



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Casper Hjalmarsson

## **Den normativa anställningen**

En studie av motsättningen mellan sociala och ekonomiska värden i svensk arbetsrätt

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Kandidatuppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Per Norberg

Termin: VT 2017

# Innehåll

|  |           |
|--|-----------|
| <b>SAMMANFATTNING.....</b>                               | <b>3</b>  |
| <b>SUMMARY.....</b>                                      | <b>4</b>  |
| <b>FÖRKORTNINGAR.....</b>                                | <b>5</b>  |
| <b>1 INLEDNING.....</b>                                  | <b>6</b>  |
| 1.1 Anställningens motsättningar.....                    | 6         |
| 1.2 Syfte och frågeställningar.....                      | 7         |
| 1.3 Avgränsningar.....                                   | 7         |
| 1.4 Metod, teori och material.....                       | 8         |
| 1.5 Forskningsläge.....                                  | 9         |
| 1.6 Disposition.....                                     | 9         |
| <b>2 ANSTÄLLNINGENS IDEOLOGISKA DIMENSION.....</b>       | <b>10</b> |
| 2.1 Rätten till trygga anställningar.....                | 10        |
| 2.2 Flexibilisering av arbetskraften.....                | 11        |
| <b>3 RÄTTENS NORMATIVA FÄLT OCH GRUNDMÖNSTER.....</b>    | <b>13</b> |
| 3.1 Normativa mönster i ett normativt fält.....          | 13        |
| 3.2 Skydd för etablerad position.....                    | 15        |
| 3.3 Det marknadsfunktionella mönstret.....               | 16        |
| 3.4 Anställningsförhållandets grundmönster.....          | 17        |
| <b>4 TIDSBEGRÄNSADE ANSTÄLLNINGAR I SVENSK RÄTT.....</b> | <b>19</b> |
| 4.1 Införandet av 1974 års LAS.....                      | 19        |
| 4.2 Ny anställningsskyddslag 1982.....                   | 21        |
| 4.3 Arbetsrätt för ökad tillväxt 1997.....               | 22        |
| 4.4 Förenkling och bättre möjligheter 2007.....          | 23        |
| 4.5 Åtgärder mot missbruk 2016.....                      | 24        |
| 4.6 Nuvarande anställningsformer.....                    | 25        |
| <b>5 ANALYS OCH SLUTSATSER.....</b>                      | <b>26</b> |
| 5.1 Anställningens värden och intressen.....             | 26        |
| 5.2 Förskjutning i det normativa fältet.....             | 27        |
| <b>6 AVSLUTNING.....</b>                                 | <b>28</b> |
| <b>LITTERATUR- OCH KÄLLFÖRTECKNING.....</b>              | <b>29</b> |

# Sammanfattning

Arbetsmarknaden präglas av motsättningen mellan de människor som säljer och de som köper arbetskraft, mellan arbetstagare och arbetsgivare. Motsättningen blir tydlig vid utformningen av anställningsförhållandet i svensk arbetsrätt, särskilt vad gäller de så kallade *tidsbegränsade anställningsformerna*. Dessa utgörs idag av allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete och anställning vid uppnådd pensionsålder och finns uppräknade i 5 § LAS. De skiljer sig från tillsvidareanställningar på så sätt att de upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång. Deras rättsliga utveckling kan ses som ett betydelsefullt uttryck för de motsättningar och förändringar som karakteriserar arbetsmarknaden och arbetsrätten i stort.

Uppsatsen syftar till att placera in de tidsbegränsade anställningsformerna i en historisk och ideologisk kontext. Dess empiriska del är en studie av de tidsbegränsade anställningsformernas rättsliga utveckling från införandet av 1974 års LAS fram till de senast genomförda ändringarna år 2016. Det teoretiska ramverket utgörs av Anna Christensens teori om normativa grundmönster, en teori som behandlar spänningen mellan de moraliska föreställningar som rätten bygger på. Den drivna tesen är att det skett en tydlig förskjutning i vilka ideologiska värden och intressen som har störst inverkan på arbetsrättens regler. Rättsvetenskapens möjligheter att ensam förklara denna utveckling ifrågasätts.

# Summary

The labour market is characterized by the conflict between those who sell and those who buy labour, between workers and employers. The conflict becomes clear in the employment policy in Swedish labour law, especially with regard to so-called fixed-term work. In contrast to permanent employment, fixed-term employment contracts terminate without prior termination at the end of the employment period. Their legal development can be seen as a significant expression of the conflicts and changes that characterize the labour market and Swedish labour law at large.

The aim of this essay is to place the fixed-term employment contracts in a historical and ideological context. Its empirical basis is a study of the legal development of the fixed-term employment contracts from the introduction of the 1974 Act on Employment Protection until the most recent changes in 2016. The theoretical framework consists of Anna Christensen's theory of basic normative patterns, a theory that addresses the tension between the moral conceptions that law is based upon. The thesis of the essay is that there has been a clear shift in which ideological values and interests have the greatest impact on Swedish labour law. The ability of jurisprudence to explain this shift is questioned.

# Förkortningar

|       |  |
|-------|--|
| AD    | Arbetsdomstolen  |
| Ds    | Departementsserien   |
| EU    | Europeiska unionen   |
| Ibid. | Ibidem ("på samma ställe")                                 |
| LAS   | Lag om anställningsskydd                                   |
| LO    | Landsorganisationen i Sverige                              |
| Prop. | Proposition  |
| SAF   | Svenska Arbetsgivareföreningen (numera Svenskt Näringsliv) |
| SAP   | Sveriges socialdemokratiska arbetareparti                  |
| TCO   | Tjänstemännens centralorganisation                         |

# 1 Inledning

## 1.1 Anställningens motsättningar

Det politiska livet präglas av en ständig motsättning mellan olika värden och intressen. I de moderna välfärdsstaterna består den kanske mest grundläggande konflikten i krav på socialt skydd och demokratiskt deltagande å ena sidan och strävan efter marknadsekonomisk effektivitet å den andra. Rätten har beskrivits som medlare i denna latent konfliktsituation, något som arbetsrättens normer är ett slående exempel på.<sup>1</sup>

Den svenska arbetsmarknaden formas primärt av motsättningen mellan de människor som säljer och de som köper arbetskraft, mellan arbetstagare och arbetsgivare. Arbetstagarna strävar traditionellt efter höga löner, anställningstrygghet samt förenings- och förhandlingsrätt, medan arbetsgivarna främst är intresserade av låga personalkostnader, flexibilitet och arbetsledningsrätt. Genom partssystemet, som är en central del i *den svenska modellen*, har fackföreningar och arbetsgivarorganisationer tagit på sig ansvaret för att ta tillvara respektive sidas intressen.<sup>2</sup>

Motsättningen mellan arbetsmarknadens parter blir särskilt tydlig vad gäller anställningsförhållandets utformning i svensk arbetsrätt. Inte minst de så kallade *tidsbegränsade anställningsformerna* är föremål för stridigheter. Dessa utgörs främst av allmän visstidsanställning, vikariat samt säsongarbete och skiljer sig från tillsvidareanställningar på så sätt att de upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång. Tidsbegränsade anställningar är den klart snabbast växande gruppen av anställningsformer i de moderna marknadsekonomierna och är en hörnsten i den globala *flexibiliseringen av arbetslivet*.<sup>3</sup> Deras rättsliga utveckling kan ses som ett betydelsefullt uttryck för de motsättningar och förändringar som karakteriserar arbetsmarknaden och arbetsrätten i stort, varför de är ämnet för den här uppsatsen.

---

1 Jfr. Håkan Hydén (2002), s. 8.

2 Se Lars Magnusson (2013), s. 47-61, för en genomgång av den svenska modellen och partssystemet.

3 Se bland annat Mia Rönnmar (2008), s. 128; Michael Allvin et. al. (2006), s. 50 f.; och Kent Källström & Jonas Malmberg (2016), s. 20 f.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens övergripande syfte är att placera in de tidsbegränsade anställningsformerna i en historisk och ideologisk kontext, för att på så vis öka förståelsen för politiska och ekonomiska faktorerers inverkan på anställningens rättsliga utformning. Jag ämnar således titta på de tidsbegränsade anställningarnas gradvisa utveckling i svensk arbetsrätt och utforska deras relation till motsättningen mellan sociala och ekonomiska värden och intressen. Ambitionen är att kunna visa att det skett en förändring i vilken ideologi som har störst inflytande över arbetsrättens regler, samt att analysera hur det i sin tur kan förklaras. Utifrån det övergripande syftet har jag formulerat fyra mer precisa frågeställningar:

1. Vilka motstående sociala och ekonomiska värden och intressen kan sägas dominera utformningen av anställningsförhållandet i svensk arbetsrätt?
2. Hur har utformningen av de tidsbegränsade anställningsformerna i svensk lagstiftning förändrats över tid?
3. Är det möjligt att i de tidsbegränsade anställningsformernas utveckling urskilja en förändring i regleringens förhållande till identifierade värden och intressen?
4. Hur kan denna förändring i så fall förklaras?

## 1.3 Avgränsningar

Jag har valt att avgränsa studien på tre sätt. För det första kommer den endast omfatta de tidsbegränsade anställningsformernas utveckling från införandet av 1974 års lag om anställningsskydd (LAS) fram till och med den senast genomförda ändringen 2016. Anställningsförhållandets rättsliga utveckling i allmänhet kommer dock ses i ett något längre tidsperspektiv. För det andra kommer studien helt fokusera på regleringen i LAS. Bestämmelserna om tidsbegränsade anställningar är nämligen semidispositiva, vilket innebär att de kan avtalas bort genom kollektivavtal. Dessutom finns en del relevanta regler i vissa författningar. På grund av uppsatsens begränsade omfattning har jag emellertid valt att inte titta på denna särreglering. Samma skäl föranleder den tredje avgränsningen, som består i att jag endast kommer behandla de anställningsformer som finns uppräknade i 5 § LAS. Provanställningen kommer därmed inte att beröras.

## 1.4 Metod, teori och material

Uppsatsens metodologiska ansats kan sägas vara rättsdogmatisk, även om den bär vissa rättssociologiska spår. Metoden är klart rättsdogmatisk i den meningen att jag avser beskriva innehållet i gällande rätt och dess utveckling genom att analysera de juridiska källor som pekas ut av rättskälleläran. I detta sammanhang behandlar jag rättsreglerna som en samling objektiva fakta som kan skiljas från andra typer av sociala normer.<sup>4</sup> Ett mer rättssociologiskt perspektiv lyser dock igenom vid analysen av den rättsliga utvecklingens utomrättsliga orsaker, då jag försöker visa på politiska och ekonomiska faktorerers inverkan.<sup>5</sup>

I centrum för uppsatsen står en teori om *rätten som normativa grundmönster i ett normativt fält*, som utvecklades av Anna Christensen<sup>6</sup> under mitten av 1990-talet. Teorin behandlar rätten som ett i grunden funktionellt samhällsfenomen och fokuserar på spänningen mellan de motstående moraliska föreställningar som rätten bygger på.<sup>7</sup> Den erbjuder inga tekniska juridiska lösningar på rättens inneboende konflikter, utan hänvisar istället till den politiska nivån.<sup>8</sup> På så sätt framhävs teorins empiriska karaktär. Christensen tillhandahåller en *deskriptiv metod* för att beskriva det *normativa innehållet* i den rättsliga regleringen.<sup>9</sup> Teorin främjar därmed ett kritiskt förhållningssätt till de juridiska normerna, samtidigt som den är rättsdogmatisk i sina utgångspunkter. Det är en teori som är mycket användbar vid en partiell och grundlig analys av olika rättsområden, men den gör inga anspråk på att fånga eller beskriva rätten i sin helhet.<sup>10</sup>

Med hjälp av Christensens teori har jag försökt identifiera de motstående värden och intressen som ligger bakom de tidsbegränsade anställningsformernas rättsliga utveckling. Då studien handlar om den lagstiftande verksamheten har materialet främst bestått av lagtext och lagförarbeten, samt ett fåtal rättsfall. Jag har förvisso även använt mig av rättsvetenskaplig doktrin och andra samhällsvetenskapliga arbeten, men i den empiriska delen består det huvudsakliga materialet av den positiva materiella rätten.

---

4 Håkan Hydén (2002), s. 57.

5 Ibid., s. 70 ff.

6 Anna Christensen (1936-2001) var professor i civilrätt vid Lunds universitet och Sveriges första kvinnliga professor i juridik.

7 Ann Numhauser-Henning (2013), s. 33.

8 Kaarlo Tuori (2013), s. 64.

9 Ann Numhauser-Henning (2013), s. 33.

10 Ibid., s. 41.



## 1.5 Forskningsläge

Undersökningar av relationen mellan rätten och samhälleliga värden och intressen finns i mängder. De senaste åren har det bedrivits en hel del sådan rättsvetenskaplig forskning med utgångspunkt just i Christensens teori, främst inom ramen för det vid Lunds universitet etablerade *Norma Research Programme*.<sup>11</sup> Den pågående processen med ett allt flexiblare arbetsliv och de tidsbegränsade anställningsformernas roll i denna process har inom *Norma* varit föremål för flera studier. För en överblick av forskningsläget rekommenderas Ann Numhauser-Hennings *Fixed-term Work in Nordic Labour Law*<sup>12</sup> och *Från begränsad till allmän visstidsanställning*<sup>13</sup>, samt Mia Rönnmars *Ett förändrat arbetsliv*<sup>14</sup> och *Labour Policy on Fixed-Term Work in Sweden*<sup>15</sup>.

## 1.6 Disposition

Den följande framställningen är uppdelad i fem kapitel. I kapitel 2 ges en kortfattad historisk bakgrund och en redogörelse för två ideologiska positioner i svensk arbetsmarknadspolitik. Kapitel 3 består av en närmare presentation av Anna Christensens teori om normativa grundmönster, med betoning på hur teorin förhåller sig till anställningsrelationen. Den empiriska studien av de tidsbegränsade anställningsformernas gradvisa utveckling i svensk lagstiftning behandlas i kapitel 4 och det efterföljande kapitlet innehåller ett analyserande avsnitt samt svar på uppsatsens frågeställningar. Några avslutande kommentarer för att knyta ihop uppsatsen ges slutligen i kapitel 6.

---

11 Se Ann Numhauser-Henning & Mia Rönnmar (2010), s. 133 ff.

12 Ann Numhauser-Henning (2002).

13 Ann Numhauser-Henning (2007).

14 Mia Rönnmar (2008).

15 Mia Rönnmar (2010).

## 2 Anställningens ideologiska dimension

Innan vi går in på de rättsliga aspekterna kring de tidsbegränsade anställningarna ämnar jag i det här kapitlet ge en historisk översikt och kort redogöra för två motstående ideologiska positioner i svensk arbetsmarknadspolitik. Det handlar om arbetstagarnas krav på *trygghet* å ena sidan och arbetsgivarnas strävan efter *flexibilitet* å den andra. Konflikten mellan dessa två positioner utgör den bakgrund mot vilken anställningsförhållandet utformas och är central för att förstå den svenska arbetsrättens utveckling under de senaste decennierna.

### 2.1 Rätten till trygga anställningar

Den industriella revolutionen förändrade Sverige i grunden under 1800-talet och med industrisamhället följde såväl nya anställningsrelationer som en enad socialdemokratisk arbetarrörelse.<sup>16</sup> År 1906 lades fundamentet för den moderna svenska arbetsrätten när LO och SAF träffade den så kallade decemberkompromissen. Genom avtalet erkände fackföreningarna *arbetsgivarprerogativet*, eller § 32-befogenheterna, som gav arbetsgivarna rätten att fritt leda och fördela arbetet samt anställa och avskeda arbetstagare.<sup>17</sup> Arbetarrörelsen, främst företrädd av LO och SAP, reste emellertid snart krav på ett anställningsskydd som kunde begränsa den fria uppsägningsrätten.<sup>18</sup>

Den ideologiska grundtanken är att *anställningstrygghet* är ett grundläggande behov hos den arbetande befolkningen och betraktas därför som en social rättighet. De arbetstagare som har en anställning ska skyddas mot godtyckliga uppsägningar och anställningsförhållandet bör ovillkorligen regleras så att detta skyddsbehov tillgodoses. Eftersom de personliga och kollektiva arbetsavtalen ofta kommer till korta på denna

<sup>16</sup> Lars Magnusson (2013), s. 78 f.

<sup>17</sup> Befogenheterna blev dock gällande rätt först genom Arbetsdomstolens praxis under 1930-talet, se Kent Källström & Jonas Malmberg (2016), s. 191 f.

<sup>18</sup> Vilket inte minst framgår av innehållet i Saltsjöbadsavtalet från år 1938, se prop. 1973:129 s. 118 f.

punkt, ses lagstiftning som ett nödvändigt medel för att åstadkomma ett fullgott skydd.<sup>19</sup> Årtiondena efter andra världskriget präglades av stora ekonomiska framgångar för svensk industri, ökade påfrestningar för arbetstagare, samt en allt starkare maktposition för arbetarrörelsen.<sup>20</sup> Sammantaget skapades förutsättningar för den socialdemokratiska regeringen att åsidosätta den då rådande svenska modellen och på deras förslag kunde riksdagen anta *lagen om anställningsskydd*, som trädde i kraft år 1974. Därigenom etablerades tillsvidareanställningen som huvudregel och den fria uppsägningsrätten inskränktes kraftigt genom kraven på saklig grund och turordning vid uppsägning.<sup>21</sup>

Arbetstagarna har sedan dess försökt upprätthålla ett starkt skydd och de tidsbegränsade anställningsformerna betraktas härvid som ett hot mot tryggheten. De centrala fackförbunden framhåller att ökade möjligheter till tidsbegränsade anställningar riskerar att sätta den etablerade huvudregeln om tillsvidareanställning ur spel.<sup>22</sup>

## 2.2 Flexibilisering av arbetskraften

Efter socialdemokratins framgångar under efterkrigstidens tre första decennier skedde stora ekonomiska och politiska förändringar under 1980- och 90-talen. Det var under denna epok som ”den tredje industriella revolutionen” ägde rum och möjliggjorde såväl betydande automatisering och nya organisationsstrukturer som en kraftigt tilltagande globalisering. För svensk del var den ekonomiska krisen under början av 90-talet och medlemskapet i EU år 1995 mycket viktiga händelser.<sup>23</sup> Tidsperioden såg också det internationella genombrottet för teorier om politisk ekonomi som går under samlingsnamnet *neoliberalism*. Den bärande idén är att mänskligt välstånd bäst kan åstadkommas genom fritt företagande och genom att marknadskrafterna ges fritt spelrum på samhällets alla områden. Statens inblandning bör minimeras i alla avseenden och lagstiftningens främsta funktion är att skydda den privata äganderätten och det fria avtalet. Det gäller även arbetsmarknaden. Ett viktigt element i ideologin är att arbetskraften ska behandlas som vilken vara som helst och det lagstadgade

---

19 Se bland annat fackföreningarnas uttalanden vid införandet av LAS i prop. 1973:129 s. 322 f.

20 Lars Magnusson (2013), s. 44 ff.

21 Prop. 1973:129 s. 119 ff. och 154 ff.

22 Prop. 2006/07:111 s. 27.

23 För en närmare redogörelse för förändringarna under denna tid, se Lars Magnusson (2013), s. 12-40 och 83-124; Richard Sennett (2006), s. 19-62; och Manuel Castells (2000), s. 25-48.

anställningsskyddet ses som ett destruktivt hinder för marknadens effektivitet.<sup>24</sup>

Den brittiske forskaren John Atkinson observerade de pågående förändringarna av det ekonomiska livets villkor och insåg att det skulle krävas organisatoriska anpassningar om företagen skulle vara fortsatt konkurrenskraftiga i det nya klimatet. I en artikel från 1984 lanserade han därför en modell av *det flexibla företaget*, som fick stort genomslag i det internationella näringslivet.<sup>25</sup> Modellens bakomliggande idé är att företag bör sträva efter tre former av flexibilitet: numerär, funktionell och lönemässig. Särskilt de två förstnämnda är av betydelse. *Numerär flexibilitet* innebär att personalstyrkans antal snabbt och enkelt ska kunna anpassas efter det personalbehov som finns för stunden, exempelvis genom att öka användningen av tillfällig arbetskraft. Grundtanken med *funktionell flexibilitet* är däremot att arbetstagare enkelt ska kunna flyttas mellan olika arbetsuppgifter och arbetsplatser inom företaget eller koncernen, helt efter arbetsgivarens önskemål.<sup>26</sup>

För att uppnå samtliga tre former av flexibilitet gäller det för företagen att dela upp sin arbetskraft i tre olika kategorier: kärngruppen, perifer gruppen och externa gruppen. Arbetstagare i *kärngruppen* besitter företagsspecifik kompetens och erbjuds såväl trygga anställningar som karriärmöjligheter, mot att de accepterar ett stort mått av funktionell flexibilitet. I den *perifera gruppen* saknar arbetstagarna företagsspecifika färdigheter. De får lägre grad av anställningstrygghet och lämnas utan möjligheter till karriär. Det är i denna grupp som de deltidsanställda och tidsbegränsat anställda återfinns. Deras funktion är att tillgodose företagets behov av numerär flexibilitet. *Externa gruppen* består, slutligen, av arbetskraft som inte är direkt anställd av företaget, utan som hyrs in genom exempelvis entreprenad eller bemanning.<sup>27</sup>

De neoliberala strömningarna fick betydande inflytande även i Sverige och i den inhemska debatten förespråkas ideologin starkast av arbetsgivarna.<sup>28</sup> Enligt den centrala arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv bör anställningsförhållandet utformas så att det främjar företagets behov av *organisatorisk flexibilitet* och här spelar de tidsbegränsade avtalen en mycket viktig roll. Deras allmänna ståndpunkt är att det borde vara upp till arbetsgivare och arbetstagare att fritt avtala om anställningsform.<sup>29</sup>

---

24 David Harvey (2005), s. 2 f.

25 John Atkinson (1984), s. 28 f.; jfr. även Mia Rönnmar (2007), s. 80.

26 John Atkinson (1984), s. 29 f.

27 Ibid., s. 30 f.

28 David Harvey (2005), s. 112 ff.

29 Se bland annat Malin Sahlén (2017); och prop. 2006/07:111 s. 26.

# 3 Rättens normativa fält och grundmönster

Vi flyttar nu fokus från den politiska nivån till ett teoretiskt perspektiv på rätten som belyser den ovan skisserade motsättningen. Kapitlet syftar till att ge en grundlig presentation av Anna Christensens teori om rätten som normativa grundmönster i ett normativt fält. Teorin är särskilt användbar för att förstå arbetsrättens normer och den dynamik som driver deras utveckling.

## 3.1 Normativa mönster i ett normativt fält

Rätten har ofta framställts som ett hierarkiskt ordnat och motsägelsefritt regelsystem, skapat av lagstiftaren och skilt från moralen. En sådan beskrivning härrör delvis från en historiskt rotad dröm om att också åstadkomma ett sådant fullkomligt och abstrakt system. Christensen vänder sig dock mot detta synsätt.<sup>30</sup> Till att börja med påpekar hon att rättens systemkaraktär faktiskt är ganska svag och föredrar att tala om ”mängden av juridiska normer”. Rättens normer hamnar dessutom ofta i konflikt med varandra och någon övergripande ordning eller princip för konfliktlösning finns inte. Men framför allt menar hon att rättens materiella regler inte konstrueras av lagstiftaren i ett moraliskt vakuum. De flesta av dem är snarare djupt rotade i historiskt betingade sociala normer.<sup>31</sup>

Christensens teori lägger stor vikt vid det *funktionella förhållandet* mellan rätten och samhällets struktur. Ett av teorins grundläggande antaganden är att sociala strukturer – exempelvis materiella förhållanden, produktionsätt och samhällliga konflikter – har en avgörande inverkan på rättsreglernas slutliga innehåll.<sup>32</sup> Enligt detta perspektiv är rättens normer i stor utsträckning juridiska kodifieringar av de sociala konventioner och moraliska föreställningar som långsamt vuxit fram i det dagliga

---

30 Anna Christensen (1996), s. 522 f. och 526.

31 Ibid., s. 522.

32 Ibid., s. 525.

samspelet mellan människor på samhällslivets olika områden.<sup>33</sup> Rättsreglernas funktion är att skydda och utveckla detta dagliga samspel. Särskilt arbetsrättens normer, med sin grund i de sedvänjor som vuxit fram mellan arbetsmarknadens parter, framhålls som exempel. Rätten har således en ”stark normativ förankring i samhället”.<sup>34</sup>

I mängden av dessa juridiska normer menar Christensen att det går att identifiera och urskilja vissa vanligt förekommande och relativt konstanta mönster, vilka hon kallar *normativa grundmönster*.<sup>35</sup> Dessa grundmönster kan sägas ligga under eller bakom själva rättsreglerna och utgör en del av de kulturella värderingar som samhället bygger på. De speglar de värden och intressen som ger upphov till rättsreglerna och synliggör därmed spänningen mellan *de lege lata* och *de lege ferenda*.<sup>36</sup> De normativa grundmönstren är varken systematiskt eller hierarkiskt ordnade och ingen enskild aktör eller princip styr över dem. De växer i regel fram för att tillgodose särskilda behov på ett visst område, men de sprids också till nya områden där andra mönster redan är etablerade. Eftersom de olika grundmönstren till sitt innehåll ofta är oförenliga med varandra uppstår ständigt konflikter mellan dem.<sup>37</sup>

De normativa grundmönstren kan sägas utgöra motsatta, och ofta politiskt laddade, poler i det sociala kraftfält där de juridiska normerna rör sig. Christensen menar att grundmönstren ”försöker dra till sig den rättsliga regleringen”<sup>38</sup> i detta fält, som hon kallar *Det normativa fältet*. De juridiska normernas position i fältet, och därmed deras rättsliga innehåll, bestäms således av vilka grundmönster som utövar starkast dragningskraft på dem. Den rättsliga regleringen på ett område formas alltid av flera olika grundmönster, även om ett visst mönster ofta är särskilt dominant. Normernas innehåll är därför aldrig en renodling av endast ett grundmönster. Det ska dessutom påpekas att den rättsliga regleringen på ett visst område inte på något sätt är statisk, utan påverkas oupphörligt av de normativa grundmönstrens skiftande dragningskraft. Över tid rör sig därför regleringen mellan de politiskt laddade polerna i spänningsfältet och på så sätt förändras normernas innehåll.<sup>39</sup>

Den del av det normativa fältet som Christensen själv intresserade sig för

---

33 Ibid., s. 527.

34 Ibid., s. 525.

35 Ibid., s. 527.

36 Ann Numhauser-Henning (2013), s. 30.

37 Anna Christensen (1996), s. 529 f.

38 Ibid., s. 531.

39 Ibid.

benämnde hon *Den sociala dimensionen*, vilket består av normer på arbetets, familjens, boendets och socialförsäkringens område. Hon identifierade tre särskilt betydelsefulla grundmönster i den sociala dimensionen: *Skydd för etablerad position*, *Det marknadsfunktionella mönstret* samt *Rättvis fördelning*.<sup>40</sup> Av dessa är det de två förstnämnda som är mest dominanta vad gäller anställningsförhållandets utformning.

## 3.2 Skydd för etablerad position

Christensen beskriver det normativa grundmönstret *Skydd för etablerad position* som ”ett verkligt grundläggande och mycket gammalt mönster med stor pregnans och konstans”<sup>41</sup>. Mönstret framträder tydligt inom den sociala dimensionens alla rättsområden och har en mycket kraftig inverkan på rättsreglernas innehåll.<sup>42</sup>

Skydd för etablerad position är ett grundmönster som upprätthåller redan etablerade sociala positioner. Det har sitt ursprung i det tidiga skyddet för ägande- och besittningsrätten, men har successivt spridits till många andra områden. Inom arbetsrätten kommer det tydligast till uttryck i den anställdes arbetstagaranskydd mot godtyckliga uppsägningar.<sup>43</sup> Skyddet tillkommer enbart den som redan innehar en viss ställning. Så länge som en position uppnåtts på ett sätt som tillåts av rättsordningen, berör mönstret varken hur positionen uppnås i praktiken eller vilka som har möjlighet att uppnå den. Skydd för etablerad position kan därmed enkelt skiljas från olika fördelningsmönster, vilka möjliggör etablering av nya positioner genom att ständigt fördela och omfördela värden. Christensen betonar att detta grundmönster inte är ägnat att skapa vare sig balans eller rättvisa, utan helt är inriktat på att bevara uppnådda positioner. Det erbjuder heller ingen hjälp till den som inte redan besitter en position.<sup>44</sup>

Det kan således konstateras att Skydd för etablerad position är ett *konservativt* grundmönster. Det utgör ett påtagligt hinder mot förändringar av den sociala strukturen och står därmed i skarp kontrast till det normativa grundmönster som ligger till grund för den moderna marknadsekonomin.<sup>45</sup>

---

40 Ibid., s. 523 ff.

41 Ibid., s. 528.

42 Ibid., s. 564.

43 Ann Numhauser-Henning (2014), s. 275.

44 Anna Christensen (1996), s. 528 f.

45 Ibid., s. 529.

### 3.3 Det marknadsfunktionella mönstret

Det marknadsekonomiska systemet utgör förvisso ett slags mönster, men är i sig inte att betrakta som ett normativt grundmönster i Christensens mening. För att marknadsekonomin ska fungera krävs emellertid en rättslig reglering som skyddar dess tre grundvalar: den privata äganderätten, det fria avtalet och näringsfriheten. Det är dessa fri- och rättigheter som tillsammans utgör *Det marknadsfunktionella mönstret*.<sup>46</sup>

Mönstret är intressant på så sätt att det förenar såväl konservativa som dynamiska element. Den moderna *äganderätten* inbegriper i sig både en konservativ och en dynamisk del, nämligen besittningsrätten till viss egendom (som utgör äganderättens normativa kärninnehåll) respektive ägarens fria förfoganderätt över sin egendom. I detta sammanhang utgör avtalsfriheten en praktiskt mycket viktig del av ägarens fria förfoganderätt.<sup>47</sup> *Det fria avtalet* är rakt igenom dynamiskt och är speciellt eftersom det spelar olika roller. Det ingår förvisso som en central del i det sammansatta och relativt nya marknadsfunktionella mönstret, men är samtidigt ett gammalt och fristående normativt mönster av fundamental betydelse på en mängd olika områden. Christensen anser att den dynamiska avtalsfriheten i viss utsträckning kan förenas med grundmönstret Skydd för etablerad position. Den nuvarande samhällsordningen tillåter nämligen i många fall att individen genom avtal självmant uppger sin skyddade ställning för att kunna etablera en *bättre* position. Det fria avtalet hamnar dock i uppenbar konflikt med positionsskyddet när avtalsfriheten får så stort genomslag att människor i allmänhet riskerar att förlora sina positioner.<sup>48</sup>

Om Skydd för etablerad position är att betrakta som ett konservativt grundmönster, så karakteriseras Det marknadsfunktionella mönstret definitivt av sitt *dynamiska* element. Det gynnar nya verksamheter, en oupphörlig omfördelning av värden samt såväl en förändring av etablerade positioner som tillskapandet av nya. Det är spänningen mellan dessa två poler som präglar den del av det normativa fältet där anställningen regleras.<sup>49</sup> För att få en bättre förståelse för hur dessa mönster interagerar med en viss rättslig reglering ska vi därför kort titta på anställningsförhållandets grundmönster. Jag kommer inledningsvis att återknyta till vissa tidigare nämnda historiska händelser och mot slutet komma med några egna analyserande kommentarer.

---

46 Ibid., s. 565 f.

47 Ibid.

48 Ibid., s. 530.

49 Ibid.



### 3.4 Anställningsförhållandets grundmönster

Sedan det svenska industrisamhällets framväxt har den rättsliga regleringen av anställningsförhållandet alltså rört sig mellan två motstående normativa grundmönster. Under 1800-talet minskades successivt den gamla betoningen på Skydd för etablerad position och med den ovan nämnda decemberkompromissen år 1906 fick Det marknadsfunktionella mönstret sitt definitiva genomslag i arbetsrätten. Enligt Christensen är de däri erkända § 32-befogenheterna ett tydligt uttryck för ägarens fria förfoganderätt över sin egendom, som i detta fall utgörs av en organisation för arbete och produktion. Inom ramen för kollektivavtalet, som i sin tur är ett uttryck för det fria avtalet, började regleringen dras tillbaka mot den andra normativa polen under slutet av 1930-talet. Trenden kulminerade med införandet av 1974 års LAS.<sup>50</sup>

I det moderna anställningsskyddet framträder Skydd för etablerad position som ett verkligt dominant mönster, samtidigt som inverkan av Det marknadsfunktionella mönstret syns tydligt i skyddets begränsningar. Christensen framhåller att en *tillsvidareanställning* i allmänhet betraktas som något mer än bara en avtalsrelation mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den uppfattas snarare som en social tillgång, som arbetstagaren i det närmaste ”äger” och ger denne rätt till både arbete och lön. Anställningen är således ett typexempel på en etablerad position och i kravet på *saklig grund* vid uppsägning från arbetsgivarens sida, som framgår av 7 § LAS, lyser mönstret Skydd för etablerad position igenom. Anställningsrelationen präglas emellertid också av förpliktelser och en arbetstagare som grovt missköter sig kan sägas upp av *personliga skäl*. Att en person blir av med sin position under sådana omständigheter ingår som en integrerad del i det underliggande normativa grundmönstret.<sup>51</sup> Det marknadsfunktionella mönstret gör sig däremot gällande när det är fråga om *arbetsbrist*, som uppstår vid olika former av ”driftförändringar” och alltid utgör saklig grund för uppsägning. I situationer då det anses nödvändigt för att kunna tillgodose behovet av förändring och utveckling i en verksamhet, tränger ägarens fria förfoganderätt således undan anställningsskyddet.<sup>52</sup> Genom de så kallade *turordningsreglerna* i 22 § LAS kvarstår dock ett visst skydd för arbetstagaren. I enlighet med mönstret Skydd för etablerad position blir anställningen därmed allt säkrare i en arbetsbristsituation ju längre arbetstagaren varit anställd.<sup>53</sup>

50 Anna Christensen (1996), s. 566 f.; och prop. 1973:129 s. 118 f.

51 Anna Christensen (1996), s. 547; och prop. 1973:129 s. 124.

52 Anna Christensen (1996), s. 567 f.; och prop. 1973:129 s. 123.

53 Anna Christensen (1996), s. 548; och prop. 1973:129 s. 154 f.

Inom den allmänna avtalsrätten görs ett åtskillnad mellan tidsbestämda och tidsbestämda avtal, en uppdelning som följt med in i arbetsrätten i form av tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar.<sup>54</sup> Både uppsägning och det därmed följande kravet på saklig grund är knutna till tillsvidareanställningen. De tidsbegränsade anställningsformerna är, enligt 4 § andra stycket LAS, istället utformade så att de upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när det avtalade arbetet är slutfört. En sådan anställning kan med andra ord inte sägas upp i för tid, om inte ena parten grovt åsidosätter sina åligganden eller parterna avtalat om det. I det senare fallet krävs dessutom saklig grund.<sup>55</sup> Under *anställningstiden* är skyddet i det avseendet alltså starkare för en arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning. Christensen menar dock att den i LAS tillåtna användningen av tidsbegränsade avtal visar på Det marknadsfunktionella mönstrets genomslag, tyvärr utan att närmare förklara hur detta ska förstås.<sup>56</sup>

Om jag tillåts föregripa analysen, så är min egen uppfattning att den position, som den tidsbegränsade anställningen utgör, varken är att betrakta som *etablerad* eller *skyddad* i samma bemärkelse som en tillsvidareanställning. Det följer dels av dess tidsbestämda karaktär, dels av att åtnjutandet av ett fullgott anställningsskydd handlar om mycket mer än att anställningsförhållandet bevaras under en bestämd avtalstid. Det relativt starka skydd som tillkommer en tidsbegränsad anställning är dessutom inte kopplat till själva positionen som en *social tillgång*, utan härrör ur rent avtalsrättsliga principer.<sup>57</sup> Därmed kan man urskilja inslagen av det fria avtalet och ägarens fria förfoganderätt, men inte av det rudimentära besittningsskyddet. De tidsbegränsade anställningsformerna bör därför inte ses som ett uttryck för det normativa grundmönstret Skydd för etablerad position, trots att avtalskonstruktionen som sådan ger den enskilde arbetstagaren ett visst skydd.

Utformningen av de tidsbegränsade anställningsformerna har genomgått betydande förändringar under de senaste decennierna. Att studera deras rättsliga utveckling ger en god inblick i hur arbetsmarknaden och den individuella arbetsrätten förändrats i stort sedan införandet av LAS.

---

54 Kent Källström & Jonas Malmberg (2016), s. 119.

55 Prop. 1973:129 s. 240; jfr. även AD 2006 nr 82.

56 Jfr. Anna Christensen (1996), s. 544.

57 Jfr. Ds 2002:56 s. 216.

# 4 Tidsbegränsade anställningar i svensk rätt

Sedan den djupa ekonomiska krisen i Sverige i början av 1990-talet är det bara de tidsbegränsade anställda som ökat sin relativa andel. Vid krisens utbrott utgjorde de tidsbegränsade anställningarna drygt 10 procent av samtliga anställningar, men under årtiondets andra hälft skedde en dramatisk ökning upp till den nivå mellan 15-17 procent som vi fortfarande befinner oss på idag.<sup>58</sup> Förändringen kan beskrivas som att arbetskraftens sammansättning förskjutits från *kärngruppen* till *perifera gruppen*.<sup>59</sup> Vad vi ska titta på i det här kapitlet är emellertid inte den faktiska förekomsten av tidsbegränsade anställningar, utan på den rättsliga reglering som möjliggör dem.

## 4.1 Införandet av 1974 års LAS

Tillsvidareanställningen växte under industrialiseringen fram som den huvudsakliga anställningsformen på den svenska arbetsmarknaden. Anställningsförhållandet reglerades främst genom personliga arbetsavtal och arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt gjorde andra anställningsformer i princip överflödiga. Med Saltsjöbadsavtalets undertecknande år 1938 etablerades *kollektivavtalet* som den centrala arbetsrättsliga regleringen i Sverige. I de nya avtalen enades parterna om att införa olika begränsningar av arbetsgivarnas § 32-befogenheter och dessa kom i allt väsentligt att knytas till just tillsvidareanställningen.<sup>60</sup>

Mot den bakgrunden föll det sig naturligt att vid utformningen av 1974 års LAS införa en presumtion om att en anställning gäller tills vidare och sedan anpassa skyddet därefter. Både utredningen som föregick lagen och den socialdemokratiska regeringen insåg att anställningsskyddet i allmänhet skulle bli svagare för de med tidsbegränsade

---

58 LO & Svenskt Näringsliv (2016), s. 5; och Statistiska centralbyrån (2017).

59 Se tidigare avsnitt 2.2; och Ds 2002:56 s. 198.

60 Jfr. Ds 2002:56 s. 215 f.

anställningar, eftersom det i huvudsak byggdes upp kring uppsägningsmomentet. Det fanns således en påtaglig risk för att arbetsgivare skulle komma att kringgå det mer långtgående skyddet vid tillsvidareanställningar, genom att i större omfattning anställa arbetstagare på viss tid. En sådan utveckling ville regeringen förhindra och ansåg därför att det var av yttersta vikt att lagen motverkade bruket av tidsbegränsade anställningar. Samtidigt erkändes att arbetsgivare i en del fall har ett befogat intresse av att kunna begränsa en anställning till viss tid, viss säsong eller visst arbete. Lagens utgångspunkt blev att tillsvidareanställningen skulle vara huvudregel och att möjligheterna till tidsbegränsade anställningar skulle begränsas i görligaste mån.<sup>61</sup>

I dåvarande 5 § andra stycket LAS inskränktes den *tillåtna användningen* av tidsbegränsade anställningsavtal till två situationer: praktikarbete och vikariat. Utöver det fick avtal om att anställning skulle avse viss tid, viss säsong eller visst arbete endast ingås om det föränleddes av ”arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet”.<sup>62</sup> Med andra ord var arbetsgivaren tvungen att objektivt kunna motivera en tidsbegränsad anställning med hänvisning till att arbetet i sig krävde det. Tidsbestämda avtal som träffades i strid med reglerna skulle automatiskt anses utgöra avtal om tillsvidareanställning och kunde föränleda såväl skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren som ingripanden från länsarbetsnämnden. Den klart restriktiva regleringen gjordes emellertid semidispositiv, så att fackföreningar och arbetsgivare genom kollektivavtal kunde anpassa anställningsformen efter förhållandena i de olika branscherna.<sup>63</sup>

En särskild företeelse är så kallade *rullande visstidsanställningar*, det vill säga fall då en arbetstagare har flera tidsbegränsade anställningar i följd. I propositionen till 1974 års LAS ansåg regeringen att sådana i allmänhet inte skulle få förekomma, utan arbetstagare skulle anställas tills vidare. Man uttalade dock att det finns fall då det kan ligga i både arbetstagares och arbetsgivares intresse att ingå flera tidsbestämda avtal i följd. Som exempel framhölls att vissa arbetstagare även efter uppnådd pensionsålder önskar fortsätta sitt arbete. Sådana överenskommelser skulle därför vara tillåtna om det fanns stöd i kollektivavtal. Några lagstadgade möjligheter erbjöds emellertid inte.<sup>64</sup>

De tidsbegränsade anställningarna förenades bara i vissa avseenden med särskilda skyddsregler och dessa fick vanligtvis effekt först när arbetstagaren varit anställd under en längre tid, oftast tolv månader. Arbetstagaren gavs bland annat rätt till

---

61 Prop. 1973:129 s. 144 f.

62 Ibid. s. 4 f.

63 Ibid. s. 147.

64 Ibid. s. 236.

besked minst en månad i förväg om att anställningen inte skulle komma att fortsätta efter slutdatumet, samt både ett löneskydd under den perioden och rätt till skälig ledighet för att söka nytt arbete. Den klart viktigaste bestämmelsen var dock den i dåvarande 25 § LAS stadgade *återanställningsrätten*.<sup>65</sup> Arbetstagare som anställts för viss tid, viss säsong eller visst arbete och som inte fått fortsatt anställning till följd av arbetsbrist, hade företrädesrätt till ny anställning inom den verksamhet där denne tidigare varit sysselsatt. Förutsättningarna var att det förflutit maximalt ett år sedan anställningen upphörde, att arbetstagaren hade de kvalifikationer som krävdes och anmälde sitt anspråk på företrädesrätt till arbetsgivaren. På den punkten gällde således samma bestämmelser som för tillsvidareanställda.<sup>66</sup>

Den genomgripande arbetsrättsliga reform som 1974 års LAS innebar skulle inte komma att stå oemotsagd. Under de närmast följande åren inleddes flera utredningar av den nya lagstiftningen, vilket resulterade i en helt ny lag om anställningsskydd.<sup>67</sup>

## 4.2 Ny anställningsskyddslag 1982

Mellan åren 1976 och 1982 leddes Sverige av borgerliga regeringar i olika konstellationer. Mot slutet av denna period kunde riksdagen på regeringens förslag anta 1982 års LAS. Med den nya lagen togs det första steget mot en uppmjukning av regelverket kring tidsbegränsade anställningar.

Inledningsvis kan vi konstatera att kollektivavtalen minskade i betydelse till förmån för uttrycklig reglering i lagstiftningen. Regeringen ansåg att det fanns självständiga skäl för användning av tidsbegränsade anställningar och att reglering i kollektivavtal därför var onödig i många fall. Detta ledde till flera lagtekniska ändringar samt en kompenserande bestämmelse i 28 § LAS om att arbetsgivare skulle underrätta kollektivavtalsbärande fackförening vid ingående av tidsbegränsade anställningsavtal.<sup>68</sup> Men framför allt menade regeringen att det fanns ett ”oomtvistligt och utbrett behov” av nya tidsbegränsade anställningsformer och listan över tillåtna visstidsavtal i 5 § LAS utvidgades kraftigt.<sup>69</sup>

---

65 Ds 2002:56 s. 216 f.

66 Prop. 1973:129 s. 8.

67 Ds 2002:56 s. 220.

68 Ibid. s. 220 f.

69 Prop. 1981/82:71 s. 45. Det infördes även en ny bestämmelse i 6 § LAS om tidsbegränsade

De anställningsformer som funnits sedan tidigare behölls, men i något förändrad form, främst till följd av praxis från Arbetsdomstolen.<sup>70</sup> Ändringen gällde huvudsakligen en precisering av begreppet ”arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet”. Genom att byta ut ”arbetsuppgifternas” mot ”arbetets” utökades möjligheterna till tidsbegränsade anställningar även när arbetsuppgifterna låg inom ramen för arbetsgivarens normala verksamhet, bland annat i form av så kallade *projektanställningar*.<sup>71</sup> Dessutom tilläts även avtal för viss tid som avsåg feriearbete och anställning efter uppnådd pensionsålder, samt avtal som gällde fram till dess att arbetstagare skulle börja värnpliktstjänstgöring. Den stora nyheten var dock möjligheten att ingå anställningsavtal för viss tid som föranleddes av *tillfällig arbetsanhopning*. Syftet med regeln var ”att ge en möjlighet för arbetsgivaren att klara upp situationen, när det tillfälligt uppkommer ett kortsiktigt behov av en extrainsats”<sup>72</sup>. Det skulle vara helt upp till den enskilde arbetsgivaren att bedöma när ett sådant behov förelåg. För att förhindra missbruk av anställningsformen infördes begränsningen att sådana avtal fick ingås för högst sex månader under en tvåårsperiod.<sup>73</sup>

Ytterligare en betydande förändring innebar att en tidsbegränsad anställning som ingåtts i strid mot reglerna inte längre skulle övergå till en tillsvidareanställning per automatik. Istället kunde arbetstagaren enligt 36 § LAS få en tillsvidareförklaring först efter talan vid Arbetsdomstolen och annars gällde vad som ursprungligen avtalats.<sup>74</sup>

### 4.3 Arbetsrätt för ökad tillväxt 1997

Efter de turbulenta krisåren under 1990-talet genomförde den socialdemokratiska regeringen en rad förändringar under parollen ”arbetsrätt för ökad tillväxt” år 1997. Då tog den nya anställningsformen *överenskommen visstidsanställning* plats i den för ändamålet införda 5 a § LAS.<sup>75</sup>

Regeringen konstaterade att samtliga av de då existerande tidsbegränsade anställningsformerna krävde att arbetsgivaren kunde ange något särskilt skäl för

provanställningar. Den anställningsformen ska dock inte behandlas här.

70 Se exempelvis AD 1976 nr 73 och AD 1977 nr 56.

71 Prop. 1981/82:71 s. 118 ff.

72 Ibid. s. 50.

73 Ibid. s. 3.

74 Ibid. s. 9; jfr. Ds 2002:56 s. 221.

75 Prop. 1996/97:16 s. 8; jfr. Ds 2002:56 s. 222.

anställningen. För att främja nyanställningar och flexibilitet i det rådande ekonomiska läget utformades den överenskomna visstidsanställningen så att arbetsgivaren inte behövde lämna någon motivering.<sup>76</sup> I vanlig ordning vidtogs åtgärder för att skydda mot missbruk, den här gången uttryckligen mot rullande visstidsanställningar. Huvudregeln utformades så att avtal beträffande en och samma arbetstagare fick omfatta högst tolv månader under en treårsperiod och den kortaste anställningstiden bestämdes till en månad. För nystartade företag kunde tiden ökas till 18 månader för samma period. En ytterligare begränsning bestod i att en arbetsgivare maximalt fick ha fem arbetstagare anställda med överenskommen visstidsanställning.<sup>77</sup>

Vid sidan av den nya anställningsformen genomfördes vissa mindre uppmjukningar av reglerna<sup>78</sup> och återanställningsrätten inskränktes för att stimulera nyanställningar.<sup>79</sup> En skärpning genomfördes emellertid samtidigt avseende vikariat. En *omvandlingsregel* infördes som innebar att ett vikariat som en arbetstagare haft hos en arbetsgivare i mer än tre år under en femårsperiod, automatiskt skulle övergå till en tillsvidareanställning.<sup>80</sup>

## 4.4 Förenkling och bättre möjligheter 2007

Regleringen av de tidsbegränsade anställningsformerna hade minst sagt blivit omfattande och krånglig. Reglerna möjliggjorde dessutom stapling av de olika anställningsformerna, så att arbetstagare riskerade att fastna i upprepade visstidsanställningar. Den rödgröna samlingsregeringen insåg att behovet av en genomgripande reform var stort och överlämnade en proposition till riksdagen 2006.<sup>81</sup>

Även fortsättningsvis skulle den huvudsakliga anställningsformen på den svenska arbetsmarknaden vara tillsvidareanställningen, men det skulle samtidigt bli enklare att ingå anställningsavtal för viss tid. Reformen innebar att det i fortsättningen skulle finnas tre tidsbegränsade anställningsformer i 5 § LAS: fri visstidsanställning, vikariat och anställning efter uppnådd pensionsålder. Den helt nya anställningsformen

---

<sup>76</sup> Prop. 1996/97:16 s. 32.

<sup>77</sup> Ibid. s. 8 f.

<sup>78</sup> Se exempel i Ds. 2002:56 s. 222.

<sup>79</sup> Ibid. s. 41 f.; För viktiga förändringar av återanställningsrätten i samband med att arbetskraftsinhyrning tilläts minska behovet av nyanställningar, se AD 2003 nr 4.

<sup>80</sup> Prop. 1996/97:16 s. 8.

<sup>81</sup> Prop. 2005/06:185 s. 38 f.

*fri visstidsanställning* ersatte den stora mängd avtal som under åren samlats i paragrafen. Regeringen uttalade att arbetsgivaren inte behövde visa på något särskilt skäl för att göra avsteg från huvudregeln om tillsvidareanställning och det skulle således vara fritt att avtala om en eller flera tidsbegränsade anställningar. För att säkra anställningstryggheten och förhindra missbruk förenades bestämmelsen med en omvandlingsregel. Den fria visstidsanställningen skulle, efter vikariatets modell, övergå i en tillsvidareanställning om en arbetstagare varit anställd i anställningsformen mer än 14 månader under en femårsperiod.<sup>82</sup> Återanställningsrätten utvidgades till att omfatta alla anställningar.<sup>83</sup>

Under ledning av en ny borgerlig alliansregering påbörjades dock nya ändringsarbeten i 5 § LAS redan före de senaste ändringarnas ikraftträdande. Fri visstidsanställning döptes om till *allmän visstidsanställning*, möjligheter till särskild *säsongsanställning* återinfördes och omvandlingsreglerna justerades till 24 månader.<sup>84</sup>

## 4.5 Åtgärder mot missbruk 2016

Redan år 1999 hade EU utfärdat det så kallade visstidsdirektivet,<sup>85</sup> som byggde på ett ramavtal träffat mellan de centrala fackföreningarna och arbetsgivarorganisationerna på den europeiska nivån. Ramavtalet syftade bland annat till att motverka missbruk av tidsbegränsade anställningar. Vid tidpunkten ansåg den svenska regeringen att reglerna i LAS innehöll ett tillräckligt skydd och att inga förändringar var nödvändiga. TCO anmälde Sverige till EU-kommissionen år 2007, som i sin tur valde att inleda ett överträdelseärende på grund av bristfälligt genomförande av direktivet. Kritiken bestod i att Sverige saknade effektiva åtgärder för att förhindra missbruk av att flera på varandra följande allmänna visstidsanställningar kunde kombineras med de andra tidsbegränsade anställningsformerna.<sup>86</sup> Till följd av EU-kommissionens kritik vidtog den socialdemokratiska regeringen de erforderliga åtgärderna år 2016.<sup>87</sup>

Nya omvandlingsregler har förts in i de helt nya 5 a och 5 b §§ LAS. De stadgar

---

<sup>82</sup> Ibid. s. 42 ff.

<sup>83</sup> Ibid. s. 53.

<sup>84</sup> Prop. 2006/07:111 s. 1.

<sup>85</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999.

<sup>86</sup> Ds 2015:29 s. 17-26.

<sup>87</sup> Prop. 2015/16:62 s. 11 f.



för det första att en *allmän visstidsanställning* övergår till en tillsvidareanställning när en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år under antingen en femårsperiod, eller under en period då arbetstagaren haft på varandra följande tidsbegränsade anställningar i form av allmän visstid, vikariat eller säsongarbete. En sådan anställning ska anses ha följt på en annan om den tillträts inom sex månader från den föregående anställningens slutdag. För det andra ska ett *vikariat* omvandlas till en tillsvidareanställning när en arbetstagare varit anställd hos en arbetsgivare i vikariat i sammanlagt mer än två år under en femårsperiod. Omvandlingsreglerna gäller emellertid inte för den som uppnått pensionsålder.<sup>88</sup>

## 4.6 Nuvarande anställningsformer

För att kort summera utvecklingen, så kan vi konstatera att det skett en successiv utvidgning av möjligheterna att använda tidsbegränsade anställningar istället för tillsvidareanställningar. Denna trend har i princip varit oberoende av vilket eller vilka politiska partier som varit innehavare av regeringsmakten. Den nuvarande utformningen av 5 § LAS tillåter att arbetsgivare och arbetstagare ingår tidsbegränsade anställningsavtal i form av allmän visstidsanställning, vikariat, säsongarbete, samt anställning efter uppnådd pensionsålder. Det krävs inga särskilda skäl för att göra avsteg från huvudregeln om tidsbestämda avtal, men i enlighet med EU-rätten är möjligheterna att låta flera visstidsanställningar följa på varandra begränsade.

---

<sup>88</sup> Ibid. s. 16 ff.

# 5 Analys och slutsatser

Vi har nu gått igenom ett av de rättsliga uttrycken för flexibiliseringen av arbetslivet. Vi har dessutom bekantat oss med såväl ett teoretiskt ramverk som med politiska och ekonomiska faktorer. Jag ska i det här kapitlet försöka väva samman dessa delar och därigenom besvara uppsatsens frågeställningar.

## 5.1 Anställningens värden och intressen

Den första frågan är vilka motstående sociala och ekonomiska värden och intressen som dominerar utformningen av anställningsförhållandet? Inledningsvis vill jag framhålla att det i analysen är viktigt att skilja mellan olika nivåer. Anna Christensens teori ger oss huvudsakligen två nivåer: rättsreglerna och de underliggande moraliska föreställningar, som utgör den juridiska regleringens normativa innehåll. De normativa grundmönstren är de konstanta och vanligt förekommande mönster på den underliggande moraliska nivån som tydligt formar rättsreglerna.

När vi studerar den rättsliga regleringen av anställningsförhållandet råder det ingen tvekan om att den präglas av en motsättning mellan de normativa grundmönstren *Skydd för etablerad position* och *Det marknadsfunktionella mönstret*. Min uppfattning är emellertid att de normativa grundmönstren, samtidigt som de utgör värden i sig, dessutom kan fyllas med andra värden och intressen. Skydd för etablerad position och Det marknadsfunktionella mönstret är ju i viss bemärkelse tomma på normativt innehåll. Genom att fråga sig i vilket syfte en etablerad position skyddas, vad ägaren vill åstadkomma med sin fria förfoganderätt och vad respektive part vill göra med sin avtalsfrihet, menar jag att man kan öppna upp ytterligare en nivå. Det är på denna politiska nivå som arbetstagarens sociala intresse av *anställningstrygghet* och arbetsgivarens ekonomiska intresse av *organisatorisk flexibilitet* finns. Jag anser att det är dessa motstående intressen, förmedlade genom de normativa grundmönstren, som dominerar den rättsliga utformningen av anställningsförhållandet i svensk arbetsrätt. På så sätt kan vi också se hur den politiska nivån förhåller sig till den rättsliga.

## 5.2 Förskjutning i det normativa fältet

Jag redogjorde för de tidsbegränsade anställningsformernas gradvisa utveckling i svensk rätt i föregående kapitel. Frågan är om det däri går att urskilja en förändring i den rättsliga regleringens förhållande till de värden och intressen som identifierats ovan?

För att svara på frågan måste vi först reda ut förhållandet mellan den rättsliga regleringen och de normativa grundmönstren. Jag klargjorde i ett tidigare resonemang att den tillåtna användningen av tidsbegränsade anställningsavtal ska anses vara ett uttryck för Det marknadsfunktionella mönstret, framför allt de dynamiska elementen det fria avtalet och ägarens fria förfoganderätt. Motsättningen mellan de två dominanta grundmönstren ska därför inte ses i förhållande till de tidsbegränsade anställningarna i isolation. De nya omvandlingsreglerna, som infördes vid senaste ändringen 2016, och återanställningsrätten är exempelvis *inte* i sig uttryck för grundmönstret Skydd för etablerad position. Bestämmelserna syftar till att det ska vara *möjligt att nå* en etablerad position, vilket inte ingår som ett element i det normativa grundmönstret.

Den successiva utvidgningen av möjligheterna att använda tidsbegränsade avtal istället för tillsvidareanställningar är ett uttryck för att Det marknadsfunktionella mönstret utövar en allt starkare dragningskraft på de arbetsrättsliga reglerna i *allmänhet*. Detta sker på bekostnad av Skydd för etablerad position och däri består förskjutningen i det normativa fältet. Med hänvisning till den ovan anförda relationen mellan grundmönstren och de förfäktade intressena, går det således att i den rättsliga utvecklingen urskilja en ideologisk förändring i arbetsrätten. Vi rör oss från att betona arbetstagarens intresse av anställningstrygghet till att främja arbetsgivarens intresse av organisatorisk flexibilitet. Christensens deskriptiva teori antyder att denna förändring inte kan förklaras i rent juridiska termer, utan att svaren får sökas på den politiska nivån.

Jag menar att bilden av rätten som ett kraftfält med normativa grundmönster som försöker dra till sig rättsreglerna bör kompletteras. En fullständig analys måste ta hänsyn till att det är konkreta politiska och ekonomiska aktörer som *de facto* försöker dra rättens normer i överensstämmelse med sina intressen och ideologiska övertygelser. De normativa grundmönstrens skiftande styrka kan därför sägas bero på dessa aktörers relativa maktposition. Den skiss som jag tecknade i bakgrundskapitlet är naturligtvis yttlig och förenklad, men innehåller många av de politiska och ekonomiska faktorer som enligt min uppfattning inverkar på maktbalansen och i förlängningen på anställningens rättsliga utformning. Dessa samband får dock analyseras närmare i en annan studie.

## 6 Avslutning

Vi har sett att den i inledningen nämnda samhällskonflikten, mellan krav på socialt skydd och demokratiskt deltagande å ena sidan och strävan efter marknadsekonomisk effektivitet å den andra, kan skönjas även i utvecklingen av arbetsrättens regler. Den förändring som skett avseende de tidsbegränsade anställningsformernas rättsliga reglering visar på en tydlig ideologisk förskjutning, från en vakthållning om arbetstagarens intresse av anställningstrygghet till ett främjande av arbetsgivarens intresse av organisatorisk flexibilitet. För att förklara förändringarna måste vi titta såväl på de rättsliga aspekterna som på de underliggande politiska och ekonomiska faktorerna.

Flexibiliseringen av arbetslivet är en pågående global process av enorm betydelse för samhällsutvecklingen. Jag är övertygad om att forskningen på området kräver ett tvärvetenskapligt angreppssätt, med analyser på flera olika nivåer och ur olika perspektiv, om vi fullt ska förstå dess orsaker, utveckling och konsekvenser. I det arbetet har rättsvetenskapen en viktig roll att spela och särskilt Anna Christensens teoretiska ramverk kan bidra med många betydelsefulla insikter.

# Litteratur- och källförteckning

## Rättsvetenskaplig doktrin

Christensen, Anna (1996). ”Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster”,  
*Tidsskrift for Rettsvitenskap*, nr 4/96 (s. 519-574). Oslo: Universitetsforlaget.

Hydén, Håkan (2002). *Rättssociologi som rättsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas (2016). *Anställningsförhållandet* [4. uppl.].  
Uppsala: Iustus förlag.

Numhauser-Henning, Ann (2002). "Fixed-term Work in Nordic Labour Law",  
*Scandinavian Studies in Law*, Vol. 43. Stockholm.

Numhauser-Henning, Ann (2007). ”Från begränsad till allmän visstidsanställning”,  
*Vänbok till Axel Adlercreutz*. Lund: Juristförlaget i Lund.

Numhauser-Henning, Ann (2013). ”Understanding Law as Normative Patterns in a  
Normative Field”, *Normative Patterns and Legal Developments in the Social  
Dimension* (red. Numhauser-Henning, A. & Rönmmar, M.). Oxford: Hart Publishing.

Numhauser-Henning, Ann (2014). ”Noteringar om Skydd för Etablerad Position - ett  
normativt grundmönster”, *Festskrift till Catharina Calleman - i rättens utkanter*  
(red. Persson, A. & Ryberg-Welander, L). Uppsala: Iustus förlag.

Numhauser-Henning, Ann och Rönmmar, Mia (2010). *Fifteen Years with the Norma  
Research Programme* (red. Numhauser-Henning, A. & Rönmmar, M.). Lunds  
universitet.

Rönmmar, Mia (2007). "Anställningsskydd och anställningsavtal - arbetsrättslig  
forskning ur ett europeiskt perspektiv", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 13, nr 3-4 (s.  
73-86). Karlstad: Universitetstryckeriet.

Rönmmar, Mia (2008). ”Ett förändrat arbetsliv”, *Tempo. Om fart och det föränderliga*  
(red. M. Cronqvist, & H. Sandberg). Makadam förlag.

Rönmar, Mia (2010). "Labour Policy on Fixed-Term Work in Sweden", *Regulation of Fixed-Term Employment Contracts. A Comparative Overview*, Bulletin of Comparative Labour Relations, Vol. 76, (red. T. Araki, H. Nakakubo & R. Blanpain). Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn.

Tuori, Kaarlo (2013). "Law Beyond Law", *Normative Patterns and Legal Developments in the Social Dimension* (red. Numhauser-Henning, A. & Rönmar, M.). Oxford: Hart Publishing.

## Övrig litteratur

Allvin, Michael; Aronsson, Gunnar; Hagström, Tom; Johansson, Gun och Lundberg, Ulf (2006). *Gränslöst arbete – Socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Stockholm: Liber.

Atkinson, John (1984). "Manpower Strategies for Flexible Organisations", *Personnel Management*, Vol. 16 No. 8 (s. 28-31). London.

Castells, Manuel (2000). *Nätverkssamhällets framväxt*. Göteborg: Daidalos.

Harvey, David (2005). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.

LO och Svenskt Näringsliv (2016). *Tidsbegränsade anställningar på svensk arbetsmarknad - en kartläggning av förekomsten, behoven och hur de används*. Gemensam rapport.

Magnusson, Lars (2013). *Håller den svenska modellen? Arbete och välfärd i en global värld* [2. uppl.]. Lund: Studentlitteratur.

Sahlén, Malin (2017). *Alva öppnar dörren – allmän visstidsanställning är en jobbsuccé*. Svenskt Näringsliv.

Sennett, Richard (2006/2007). *Den nya kapitalismens kultur* [Översättning: Örjan Sjögren]. Stockholm: Atlas.

## **Offentligt tryck**

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv

Ds 2015:29 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

Proposition 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd

Proposition 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m.m.

Proposition 1996/97:16 En arbetsrätt för ökad tillväxt

Proposition 2005/06:185 Förstärkning och förenkling – ändringar i  
anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen

Proposition 2006/07:111 Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

Proposition 2015/16:62 Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar

## **Rättsfall**

AD 1976 nr 73

AD 1977 nr 56

AD 2003 nr 4

AD 2006 nr 82

## **Övriga källor**

Statistiska centralbyrån (2017). *Arbetsmarknadssituationen för hela befolkningen 15–74 år; AKU Första kvartalet 2017*. Statistiska meddelanden.