1434 <http://www.tco.se/globalassets/visstid/kommissionens-underrattelse.pdf> (hämtad 2015-11-21)

Europeiska kommissionens motiverade yttrande till Sveriges regering (2013) *MOTIVERAT YTTRANDE riktat till Konungariket Sverige i enlighet med artikel 258 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt med anledning av underlåtenhet att överföra klausul nr 5 i ramavtalet i bilagan till direktivet 1999/70/EG ac den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP*. Överträdelseärende nummer 2007/4835 <http://www.tco.se/globalassets/visstid/my-2007-4835.pdf> (hämtad 2015-11-21)

Europeiska kommissionen (2007) *Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén - Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet* {SEK(2007) 861} {SEK(2007) 862} ref. KOM(2007) 359 slutlig <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0359> (hämtad 2015-11-29)

Regeringskansliet, Utrikesdepartementet, Rättssekretariatet (2013) *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), ärendenummer 2007/4835) <http://www.tco.se/globalassets/visstid/svar-130422-pa-my-2007-4835.pdf> (hämtad 2015-11-21)

Statistiska centralbyrån, SCB:s publikation av temarapport för AKU kvartal 4 2014 – Sveriges officiella statistik, Statistiska meddelanden, AM110SM1501 (2014) *Utveckling av tidsbegränsat anställda* [http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2014K04Z/AM0401\\_2014K04Z\\_SM\\_AM110SM1501.pdf](http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0401/2014K04Z/AM0401_2014K04Z_SM_AM110SM1501.pdf) (hämtad 2015-11-27)

Svenskt Näringsliv (2013) *En analys av det påstådda missbruket av visstidsanställningar* [http://www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/pastatt-missbruk-av-visstidsanstallningar\\_572222.html](http://www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/pastatt-missbruk-av-visstidsanstallningar_572222.html) (hämtad 2015-11-23)

Svenskt Näringsliv (2012) *Ett steg in – anställningsformer och flöden på arbetsmarknaden* [http://www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/ett-steg-in-anstallningsformer-och-floden-pa-arbetsmarknaden\\_566755.html](http://www.svensktnaringsliv.se/material/rapporter/ett-steg-in-anstallningsformer-och-floden-pa-arbetsmarknaden_566755.html) (hämtad 2015-11-23)

TCO:s anmälan till EU-kommissionen (2007) *Anmälan mot Konungariket Sverige på grund av att nya anställningsskyddsregler om visstidsanställningar i Sverige innebär ett bristande genomförande av Direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.* <http://www.tco.se/globalassets/pdf/eu-anmalan-las.pdf> (hämtad 2015-11-19)

Trygghetsrådet TRS <http://www.trs.se/om-oss/vad-aer-trs.aspx> (hämtad 2015-12-04)

Ulander-Wänman, Carin. IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Rapport 2010:19 (2010) *Flexicurity och utvecklingsavtalet* <http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2010/r10-19-Flexicurity-och-utvecklingsavtalet.pdf> (hämtad 2015-11-25)