

Tidsbegränsade anställningar

Flexibilitet eller anställningstrygghet?

Sofia Stolt

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT 2020



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Förord	9
Förkortningar.....	11
1. Inledning.....	13
1.1 Bakgrund.....	13
1.2 Syfte och frågeställning	14
1.3 Avgränsningar.....	15
1.4 Metod och material	15
1.5 Disposition	16
2. Gällande rätt	19
2.1 Bakgrund till regleringen.....	19
2.2 Lagen om anställningsskydd (1982:80).....	20
2.3 Implementering av visstidsdirektivet i svensk lagstiftning.....	25
2.3.1 Visstidsdirektivet	25
2.3.2 Anmälan till EU-kommissionen	26
2.4 Arbetsmarknadsparternas lösningar i kollektivavtal.....	27
3. Tidsbegränsade anställningar på arbetsmarknaden	30
3.1 Atypiska anställningsformer	30
3.1.1 Statistik	32
3.2 Plattformsarbete	33
3.2.1 Plattformsarbete i Norge och Danmark	34
3.3 Problematiken för atypiskt anställda.....	35
3.4 Drivkrafterna mot flexibilitet.....	36
3.4.1 Flexicurity	37

5. Analys.....	39
5.1 Stapling av tidsbegränsade anställningar	39
5.2 Omvandling till tillsvidareanställning	40
5.3 På arbetsmarknaden	42
5.4 Faktiska konsekvenser för arbetstagaren	45
5.5 Framåtblick	46
6. Sammanfattning och slutsatser.....	49
6.1 Avslutande reflektioner.....	50
Käll- och litteraturförteckning	51
Rättsfallsförteckning

Summary

The modern labour market is strongly correlated with the employer's increasing demand for flexibility. This demand can be achieved by flexible, oftentimes fixed-term, employment types rather than the traditional permanent employment that, in Sweden, is attached with strong employment protection.

This essay is aimed at investigating what problems and difficulties for employees that can occur in light of the current regulation on fixed-term employment and the driving forces that spurs the emergence of new, flexible, employment types on the labour market.

This results in a discussion about consecutive fixed-term employments, conversion from a fixed-term to a permanent employment as well as new phenomena on the labour market and what problems these might pose. The conclusion is that new employment types tend to lead to employees, who already have a weaker position on the labour market, working under insecure conditions. The increased demand for flexibility can therefore be considered to mainly affect marginalised groups on the labour market.

Sammanfattning

På den moderna arbetsmarknaden är arbetsgivaren behov av flexibilitet inom verksamheten ett återkommande inslag. Denna efterfrågan kan uppnås genom alltmer flexibla, ofta tidsbegränsade, anställningsformer än den traditionella tillsvidareanställningen som, i Sverige, är behäftat med starkt anställningsskydd.

Denna uppsats syftar till att utreda vilka problem och svårigheter för arbetstagare som kan uppstå med bakgrund av nuvarande lagstiftningen av tidsbegränsade anställningar samt drivkraften mot flexibilitet som bidrar till att nya anställningsformer uppstår på arbetsmarknaden.

Resultatet är en diskussion om stapling, omvandling till en tillsvidareanställning samt nya företeelser på arbetsmarknaden och vilka problem de kan medföra. Slutsatsen är att de nya anställningsformer som uppstått på arbetsmarknaden medför att många arbetstagare, som ofta redan har en svagare position på arbetsmarknaden, arbetar under otrygga förhållanden. Det ökade behovet av flexibilitet kan alltså anses vara något som i stor grad drabbar marginalgrupperna på arbetsmarknaden.

Förord

Intresset för ämnet av denna uppsats väcktes då jag själv arbetat i tidsbegränsade anställningar och då erfarit vad jag då upplevde vara baksidan med en tidsbegränsad anställning. Detta resulterade i en nyfikenhet i hur det faktiskt ser ut arbetsmarknaden.

Tack till handledare Annamaria Westregård som kunnat leda mig i rätt riktning.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
CEEP	The European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services
Ds	Departementsserien
EFS	European Social Fund
EU	Europeiska unionen
FEU	Fördraget om Europeiska Unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt
IF Metall	Industrifacket Metall
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
SCB	Statistiska Centralbyrån
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Regleringen av tidsbegränsade anställningar har länge varit omdiskuterat vilket i synnerhet grundar sig i den alltmer föränderliga arbetsmarknaden samt eftersom det rör sig om en balansgång mellan två motsatta intressen.¹ Huvudregeln är tillsvidareanställning eftersom det erbjuder ett mer långtgående anställningsskydd² men i takt med att arbetsmarknaden blir alltmer flexibel finns det också en stor efterfrågan på tillfällig personal under arbetstoppar.³ Motiveringen till att visstidsanställningar är en nödvändig anställningsform grundar sig dels i arbetsgivarens behov av flexibilitet men även då det för arbetstagare som står långt från arbetsmarknaden ges möjlighet att få en väg in i arbetslivet. Dessutom finns det även grupper av arbetstagare som efterfrågar arbete av tillfällig karaktär.⁴

Idag kan den tidsbegränsade anställningsformen allmän visstidsanställning, som infördes 2007, användas utan att några objektiva skäl fordras.⁵ Motiven till införandet av denna anställningsform var bland annat att öka möjligheterna för arbetsgivaren att anställa och därmed vara mer flexibel. Detta grundade sig i att en hög arbetslöshet iakttagits, främst hos ungdomar, och ökade möjligheter att anställa tidsbegränsat skulle kunna vara en väg in i arbetslivet.⁶ Det har även uppstått anställningsformer på arbetsmarknaden, s.k. intermittenta anställningar, som inte har någon rättslig innebörd och som ofta färgas av oregelbundenhet i när arbetet utförs samt att en anställning kan utgöra enbart ett arbetspass eller en mycket kort tid. Dess rättsliga stöd finns i att de grunden utgör olika typer av lagstadgade tidsbegränsade anställningar.⁷ Enligt Statistiska Centralbyråns (SCB)

¹ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd: en lagkommentar, 11 uppl. (Stockholm: Wolters Kluwer, 2016), s. 243.

² Glavå, Mats och Hansson, Mikael, Arbetsrätt, 3 uppl. (Lund: Studentlitteratur AB, 2016), s. 234.

³ Ibid. s. 243.

⁴ SOU 2020:30, s. 278.

⁵ Ibid. s. 111.

⁶ Prop. 2006/07:111, s. 22 f.

⁷ SOU 2019:5, s. 178 f.

Arbetskraftsundersökningar hade 16,8% av alla anställda i Sverige någon typ av tidsbegränsad anställning år 2019.⁸ Andelen tidsbegränsat anställda har sett en ökning sedan år 1990 som då var 10% hade ökat till 15% till år 2006.⁹

I internationella mätningar, utförda av Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), har Sverige ett relativt starkt anställningsskydd som i huvudsak är kopplat till tillsvidareanställningar men något svagare anställningsskydd för tidsbegränsat anställda. Internationellt har Sverige jämförelsevis stort gap i anställningsskyddet mellan dessa anställningsformer.¹⁰

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med detta arbete är att åskådliggöra och systematisera dagens lagstiftning av tidsbegränsade anställningar samt vilka nya anställningsformer som etablerar sig på arbetsmarknaden, enligt ovan anført, och vilka drivkrafter det är som bidrar till utvecklingen av dessa. Detta för att i sin tur kunna uppmärksamma och analysera vilka eventuella rättsliga problem nuvarande lagstiftningen kan orsaka samt svårigheter det kan medföra för en arbetstagare med utgångspunkt i uppkomsten av nya anställningsformer på arbetsmarknaden. Detta kommer besvaras genom följande frågeställningar:

- Vilka huvudsakliga problem för arbetstagare kan identifieras med den nuvarande regleringen av tidsbegränsade anställningar?
- Vilka drivkrafter bidrar till att nya, inte lagstadgade, anställningsformer utvecklas på arbetsmarknaden?
- Vilka svårigheter kan uppstå för arbetstagare med den nuvarande regleringen av tidsbegränsade anställningar och uppkomsten av nya anställningsformer på arbetsmarknaden?

⁸ Statistiska Centralbyrån, *Arbetskraftsundersökningarna (AKU) – Tema: Utvecklingen för tidsbegränsat anställda* 2005-2019. 2020-03-31.
https://www.scb.se/contentassets/2a10e4f48c214704810ca7dbf06ad237/am0401_2020a01_sm_am110sm2001.pdf (hämtad 2020-12-16) s.1.

⁹ Ds 2008:16, s. 26.

¹⁰ Ibid. s. 350.

1.3 Avgränsningar

Då jag dels har valt att undersöka lagstiftningen av tidsbegränsade anställningar i Sverige kommer jag därmed enbart behandla lagen om anställningsskydd (1982:80, LAS) eftersom den enligt 2§ gäller förutsatt att inte speciallagstiftning föreskriver annat. Utöver LAS finns det speciallagstiftningar¹¹ som jag därmed har valt att inte behandla.

Jag kommer även ta upp olika typer av atypiska sysselsättningsformer men har då valt att begränsa mig till tidsbegränsade anställningar och därmed utesluta andra typer av atypiskt arbete så som bemanningsanställda, egenföretagare eller egenanställda. Provanställning utgör även en tidsbegränsad anställningsform som jag emellertid valt att inte behandla då denna har andra lagstadgade ramar och syften. Arbetet kommer i huvudsak vara utifrån ett arbetstagarperspektiv, därav har jag valt att inte behandla arbetsgivarens intressen utifrån det formulerade syftet.

1.4 Metod och material

I detta arbete kommer jag använda mig av den traditionella rättsdogmatiska metoden som syftar till att redogöra för den gällande rätten, *lex lata*, genom att titta på relevanta rättskällor för att kunna systematisera den gällande rätten.¹² Vid användande av denna metod är det av vikt att författaren inte färgas av värderingar då denna enbart syftar till att fastställa gällande rätt.¹³ För att fastställa gällande rätt kommer jag titta på de auktoritära rättskällorna som inrymmer lagstiftning, dels svensk lagstiftning men även med inslag av EU-rättslig sekundärrätt i form av visstidsdirektivet¹⁴, förarbeten samt praxis och doktrin.¹⁵ Eftersom detta arbete har en arbetsrättslig utgångspunkt är även kollektivavtal en vägledande källa¹⁶ därav kommer även ett urval av några utvalda kollektivavtalsbestämmelser tas upp. Urvalet är tilltänkt ge en vidare bild av olika typer av lösningar som uppkommit inom olika branscher. Redogörelsen för gällande rätt kommer således i sin helhet

¹¹ Se t.ex högskoleförordning (1993:100) eller skollag (2010:800).

¹² Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 3 uppl. (Stockholm:Norstedts Juridik, 2015), s. 43.

¹³ *Ibid.* s. 45.

¹⁴ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 5 uppl. (Stockholm: Wolters Kluwer, 2017), s. 35.

¹⁵ Sandgren (2015), s. 43.

¹⁶ Glavå och Hansson (2016), s. 72.

vara deskriptiv då detta är nödvändigt för att i ett senare led kunna analysera materialet.¹⁷

Eftersom detta arbete även intresserar sig för den verklighet den gällande rätten existerar i och hur rättsreglerna ter sig på arbetsmarknaden kommer jag även genom empirisk data kartlägga användandet av tidsbegränsade anställningar på arbetsmarknaden.¹⁸ Detta inryms i det rättsvetenskapliga arbetet dels för att förankra den gällande rätten till verkligheten för att kunna skapa en vidare förståelse för ämnet och de faktiska förhållanden på arbetsmarknaden.¹⁹ Inom tidsramen för uppsatsarbetet ryms däremot inte att upprätta eget empiriskt material utan det kommer ske med ledning redan etablerat empiriskt material i form av rapporter, statistik och relevant forskning inom ämnet.

Värt att tillägga är att inkorporera empiriskt material medför inte initialt likvärdig relevans som de vedertagna rättskällorna inom rättsdogmatiken utan här bör materialet övervägas noggrannare. Dess autenticitet bör övervägas för att bibehålla arbetets tillförlitlighet.²⁰ Dessutom är arbetets objektivitet en annan viktig aspekt att vilket bibehålls bland annat genom att undvika att urval av material som färgas av författarens egna värderingar så att argumentation kan göras saklig med en tydlig redogörelse för vad som är författarens egna synpunkter.²¹ Detta är något jag i största möjliga utsträckning beaktat vid urval av material för att kunna bibehålla en så hög objektivitet som möjligt med förbehåll för att det finns en risk empiriskt material kan vara partiskt..

1.5 Disposition

Första kapitlet redogör för ämnet och dess bakgrund samt presenteras arbetets syften och frågeställningar. Därefter kommer metod och material beskrivas samt vilka avgränsningar som gjorts.

Andra kapitlet berör dels inledande bakgrund till regleringen därefter redogörs för lagstiftningen och implementeringen av visstidsdirektivet i svensk lagstiftning.

¹⁷ Sandgren (2015), s. 73.

¹⁸ Sandgren (2015), s. 49.

¹⁹ Sandgren, Om teoribildning och rättsvetenskap, Juridisk Tidsskrift, 05/2 (2004) s. 309.

²⁰ Sandgren (2015), s. 34 f.

²¹ Ibid. s. 69.

Detta kapitel kommer även innehålla ett urval av kollektivavtal som ska illustrera arbetsmarknadsparternas avvikelser från LAS.

I tredje kapitlet kommer istället vara inriktat på att belysa hur det faktiska användandet av tidsbegränsade anställningar ser ut på arbetsmarknaden genom att beskriva vilka nya anställningsformer och företeelser som utvecklats på arbetsmarknaden. Detta följs av en beskrivning av vilka svårigheter dessa nya anställningsformer kan medföra för arbetstagare. Slutligen kommer detta kapitel även behandla de drivande krafterna bakom uppkomsten av de nya anställningsformerna på arbetsmarknaden.

I fjärde kapitlet kommer det som redogjorts för i andra och tredje kapitlen analyseras utifrån uppsatsens formulerade syfte och frågeställningar.

Slutligen, kommer uppsatsen avslutas med en samfattning av vilka slutsatser som kan dras från analysen samt egna reflektioner.

2. Gällande rätt

2.1 Bakgrund till regleringen

Den fria antagningsrätten för arbetsgivaren är en stark grundsats på den svenska arbetsmarknaden och har varit sedan decemberkompromissen. Den starka principen har även använts som motargument i det fall det funnits förslag på att begränsa den.²²

Under början av 70-talet tog diskursen om anställningstrygghet allt större plats i takt med att arbetsmarknaden förändrades.²³ Arbetsrätten genomgick omfattande reformer som innebar att lagstiftning blev en allt större del av arbetsmarknaden.²⁴ Kollektivavtal är alltjämt en utmärkande del av den svenska arbetsmarknaden som tillåter arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer att finna egna lösningar som kan variera branscher emellan. Täckningsgraden av kollektivavtalen och organisationsgraden i Sverige ställer sig högt i internationella jämförelser.²⁵ Detta innebär att lagstiftningen i den mån att det kan göras avsteg från den i kollektivavtal mellan parterna kan anses vara relativt flexibel.²⁶ Då LAS infördes innebar det en begränsning i arbetsgivarens uppsägnings- och antagningsrätt i samband med att regler om uppsägning, tidsbegränsade anställningar och företrädesrätt infördes.²⁷ Anledningen till införandet av lagstiftningen på en relativt oreglerad arbetsmarknad var för att skydda särskilt utsatta grupper då arbetstagaren ansågs vara den part som kunde missgynnas av anställningsförhållandet. Dessutom kunde avsaknad av lagstiftning leda till ogrundade uppsägningar, därav är skydd mot godtyckliga uppsägningar är en av de huvudsakliga avsikterna med anställningsskyddet.²⁸ Det omfattande lagstiftningsarbetet bemöttes med kritik där tonvikten låg vid bland

²² Glavå och Hansson (2016), s. 227 f.

²³ Prop. 1973:129, s. 18.

²⁴ Glavå och Hansson (2016), s. 33.

²⁵ SOU 2020:30, s. 121.

²⁶ Glavå och Hansson (2016), s. 76.

²⁷ Ibid. s. 33.

²⁸ SOU 2020:30, s. 121.

annat regleringen av tidsbegränsade anställningar och många kritiker pekade på problem med den under 90-talet.²⁹

I samband med införandet av LAS fanns en intention att begränsa användandet av de vanligt förekommande tillfälliga anställningar då man iakttog att det förekommit att tidsbegränsade anställningar staplas på varandra och därmed inte kan ge ett lika långtgående anställningsskydd som tillsvidareanställning. Främst anges uppsägningsrätten som en av de större faktorerna som skiljer tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda.³⁰ Däremot ansågs tryggheten i en tidsbegränsad anställning ligga i att den inte kunde sägas upp i förtid till skillnad från en tillsvidareanställning som skulle kunna sägas upp när som.³¹

2.2 Lagen om anställningsskydd (1982:80)

En anställning ska som huvudregel vara tillsvidare enligt 4§ LAS vilket innebär att det är presumptionen om det inte tydligt avtalats om någon annan anställningsform. Tillika behöver den som hävdar att något annat ska gälla ha bevisbörda för detta.³² Säregnet för tillsvidareanställningar är att de går att säga upp från båda parter.³³ En tillsvidareanställning kan sägas upp av arbetsgivaren av personliga skäl, men det fordras att uppsägningen i sådant fall är sakligt grundad enligt 7§ LAS, eller arbetsbrist.³⁴ Alternativt kan avsked aktualiseras i de fall arbetstagaren grovt åsidosatt sina ålägganden.³⁵

Regleringen av tidsbegränsade anställningar åsyftade inledningsvis att träffa avtal om arbete för viss tid om arbetsuppgifternas beskaffenhet kunde föranleda detta samt om det avsåg praktik eller feriearbete. Efter 1982 reviderades 5§ LAS till att istället tillåta fall då arbetets beskaffenhet föranledde det samt nu även för vikariat och tillfälliga arbetstoppar. Dessutom infördes en omvandlingsregel för vikariat.³⁶ Gemensamt med dessa tidiga former av lagstiftade tidsbegränsade anställningar var att de var villkorade genom status hos arbetstagaren eller behovet inom

²⁹ Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden*, 3 uppl. (Lund: Studentlitteratur AB, 2017), s. 305.

³⁰ Prop. 1973:129, s. 60.

³¹ SOU 1973:7, s. 138.

³² Lunning och Toijer (2016), s. 151.

³³ *Ibid.* s. 165.

³⁴ Glavå och Hansson (2016), s. 452.

³⁵ Lunning och Toijer (2016), s. 165.

³⁶ *Ibid.* s. 149.

verksamheten.³⁷ År 1996 infördes en ny anställningsform, överenskommen visstidsanställning, som kunde användas fritt i tolv månader under en treårsperiod under förutsättningen att arbetsgivaren maximalt hade fem arbetstagare med denna anställningsform.³⁸ Den senaste omfattande revideringen av anställningsformerna var år 2007 då allmän visstidsanställning istället infördes som syftade till att vara en mer fri anställningsform än överenskommen visstidsanställning och därav behöver inga objektiva skäl för användandet anges.³⁹ I takt med att LAS utvecklats går det att iakttä ett skifte i grunderna för tidsbegränsade anställningar som i allt lägre grad behöver härledas till ett syfte, vare sig relaterat till verksamheten eller arbetstagarens status, utan det har blivit lättare för arbetsgivare att använda utan grund.⁴⁰

Den nuvarande lydelsen för vilka typer av avtal för tidsbegränsade anställningar som får träffas är följande:

- ”1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat, och
3. för säsongarbete.”

Paragrafen är dispositiv vilket innebär att det går att göra avvikelser i kollektivavtal.⁴¹ En tidsbegränsad anställning går inte att sägas upp av parterna utan anställningen anses avslutad i det fall det avtalade arbetet är slutfört, vid avtalad tid eller andra omständigheter så som för vikariat när ordinarie personal är åter. Avsked kan däremot även här aktualiseras.⁴²

Å andra sidan fordrar vikariat och säsonganställningar i viss mån objektiva skäl för användandet.⁴³ Säsonganställningar var inledningsvis avsedd att ”en arbetstagare anställs för arbete som på grund av naturens växlingar eller liknande anledning kan bedrivas endast viss del av året”. Detta innebar att en

³⁷ Lunning och Toijer (2016), s. 239.

³⁸ Ibid. s. 239.

³⁹ Ibid. s. 251.

⁴⁰ Glavå och Hansson (2016), s. 240.

⁴¹ Lunning och Toijer (2016), s. 149.

⁴² Ibid. s.165.

⁴³ Glavå och Hansson (2016), s. 240.

säsongsanställning kunde tillämpas i de fall verksamheten fordrar det på grund av exempelvis väder. Därmed kan en säsongsanställning fortgå förutsatt att arbetsuppgifterna kvarstår.⁴⁴

Vad gäller vikariat, som tidigare varit en av de vanligare formerna av tidsbegränsade anställningar,⁴⁵ vars syfte är att täcka ett tillfälligt behov och anställningstiden är nära anknuten till frånvaro hos ordinarie personal.⁴⁶ Historiskt sett är vikariat den tidsbegränsade anställningsform som kunde pågå under en längre period vilket kunde refereras som ”rullande vikariat”.⁴⁷ Detta uppmärksammades i samband med lagändringar 1997 då en omvandlingsregel till tillsvidareanställning infördes i de fall en arbetstagare hade haft vikariat i sammanlagt tre år de senaste fem åren.⁴⁸ Detta motiverades av att arbetstagare under en längre tid kunde ha rullande vikariat utan tryggheten av en tillsvidareanställning och arbetsgivare föreslogs istället tillgodose ett ökat behov av arbetskraft med personal som åtnjuter en tillsvidareanställning.⁴⁹

I 5 a § LAS beskrivs de situationer då en tidsbegränsad anställning omvandlas till en tillsvidareanställning. Det föreskrivs att en allmän visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning om arbetstagaren haft en allmän visstidsanställning alternativt vikariat i sammanlagt två år under en ramperiod om fem år. Tidsbegränsade anställningar övergår även till en tillsvidareanställning i de fall en arbetstagare har haft en allmän visstidsanställning, vikariat eller säsongsanställning som följt på varandra. Ett förtydligande kring tidsfristen för när en anställning följer på en annan föreskrivs även och en anställning kan anses följa på en annan i de fall en ny anställning påbörjas inom sex månader.

I Arbetsdomstolens mål 2019 nr 56 gjordes ett förtydligande av hur omvandlingsregeln ska tillämpas. I detta fall var skulle Arbetsdomstolens avgöra huruvida en allmän visstidsanställning övergått i en tillsvidareanställning där den tvistiga frågan var hur lydelsen ”sammanlagt mer än två år” ska tolkas. Det fanns

⁴⁴ Glavå och Hansson (2016), s. 256.

⁴⁵ Ibid. s. 248.

⁴⁶ Ds 2015:29 s. 20.

⁴⁷ Glavå och Hansson (2016), s. 248.

⁴⁸ Ibid. s. 251.

⁴⁹ Prop 1996/97:16 s. 38.

tidigare ingen vägledning i hur denna kvalifikationstid skulle beräknas utan Arbetsdomstolen kom, med ledning av uttalanden i förarbetena till 1974 års LAS om hur uppsägningstid ska beräknas, fram till att kvalifikationstiden ska beräknas som ett år, 365 dagar, oberoende av skottår multiplicerat med två. Kvalifikationstiden skulle alltså inte beräknas utifrån en genomsnittsmånad om 30 dagar, som i sådant fall skulle uppgått till 720 dagar. Detta innebär att det för omvandling till en tillsvidareanställning fordrar att arbetstagaren haft en anställningstid om minst 731 dagar under en ramperiod om fem år. Bedömningen resulterade i vägledning i hur regeln ska tolkas samt att arbetstagarens anställning inte kunde anses övergått till en tillsvidareanställning eftersom den sammanlagda anställningstiden uppgick till 721 dagar.⁵⁰

Arbetsgivaren åläggs att, enligt 6 c § LAS, skriftligen informera om de villkor som gäller för anställningsförhållandet senaste en månad efter att arbetstagaren börjat arbeta. Däremot kan denna skyldighet inte göras gällande om anställningen är kortare än tre veckor. I de fall de finns tillgängliga tillsvidareanställningar eller provanställningar åläggs arbetsgivaren att i enlighet med 6 f § LAS informera om detta.

Även i mål 2020 nr 46 har Arbetsdomstolen i uppgift att i första avgöra huruvida det rör sig om en tillsvidareanställning eller upprepade tidsbegränsade anställningar och om de i så fall borde omvandlats till en tillsvidareanställning. Här framhåller AD att huvudregeln är en tillsvidareanställning samt vikten av att klargöra om det rör sig om en tidsbegränsad anställning men att det situationer där omständigheterna kan anses utgöra antingen ett tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillsvidare.

AD framhåller situationer där de tidigare ansett föreligga en tillsvidareanställning så som i de fall ett arbete utförts löpande utan eller att det vid avsaknad av bestämt arbetstidsmått eller oregelbundet sådant alltjämt kan röra sig om en tillsvidareanställning. Även om arbetsgivaren tar hänsyn till arbetstagarens begäran om ledighet kan det troligtvis anses utgöra en tillsvidareanställning.

⁵⁰ AD 2019:56

En viktig faktor i avgörandet av om det rör sig om upprepade tidsbegränsade anställningar är huruvida arbetsgivaren har arbetsledningsrätt och om arbetstagaren i sådant fall har rätt att tacka nej till arbetspass. Har arbetstagaren rätt att tacka nej skulle det i sådant fall troligtvis anses röra sig om ett anbud om tidsbegränsad anställning. Däremot kan det finnas fall där parterna kommit överens om ett ramavtal som fastställer exempelvis löne- och arbetsvillkor men där varje arbetspass utgör en enskild anställning inom ramarna för ramavtalet.

AD gör bedömningen att det rör sig om en tillsvidareanställning, och inte upprepade tidsbegränsade anställningar, eftersom det inte funnits något som tydligt tyder på att anställningen var tidsbegränsad. Denna bedömning görs bland annat med bakgrund av att arbetsgivaren kan ha ansett använda sin arbetsledningsrätt istället för erbjudande om arbete och att överenskommelsen av arbetet inte varit tidsbegränsad.

Av 15§ LAS följer att om en tidsbegränsad anställning inte kommer förlängas efter slutdatumet har arbetsgivaren en skyldighet att ge besked om detta senast en månad innan, alternativt vid anställningens början om den är kortare, under förutsättning att arbetstagaren varit anställd i minst tolv månader under de senaste tre åren.

Det finns möjlighet för tidsbegränsat anställda att få företräde till återanställning i de fall en anställning upphört till följd av arbetsbrist i enlighet med 25 § LAS. Företrädesrätten gäller även tidsbegränsat anställda men förutsätter en anställningstid om minst tolv månader de senaste tre åren. Företrädesrätten går inte att hänföras till de fall en anställning upphört på grund av personliga skäl. Denna företrädesrätt kunde inledningsvis fungera som ett sätt att ge långvarigt tidsbegränsat anställningar visst anställningsskydd men i samband med införandet av omvandlingsregeln till en tillsvidareanställnings ansågs inte denna företrädesrätt lika framstående längre. I det fall företrädesrätt är aktuellt men arbetsgivaren inte önskar återanställa arbetstagaren av andra anledningar faller det på arbetsgivaren att vid tvist visa på att anledningarna i sådant fall kan likställas med saklig grund.

51

⁵¹ Glavå och Hansson (2016), s. 263.

2.3 Implementering av visstidsdirektivet i svensk lagstiftning

Europeiska Unionen (EU) är en betydande styrande faktor för den svenska arbetsrätten. Primärrätten som innehåller de grundläggande rättskällorna består i huvudsak av Fördraget om Europeiska Unionen (FEU) och Fördraget om Europeiska Unionens funktionssätt (FEUF) som beskriver samarbetet mellan medlemsstaterna och EU:s funktion.⁵² Sekundärrätten å andra sidan innefattar de regler som de tilldelade institutionerna inom EU skapat bland annat förordningar som är direkt bindande för medlemsstaterna eller direktiv som medlemsstaterna också är bundna av men tillåts utforma samt implementera dessa på egen hand i de fall den nationella utformningen inte redan uppfyller målsättningen.⁵³

2.3.1 Visstidsdirektivet

År 1999 kom rådets direktiv om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, även så kallat visstidsdirektivet, som grundar sig i ramavtalet som ingicks av parterna 18 mars 1999.⁵⁴ Direktivet skulle implementeras av medlemsstaterna senast 2001.⁵⁵ De huvudsakliga syftena med visstidsdirektivet var att motverka diskriminering mot visstidsanställda samt att förhindra missbruk av på varandra följande visstidsanställningar.⁵⁶ Syftena grundar sig i att tillmötesgå arbetsgivarens intresse av flexibilitet samt arbetstagarens intresse av trygghet i anställningen.⁵⁷

Vad gäller icke-diskriminering mot visstidsanställda framgår det hur det ska tolkas av klausul 4. Det framgår bland annat att en visstidsanställd inte ska behandlas mindre fördelaktigt än en tillsvidareanställd om det inte finns objektiva skäl för det och i senare fallet ska i så fall proportionalitetsprincipen tillämpas. Det föreskrivs även att som huvudregel ska kvalificering av anställningsvillkor grundas på samma anställningstid för visstidsanställda som tillsvidareanställda om inte objektiva skäl föranleder en annan längd på kvalifikationstid.

⁵² Nyström (2017), s. 28.

⁵³ Ibid. s. 35.

⁵⁴ Rådets direktiv 99/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

⁵⁵ Nyström (2017), s. 342.

⁵⁶ Ibid. s. 343.

⁵⁷ Lunning och Toijer (2016), s. 168.

Av klausul 5 i visstidsdirektivet beskrivs å andra sidan bestämmelser för att förhindra missbruk. Det uppställs åtgärder, där en eller flera bör införas för att förhindra ett missbruk av på varandra följande visstidsanställningar. De föreslagna åtgärderna är följande:

- ”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.”

Av klausul 5 föreskrivs även att i det fall det kan anses lämpligt ska det även fastställas under vilka förutsättningar en visstidsanställning följer på en annan samt det kan anses utgöra en tillsvidareanställning.

I departementspromemorian där eventuell lagförändring i enlighet med visstidsdirektivet diskuterades ansågs att vad gäller icke-diskriminering behövdes inga åtgärder behövdes vidtas för att uppfylla visstidsdirektivet.⁵⁸ Vad gäller missbruk av visstidsanställningar ansågs den dåvarande lagstiftningen endast tillåta visstidsanställningar i undantagsfall samt uppfylla syftet att förhindra att det starka anställningsskyddet för tillsvidareanställda kringgås.⁵⁹ Inga ändringar i svensk lagstiftning gjordes med hänsyn till visstidsdirektivet då lagen om anställningsskydd och dess tillämpning ansågs redan uppfylla kraven.⁶⁰

2.3.2 Anmälan till EU-kommissionen

I samband med att lagstiftningen ändrades 2007 och en ny anställningsform tillkom, allmän visstidsanställning, anmälde Sverige till EU-kommissionen av Tjänstemännens centralorganisation (TCO) med anledning av bristande genomförande av visstidsdirektivet.⁶¹ I huvudsak framhölls det att i samband med införandet av den nya anställningsformen infördes det inte något tak för hur lång tid en arbetstagare kan ha på varandra följande tidsbegränsade anställningar vilket även var den kritik som riktats i samband med lagförändringen. Dessutom hade

⁵⁸ Ds 2001:6 s. 59.

⁵⁹ Ibid. s. 64.

⁶⁰ Glavå och Hansson (2016), s. 244.

⁶¹ Engblom, Samuel, *TCO granskar: Visstidsregler, LAS och EU-rätten #8/10*, (Stockholm: Tjänstemännens centralorganisation, 2010), s. 17.

Sverige inga övriga bestämmelser av de föreslagna åtgärderna som följer av klausul 5.⁶² Regeringen svar till EU-kommissionens efter att anmälan gjorts var att det inte kunde anses finnas ett utbrett missbruk av stapling i form av olika tidsbegränsade anställningsformer men det var något som skulle åtgärdas om det orsakade framtida problem.⁶³ Regeringen framhöll även senare, i linje TCO, att det inte finns någon möjlighet till rättslig prövning i de fall en allmän visstidsanställning används istället trots att det finns behov av löpande arbetskraft eftersom allmän visstidsanställning inte kräver några objektiva skäl.⁶⁴

Detta ledde till ett överlåtelseärende där Sverige mottog en formell underrättelse där EU-kommissionen framhöll i enlighet med TCO, att klausul 5 alltså inte hade uppfyllts och därmed inte var förenligt med visstidsdirektivet.⁶⁵ För att undvika att EU väcker talan om fördragsbrott var Sverige tvungna att ändra reglerna i LAS.⁶⁶

Slutligen skedde en lagändring år 2016 för att lagstiftningen skulle uppfylla de krav som uppställs i visstidsdirektivet.⁶⁷ Lagändringen innebar tillkomsten av bland annat 5 a § LAS som behandlar omvandlingen av på varandra följande tidsbegränsade anställningar, oavsett anställningsform, till en tillsvidareanställning.⁶⁸

2.4 Arbetsmarknadsparternas lösningar i kollektivavtal

Den svenska arbetsmarknaden var till stor del enbart reglerad genom kollektivavtal där parterna själv kunde styra arbetsrätten med låg statlig iblandning, den s.k svenska modellen⁶⁹ fram tills arbetsrättsreformerna som inleddes under 70-talet som förändrade den svenska arbetsmarknaden.⁷⁰

⁶² Hamskär, Ingemar och Engblom, Samuel, *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*, daterat juni 2007, s. 4.

⁶³ Engblom, Samuel (2010), s. 19.

⁶⁴ Ibid. s. 20.

⁶⁵ Prop. 2015/16:62, s. 12.

⁶⁶ Ds 2015:29, s. 33.

⁶⁷ Glavå och Hansson (2016), s. 246.

⁶⁸ Prop. 2015/16:62, s. 35.

⁶⁹ Nationalencyklopedin, *Svenska modellen*, [u.å.]. <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/svenska-modellen> (hämtad 2020-11-27)

⁷⁰ SOU 2019:5, s. 55.

Regleringen av tidsbegränsade anställningar i LAS är dispositiv vilket innebär att parterna alltså kan förhandla om avvikande reglering i kollektivavtal vilket innebär att det även uppkommit lösningar som anpassats till den aktuella branschen. I kollektivavtal går det att hitta både mer liberala och restriktiva bestämmelser än i LAS.⁷¹

I Teknikavtalet IF Metall har reglerna om tidsbegränsade anställningar i LAS i sin helhet avtalats bort. Kollektivavtalet fastställer en begränsning i kortast och längsta möjliga anställningstiden för visstidsanställning där anställningstiden som kortast får vara en månad och som längst tolv månader, med utrymme för att göra lokala överenskommelser. Undantaget från denna bestämmelse gäller bland annat för studenter eller pensionärer då anställningstiden kan vara kortare än en månad utan stöd av lokala överenskommelser. En förtydligande anmärkning anger att bestämmelsen om kortast möjliga anställningstid syftar till att undvika att mycket korta anställningar sätts i system.⁷²

I Gröna riksavtalet däremot antas reglerna i LAS i dess helhet med ytterligare möjlighet att visstidsanställa. Arbetsgivaren ges möjlighet att visstidsanställa för enstaka dagar dels om arbetets oregelbundenhet föranleder det, i de fall det finns behov av tillfällig arbetskraft eller om det inte går att schemalägga. Däremot föreskrivs även att på lokal nivå är en tillsvidareanställning är att föredra i de fall det finns löpande behov av arbetskraft.

Det finns även en bestämmelse om särskild omvandling till tillsvidareanställning utöver vad LAS föreskriver i de fall en arbetstagare begär det om arbetstagaren arbetat enstaka dagar under en period om minst tolv månader förutsatt att den genomsnittliga arbetstiden uppgår till minst femton timmar per vecka.⁷³

Detaljhandelsavtalet fastställer, vad gäller tidsbegränsad anställningsform, utöver reglerna i LAS enbart en lägsta anställningstid om 14 dagar.⁷⁴

⁷¹ Arbetsmarknadsekonomska rådet, *Arbetsmarknadsekonomska rapport: Tudelningarna på arbetsmarknaden*. (Stockholm: Arbetsmarknadsekonomska rådet, 2017), s. 82.

⁷² 9§ Mom 1. Kollektivavtal mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall gällande 1 april 2017-31 mars 2020.

⁷³ 4 §. Kollektivavtal mellan Visita och Hotell- och Restaurangfacket gällande 1 april 2017-31 mars 2020.

⁷⁴ 5§ Mom 3. Kollektivavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund gällande 1 april 2017-31 mars 2020.

Tjänstemannaavtalet föreskriver i 2.2 att tidsbegränsad anställning får förekomma i två fall, antingen vid vikariat eller avtalad visstid. Det finns även en regel kortast möjlig anställningstid om sju dagar vid avtalad visstid. Ett förtydligande föreskriver däremot att lokala parterna kan avtala om kortare anställningstid. Vidare lämnas även ett förbehåll att arbetstagarorganisationen kan hindra arbetsgivaren från liknande framtida överenskommelser om denna möjlighet skulle missbrukas, exempelvis om det finns ett löpande behov av arbetskraft. Vidare har även en överenskommelse om längre kvalifikationstid till omvandling av tillsvidare anställning gjorts i 2.3 som aktualiserar omvandling först efter sammanlagt tre år under en period om fem år.⁷⁵

⁷⁵ 2.2. Kollektivavtal mellan Almega tjänsteföretagen och Medieföretagen giltigt 1 maj 2017 till 30 april 2020.

3. Tidsbegränsade anställningar på arbetsmarknaden

3.1 Atypiska anställningsformer

Utöver de lagstadgade eller kollektivavtalade anställningsformerna har det även utvecklats olika typer av intermittenta anställningar på arbetsmarknaden.⁷⁶ Dessa typer av anställning är de som traditionellt inte utgör en typisk anställning eller sysselsättning. En typisk anställning definieras, enligt Arbetsmarknadsekonomiska rådet, som en tillsvidareanställd arbetstagare som täcks av kollektivavtal samt är anställd av en arbetsgivare. I motsats till detta definieras atypiskt sysselsatta som de övriga personer som inte innehar en traditionell typ av anställning. Däribland visstidsanställda, egenföretagare eller arbetstagare som inte täcks av kollektivavtal.⁷⁷

Det finns en andel arbetstagare som är atypiskt anställda som innehar olika former av intermittenta anställningar. Dessa typer av anställningar kan kännetecknas av att varje arbetspass utgör ett nytt anställningstillfälle som arbetstagaren har möjlighet att tacka nej till, anställningen utgör en kortare period eller att anställningsförhållandet initieras då arbetsgivaren påkallar.⁷⁸ Därmed färgas dessa typer av anställningar inte av samma lojalitetsplikt som traditionellt tillsvidareanställningar då det finns möjlighet för den anställde att tacka nej.⁷⁹ Dessa anställningar kan bland annat benämnas som timanställningar eller behovsanställningar. Eftersom en intermittent anställning inte är lagstadgad kan det röra sig om samtliga tidsbegränsade anställningar men vanligast är det en allmän visstidsanställning eftersom den inte fordrar några objektiva skäl. Benämningen intermittent anställning grundar därmed sig snarare i dess oregelbundna karaktär.⁸⁰

⁷⁶ SOU 2019:5, s. 178.

⁷⁷ Arbetsmarknadsekonomiska rådet, *Arbetsmarknadsekonomisk rapport: Olika vägar till jobb*. (Stockholm: Arbetsmarknadsekonomiska rådet, 2018), s. 7.

⁷⁸ SOU 2019:5, s. 178.

⁷⁹ Ibid. s. 301.

⁸⁰ Ibid. s. 178 f.

AD har även, bland annat i ovan anförda fall, erkänt förekomsten av dessa typer av anställningar trots avsaknad av rättslig betydelse och menar att det förekommer olika beteckningar bland annat timanställning, behovsanställning eller intermitterande anställning.⁸¹

Ytterligare en form av anställning som utvecklats på arbetsmarknaden är nolltimmaravtal. Dessa anställningar karaktäriseras av en tillsvidareanställning men utan något bestämt arbetstidsmått vilket skulle kunna innebära att arbetstagare anställs att arbeta väldigt få timmar eller inga timmar alls. Detta medför en viss oförutsägbarhet av när personen kan tänkas arbeta.⁸²

I Sverige tycks det inte förekomma en utbredd användning av denna typ av anställning som medför arbetsplikt.⁸³ Något vanligare är däremot tillsvidareanställning utan något arbetstidsmått som däremot inte medför någon arbetsplikt. I en Arbetskraftsundersökning från 2017 utförd av SCB tycks det skett en ökning av tillsvidareanställda utan bestämt arbetstidsmått då andelen var 1,5 procent av samtliga tillsvidareanställda.⁸⁴ I Norge, exempelvis, har det däremot tillkommit ett förtydligande om att tillsvidareanställda ska veta hur de arbetar och därmed kunna göra ett rimligt antagande om sin inkomst. Vilket i praktiken inskränker möjligheten att använda nolltimmaravtal.⁸⁵ Skillnaden mellan olika typer av intermitterande anställningar och nolltimmaravtal är att den senare medför viss lojalitetsplikt mot arbetsgivaren eftersom arbetstagaren bedöms vara anställd hela tiden trots att personen inte utför något arbete.⁸⁶

I SOU 2019:5 gjordes en kartläggning av hur arbetsmarknadsparterna ställer sig till intermitterande anställningar. Arbetsgiversidan framhåller bland annat att om det görs inskränkningar i rätten att anställa tillfälligt kommer det uppstå nya företeelser för att uppfylla detta behov samt att det är relativt enkelt att kringgå omvandlingsreglerna eftersom anställningar kan göras korta.⁸⁷ Arbetstagersidan

⁸¹ AD 2020 nr 46.

⁸² Jenum Hotvedt, Marianne m.fl., *The future of Nordic labour law: Facing the challenges of changing labour relations*. (Köpenhamn: The Nordic Council of Ministers, 2020), s. 62.

⁸³ SOU 2019:5, s. 301.

⁸⁴ SOU 2019:5, s. 328.

⁸⁵ Ibid. s. 303.

⁸⁶ Ibid. s. 302.

⁸⁷ Ibid. s. 288.

framhåller att oförutsägbarheten i arbetet kan orsaka problem då arbetstagaren behöver vara beredd att anta erbjudanden.⁸⁸ Samt att det kan finnas en rädsla att tacka nej till arbetspass då arbetstagaren eventuellt inte skulle få erbjudande om arbete igen.⁸⁹

3.1.1 Statistik

År 2019 hade 16,6 procent av alla anställda en tidsbegränsad anställning där en större andel tidsbegränsat anställd var kvinnor. Statistiken för 2019 visar även att det en stor andel tidsbegränsat anställda var unga varav 34,6 procent var mellan 15-24 år och för åldrarna 25-34 år var det 28,8 procent. Det är även vanligt bland utrikes födda där 30,8% av alla tidsbegränsat anställda medan utrikesfödda utgjorde 18,6% av tillsvidareanställda.⁹⁰ Majoriteten av de tidsbegränsat anställda år 2019 arbetade inom vård och omsorg där en överhängande andel är kvinnor.⁹¹ Det har även skett en märkbar ökning av de oreglerade anställningsformerna så som tim- och behovsanställningar⁹² där hälften av alla tidsbegränsat anställda hade en tim- och behovsanställning år 2019.⁹³ En stor andel av de som har en tidsbegränsad anställning i Sverige är marginalgrupper.⁹⁴

En merpart önskar en tillsvidareanställning, 57,4%, men det finns variationer inom åldersgrupperna men statistiken visar att äldre i större utsträckning föredrar en tillsvidareanställning medan unga i större utsträckning föredrar en tidsbegränsad anställning. För åldersgruppen 35-54 år var motsvarande siffra 78,3 procent.⁹⁵

Statistiken visar att en majoritet övergår till en tillsvidareanställning.⁹⁶ Det finns flertal studier vars syfte är att undersöka sannolikhet att en visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning, även så kallat *språngbrädehypotesen*, eller om personer kvarstår i antingen arbetslöshet eller visstidsanställningar.⁹⁷ När man studerat den svenska arbetsmarknaden har det framgått att de anställningsformer

⁸⁸ SOU 2019:5, s. 289.

⁸⁹ Ibid. s. 290.

⁹⁰ Statistiska centralbyrån (2020), s. 1.

⁹¹ Ibid. s. 2.

⁹² Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), s. 32.

⁹³ Statistiska centralbyrån (2020), s. 13.

⁹⁴ SOU 2020:30, s. 169.

⁹⁵ Statistiska centralbyrån (2020), s. 2.

⁹⁶ Ibid. s. 2

⁹⁷ Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), s. 41.

som har högst sannolikhet att övergå i en tillsvidareanställning är vikariat och provanställningar medan sannolikheten är lägst för säsongsanställda och tim- och behovsanställda. Detta förklaras till viss del att anställningsformernas syften så som vid provanställning är tanken att det ska övergå till en tillsvidareanställning medan tim- och behovsanställningars syfte, å andra sidan, är för att öka verksamhetens flexibilitet.⁹⁸ Det har visat sig att sannolikheten att övergå till en tillsvidareanställning är påtaglig i Sverige och visst stöd till språngbrädehypotesen och kan för arbetstagare fungera som en väg in i arbetslivet. Särskilt för utomeuropeiskt födda har olika former av tidsbegränsade anställningar inneburit större sannolikhet av övergång till en tillsvidareanställning än om de hade varit helt arbetslösa.⁹⁹

3.2 Plattformsarbete

Det argumenteras för att när arbetsmarknaden genomgår en strukturomvandling till en mer uppdragsbaserad arbetsmarknad, även så kallat gig-ekonomi, fordrar det också mer tillfälliga anställningar som är mer osäkra.¹⁰⁰ Däremot utgör denna typ av arbete en gråzon i den traditionella arbetsrätten då det blir svårare att definiera huruvida uppdragstagaren är anställd eller inte.¹⁰¹ Den uppdragsbaserade arbetsmarknaden grundar sig på att det finns en plattform som förmedlar uppdrag mellan en uppdragstagare och uppdragsgivare. Denna typ av arbetsmarknad har sett en ökning de senaste åren, och tros fortsätta öka, men inte en tillräckligt stor ökning för att det ska utgöra överhängande andel av de atypiskt anställda.¹⁰² Traditionellt sett färgas gig-ekonomin av avsaknad av exempelvis kollektivavtal eller anställningsskydd.¹⁰³ Eftersom plattformsarbete är ett relativt nytt fenomen finns det sparsamt med vägledning i praxis eller forskning.¹⁰⁴

I en rapport av forskningsinstitutet *Ratio* har gig-arbetare kartlagts och intervjuats. Här undersöks i synnerhet den appbaserade matbudstjänsten *Foodora*. Gig-arbetarna vittnar om att de anställs för allmän visstidsanställning där kontraktet kan

⁹⁸ Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), s. 42.

⁹⁹ SOU 2020:30, s. 169.

¹⁰⁰ SOU 2020:30, s. 111.

¹⁰¹ Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018), s. 25.

¹⁰² Ibid. s. 8.

¹⁰³ SOU 2020:30, s. 119.

¹⁰⁴ Jenum Hotvedt m.fl. (2020), s. 71.

vara runt tre månader och kontraktet förlängs kontinuerligt beroende på om det är hög arbetsbelastning eller om företaget är nöjda med arbetstagaren. Vanligtvis är arbetstidsmättet tio garanterade timmar i veckan.¹⁰⁵ Många av intervjupersonerna menar att de söker sig till de okvalificerade plattformsarbeten då de har en svagare position på arbetsmarknaden och har svårt att hitta kvalificerade arbeten.¹⁰⁶ Företaget *Delivery Hero*, som äger bland annat *Foodora*, framhåller att arbetet är ämnat att vara ett extrajobb. Transportarbetareförbundet är arbetstagarorganisationen som försökt få ett kollektivavtal till stånd med *Foodora*.¹⁰⁷

Däremot finns det andra typer av plattformar i Sverige, så som matbudstjänsterna *Uber Eats* och *Wolt*, där plattformsarbetarna inte är anställda utav företaget utan är egenföretagare eller egenanställda.¹⁰⁸

3.2.1 Plattformsarbete i Norge och Danmark

I Norge och Danmark finns det exempel där kollektivavtal slutits med plattformsarbetare. I Norge slöts kollektivavtal med norska *Foodora* som var anpassat till modellen för plattformsarbete. Detta till följd av att många av buden gick ut i strejk år 2019.¹⁰⁹ Plattformsarbetarna konstateras alltså vara arbetstagare, med anställningsavtal som i många fall är tillsvidare, och inte egenföretagare.¹¹⁰

I Danmark, å andra sidan, finns det två fall där kollektivavtal slutits med uppdragstagare via digitala plattformar. Dels för städtjänsten *Hilfr* där finns möjlighet att välja att klassificeras som frilansare eller arbetstagare. Klassificeringen arbetstagare når personen efter 100 arbetade timmar vilket i sin tur ger upphov till särskilda anställningsvillkor så som bättre lön och betald semester. Däremot finns det möjlighet att välja att inte omfattas av kollektivavtal eller behålla

¹⁰⁵ Weidenstedt, Linda, Geissinger, Andrea och Lougui, Monia, *Varför gigga som matkurir? Förutsättningar och förväntningar bakom okvalificerat gig-arbete*. (Stockholm: Ratio, 2020), s. 48.

¹⁰⁶ Ibid. s. 79.

¹⁰⁷ Berggren, Jenny, *Strejk och rättsprocesser – så kämpar Foodoras cykelbud för sina villkor*. Arbetet. 2020-02-07.

<https://arbetet.se/2020/02/07/strejk-och-rattsprocesser-sa-kampar-foodoras-cykelbud-for-sina-villkor/> (hämtad 20-11-27)

¹⁰⁸ Weidenstedt, Geissinger och Lougui (2020), s. 48.

¹⁰⁹ Jenum Hotvedt m.fl. (2020), s. 87.

¹¹⁰ Berggren, Jenny, *Strejk och rättsprocesser – så kämpar Foodoras cykelbud för sina villkor*. Arbetet. 2020-02-07.

<https://arbetet.se/2020/02/07/strejk-och-rattsprocesser-sa-kampar-foodoras-cykelbud-for-sina-villkor/> (hämtad 20-11-27)

sin status som frilansare. För tolktjänsten *Voocali* däremot finns det inget klassificeringssystem som *Hilfr* utan här omfattas alla uppdragstagare under förutsättningen att de inte omfattas av andra kollektivavtal.¹¹¹

3.3 Problematiken för atypiskt anställda

Trots att visstidsanställningar kan vara önskvärt ur ett arbetsgivarperspektiv kan det orsaka svårigheter för visstidsanställda. Dels kan visstidsanställda erfara sämre anställningsvillkor eller lägre lön än tillsvidareanställda. En visstidsanställning för en arbetstagare kan även innebära andra konsekvenser så som svårigheter att få banklån, bostad eller att uppfylla villkor som uppställs för socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring. En visstidsanställning kan även ha som följd att arbetstagaren känner ökad stress inför framtiden och leda sämre mående.¹¹² Det har visat sig att en prekär arbetssituation, ofta i tillfälliga anställningar, kan i större mån leda till psykisk ohälsa och svårhanterlig stress.¹¹³ Det finns även hög risk för arbetstagare med osäkra anställningsformer att få utmattningssyndrom.¹¹⁴

Statistiken visar även att tidsbegränsat anställda i större mån arbetar trots sjukdom varav 45% menar att de inte vill verka lata och 20% menade att de hade en rädsla för att förlora sitt arbete.¹¹⁵ Tidsbegränsat anställda är statistiskt sjukskriva mer sällan än tillsvidareanställda. Detta tros dels bero på att tidsbegränsat anställda i större mån nekats ersättning då de har svårare att uppfylla kraven för försäkringen.¹¹⁶

Vad gäller socialförsäkringen kan arbetstagare med intermittenta anställningar ha svårt att få någon sjuklön, dels från arbetsgivaren men även från Försäkringskassan då det grundar sig på om arbetstagaren haft några inbokade pass vid sjuktilfallet.¹¹⁷ Dessutom kan det vara svårt för en intermitterande anställd att få en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) då det förutsätter att det finns inkomst av arbete i minst 6 månader i följd.¹¹⁸ Huruvida en person kan få ersättning eller ej kan även grunda sig i om personen bedöms vara anställd eller arbetslös, och intermitterande

¹¹¹ Jenum Hotvedt m.fl. (2020), s. 73.

¹¹² SOU 2020:30, s. 167.

¹¹³ SOU 2019:5, s. 79.

¹¹⁴ Ibid. s. 69.

¹¹⁵ Ibid. s. 85.

¹¹⁶ Ibid. s. 86.

¹¹⁷ Ibid. s. 205

¹¹⁸ SOU 2019:5, s. 206.

anställda kan vara en gråzon, då arbetsförmågebedömningen kan göras utifrån ordinarie arbetet respektive hela arbetsmarknaden.¹¹⁹ Om arbetsförmågan bedöms utifrån hela arbetsmarknaden kan det anses var mindre fördelaktigt då det i högre grad leder till avslag.¹²⁰ Särskilt svårt blir det därmed för behovsanställda, som ingår en ny anställning vid varje arbetspass, då de endast bedöms som anställda i de fall det har inbokade pass innan sjukfallet. I annat fall bedöms arbetsförmågan mot hela arbetsmarknaden.¹²¹

Vad gäller arbetslöshetsförsäkringen är utgångspunkten arbetad tid som fordrar att arbetstagaren arbetat en viss tid före ansökningstillfället. Antingen att arbetstagaren arbetat minst 80 timmar per månad under sex månader i följd alternativt totalt 480 timmar under en sammanhängande sexmånadersperiod fördelat på minst 50 timmar i månaden. Den arbetade tiden är inte kopplat till en arbetsgivare eller anställning.¹²² Eftersom intermittenta anställningar i sin natur ofta är oregelbundna medför det svårigheter för dessa arbetstagare att uppfylla den månatliga arbetstiden som fordras. Därtill behöver den enskilde även stå till arbetsmarknadens förfogande och vara beredd på att ta tillgängligt och lämpligt arbete.¹²³

3.4 Drivkrafterna mot flexibilitet

I samband med LAS tillkomst och dess starka anställningsskydd för tillsvidareanställda bland annat i form av begränsning av godtyckliga uppsägningar kunde en ökning av användandet av tidsbegränsade inställningar iakttas.¹²⁴ Diskursen om flexibilitet tog allt större plats i samband med att den traditionella anställningen fick ett lagstadgat anställningsskydd.¹²⁵

Ur ett verksamhetsperspektiv kan begreppen *functional flexibility* och *numerical flexibility* bli relevanta för att beskriva hur arbetsgivaren uppnår den efterfrågade flexibiliteten. Det förra åsyftar till den befintliga personalstyrkan som ofta har traditionella anställningsformer och det senare syftar till den reglering av

¹¹⁹ SOU 2019:5, s. 206.

¹²⁰ SOU 2020:26, s. 58.

¹²¹ Ibid. s. 61.

¹²² SOU 2019:5, s. 203.

¹²³ Ibid. s. 204.

¹²⁴ Glavå och Hansson, s. 389.

¹²⁵ Ibid. s. 415.

personalstyrkan genom att anställa vid behov, som till viss del står utanför organisationen eller är mer perifer, som ofta kännetecknas av olika typer av tidsbegränsade anställningar.¹²⁶ Den flexibilitet som ofta kopplas till den befintliga, tillsvidareanställda, personalen är ofta kvalitativ flexibilitet som syftar till hur denna grupp kan anpassas eller kompetensutvecklas inom ramen för anställningen. Kvantitativ flexibilitet är en strategi som i stor utsträckning berör den perifera arbetskraften och som ofta leder till korta och otrygga anställningarna.¹²⁷ Den kvantitativa flexibiliteten är huvudsakligen det som färgat diskursen om flexibilitet medan kvalitativ flexibilitet ofta är det som fordras i dagens kunskapssamhälle som ofta även innebär en större trygghet.¹²⁸

Forskning tyder på att ett starkare anställningsskydd kan innebära en högre kostnad för arbetsgivaren som kan vara förknippat med nyanställningar och uppsägning av personliga skäl. Effekten av dessa höga kostnader kan bli en lägre rörlighet på arbetsmarknaden. Dessutom kan ett starkt anställningsskydd öka efterfrågan på tillfällig personal men denna ökade efterfrågan tycks också ske när det lagstiftningen gör det enklare för arbetsgivare att anställa för viss tid. Resultatet, däremot, är inte att det skapas fler arbeten utan snarare att tillsvidareanställningar bytts ut mot visstidsanställningar.¹²⁹ Arbetsgivaren kan även uppnå flexibilitet genom att personalstyrkan kan anpassas genom att ta in tillfällig personal då den tillsvidareanställda personalen är svår att anpassa eller svårrekryterad.¹³⁰

En utredd uppfattning att kravet på saklig grund är svåruppnått vid uppsägningar av arbetsgivaren tros även vara en bidragande faktor till en minskad benägenhet att nyanställa eller att föredra flexibla anställningsformer.¹³¹

3.4.1 Flexicurity

Flexicurity är ett begrepp som vuxit fram i takt med att arbetsmarknaden utvecklats i en mer flexibel riktning och går ifrån den mer traditionella anställningen som

¹²⁶ Rönmar, Mia och Numhauser-Henning, Ann, *EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity*, i Festskrift till Hans-Henrich Vogel, redigerad av Moëll, Christina, Persson, Vilhelm och Wenander, Henrik. (Lund: Juristförlaget i Lund, 2008), s. 414.

¹²⁷ Rönmar, Mia, *Ett förändrat arbetsliv*, Tempo. Om fart och det föränderliga, redigerad av Cronqvist, Marie och Sandberg, Helena. (Makadam förlag. 2008), s. 128 f.

¹²⁸ Ibid. s. 129 ff.

¹²⁹ SOU 2020:30 s. 173 f.

¹³⁰ Ibid. s. 324.

¹³¹ Glavå och Hansson (2016) s. 399.

kännetecknas av anställningsskydd.¹³² Begreppet åsyftar till balansen mellan flexibilitet och trygghet som delvis grundar sig framväxten av alltmer okonventionella sysselsättningsformer. Danmark omnämns ofta i diskursen om flexicurity då de har ett svagare anställningsskydd men generös arbetslöshetsförsäkring som inneburit stor rörlighet på arbetsmarknaden.¹³³

Flexicurity är även något som iakttagits inom EU där det finns uttalad strävan mot att uppnå en tillfredsställande balans mellan trygghet och flexibilitet.¹³⁴ År 2006 publicerade EU-kommissionen grönboken ”Modernizing labour law to meet the challenges of the 21th century” som åsyftar till att utreda strategier för en mer rättvis och integrerad arbetsmarknad vilket föreslås uppnås genom flexicurity. År 2007 kom ett meddelande från EU-kommissionen som fastställde gemensamma principer för att uppnå flexicurity.¹³⁵ I detta meddelande framhölls bland annat att flexicurity innebär att istället för trygghet i anställningen förespråkas trygghet i omställningar i livet exempelvis mellan arbeten med hjälp av trygghetssystem. Detta föreslås uppnås genom trygga och tillförlitliga anställningsavtal. I ett led att dels motverka segmentering av de som har osäkra anställningar föreslås även likvärdiga löner eller ett bestämt arbetstidsmätt för de som har behovsanställningar.¹³⁶ Flexicurity kan anses vara en strävan inom EU och en vedertagen sysselsättningsstrategi som riktar sig åt den föränderliga och alltmer flexibla arbetsmarknaden. I Sverige kan det argumenteras även för att tillkomsten av allmän visstidsanställning var ett steg i andan av flexicurity.¹³⁷

¹³² Rönmar och Numhauser-Henning (2008), s. 414.

¹³³ Ibid. s. 415.

¹³⁴ Ibid. s. 416.

¹³⁵ Nyström (2017), s. 90.

¹³⁶ Kommissionens meddelande ”Gemensamma principer för ”flexicurity”: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet”, KOM(2007) 359 slutlig.

¹³⁷ Rönmar och Numhauser-Henning (2008), s. 422.

5. Analys

5.1 Stapling av tidsbegränsade anställningar

Lagstiftningen i Sverige uppställer inga krav på hur många visstidsanställningar som kan staplas vilket innebär att, så länge det sker inom ramen för omvandlingsregeln, kan ett obegränsat antal visstidsanställningar staplas. Möjligheten till stapling kan vara en orsak till missbruk av visstidsanställningar som kan missgynna arbetstagaren.¹³⁸

Tidigare var så kallade ”rullande vikariat” ett utbrett problem på arbetsmarknaden som även då var ett sätt för arbetsgivaren att visstidsanställa under en länge period utan åtaganden som en tillsvidareanställning innebär. Även om rullande vikariat idag inte utgör ett utbrett problem kan istället stapling av intermittenta anställningar, där varje anställning utgör ett nytt arbetspass eller en mycket kort anställningstid, uppfylla samma syfte som rullande vikariat. Lagstiftningen uppställer inte några krav på kortast möjliga anställningstid eller lagstadgade inskränkningar i arbetstidsmätt vilket ger upphov till att en anställning kan utgöra bara ett arbetspass som kan vara bara någon timme eller flera enskilda anställningar på samma dag exempelvis en allmän visstidsanställning på förmiddagen och ett vikariat på eftermiddagen. I de fall varje arbetspass är en ny anställning innebär det att tiden mellan passen, med dagens lagstiftning, inte räknas som anställningstid. Detta innebär att flera korta anställningar kan staplas under en längre period än det lagstiftade omvandlingsregeln. Detta kan även vara något som anses gynna arbetsgivaren eftersom det till skillnad från längre tidsbegränsade anställningar inte omfattar en längre sammanhängande anställningstid vilket underlättar för arbetsgivaren att undgå att anställningen övergår till en tillsvidareanställning.¹³⁹

När Sverige anmäldes till EU-kommissionen för bristande genomförande av visstidsdirektivet låg tonvikten vid att Sveriges lagstiftning tillät arbetsgivare att bilda kedjor av olika former av visstidsanställningar som i sin tur kunde pågå en

¹³⁸ Ds 2015:29, s. 34.

¹³⁹ SOU 2019:5, s. 348.

längre period utan att det omvandlades till en tillsvidareanställning. I den nya lagstiftningen som tillkom som följd tog man sikte på när olika former av visstidsanställningar staplades men problematiken med upprepade korta visstidsanställningar kvarstår och är något som är svårt att angripa genom en övre tidsgräns. Genom att korta anställningar tillåts är även det ett sätt arbetsgivaren att undvika övre tidsgränsen då omvandlingsregeln till viss del förutsätter en längre sammanhängande period. Då kan frågan ställas om Sverige faktiskt uppfyller visstidsdirektivet eftersom, trots att en övre tidsgräns införts, kan denna regel fortfarande kringgå. Med ledning av de föreslagna åtgärderna som anges i klausul 5 i visstidsdirektivet skulle den övre tidsgränsen som motverkar stapling inte kunna anses vara tillräckligt effektiv eftersom en stor andel visstidsanställda har så kallade tim- och behovsanställningar. Inte heller har de andra föreslagna åtgärderna, objektiva skäl för förnyelse eller gräns för antal upprepade visstidsanställningar, heller implementerats.

Likt vad som framhålls i SOU 2019:5 kan det spekuleras i huruvida omvandlingsregeln som tillkom 2016 faktiskt uppfyllt sitt syfte att åtgärda missbruk av stapling av visstidsanställningar eller om det fortfarande finns lagligt utrymme att stapla intermittenta anställningar under en längre period än den tilltänkta övre tidsgränsen.¹⁴⁰ Stapling av visstidsanställningar är alltså ett problem och som även diskuterades i förarbetena till de första versionerna av LAS.¹⁴¹

5.2 Omvandling till tillsvidareanställning

Som ovan anført uppställer LAS inga krav på hur kort en anställning kan vara utan en anställning kan vara bara ett arbetspass eller någon timme. Detta innebär att en arbetstagare kan arbeta längre tid än omvandlingsregeln tillåter då arbetstagaren enbart arbetat enstaka pass men inte kunnat kvalificera för en tillsvidareanställning då tiden mellan passen inte räknas som anställningstid. Arbetsmarknadsparterna menar även i SOU 2020:30 att det finns möjlighet för arbetsgivare att undvika omvandlingen till en tillsvidareanställning då övre tidsgränser kan ge upphov till att fler korta anställningar uppkommer. Detta innebär att arbetsgivare i allt högre grad kan använda sig av nya företeelser som lagstiftningen inte i sin nuvarande

¹⁴⁰ SOU 2019:5, s. 349.

¹⁴¹ Lunning och Toijer (2016) s. 245.

lydelse angriper.¹⁴² Detta skulle även kunna förklara utvecklingen av nya anställningsformer som egentligen inte har någon rättslig innebörd utan agerar lösningar för arbetsgivaren att uppnå en flexibel verksamhet. Behovsanställningar skulle därmed kunna anses vara ett resultat av arbetsgivarens strävan mot att undvika omvandlingen till en tillsvidareanställning.

Denna utformning kan anses vara mer fördelaktigt för de arbetsgivare som vill undvika omvandling till en tillsvidareanställning. Tillsvidareanställningar kan ur arbetsgivarens synvinkel vara en mindre flexibel anställningsform som skulle kunna innebära större kostnader vid uppsägning medan tillfällig personal är lätt att göra sig av med i tider med lägre behov av arbetskraft eller om arbetsgivaren inte är nöjd med arbetstagaren. Arbetsgivarens behov av flexibilitet manifesterar sig i drivkrafter mot mer flexibla anställningsformer då tillsvidareanställningen ofta upplevs mer rigid i tider då produktion avtar. Detta i kombination med att användandet av tidsbegränsade anställningar inte uppställer några hinder.

Problemet med stapling av intermittenta anställningar är något som uppmärksammas och i SOU 2019:5 där det lades fram ett förslag om att tiden mellan intermittenta anställningar skulle räknas som anställningstid i de fall en arbetstagare haft två arbetspass under en 30-dagarsperiod.¹⁴³ Detta skulle kunna vara en lösning för att dels kunna tillgodose arbetsgivarens behov av tillfällig personal vid exempelvis frånvaro av ordinarie personal eller tillfälliga arbetstoppar samtidigt som intermittent anställda har större möjlighet till omvandling till en tillsvidareanställning. Vidare ges ett exempel på en arbetstagare som i genomsnitt arbetar två pass i veckan där varje arbetspass utgör en ny anställning. Personen kommer därmed inte komma upp i den anställningstid som behövs under en femårsperiod utan kommer hypotetiskt nå den anställningstid som fordras efter 13 år, 1 månad och 14 dagar.¹⁴⁴ Vidare är arbetsgivaren inte heller skyldig att lämna väsentlig information om anställning i enlighet med 6 c § LAS då det fordrar en anställningstid om 1 månad. Detsamma gäller kvalifikation för företrädesrätt till återanställning i arbetsbristsituationer där intermittent anställda har svårare än

¹⁴² SOU 2019:5, s. 288.

¹⁴³ Ibid. s. 349.

¹⁴⁴ Ibid. s. 336 f.

tidsbegränsat anställda med sammanhängande anställningstid att uppnå en anställningstid om tolv månader.

Kvalifikationstiden för dels företrädesrätt till återanställning och omvandling är ett viktigt skydd som behäftas tidsbegränsade anställningar vilket är något som äventyras med den nuvarande lydelsen i LAS eftersom den lätt kan kringgås genom att arbetstagare anställs för enstaka arbetspass. Arbetstagare kan i praktiken arbeta i intermittenta anställningar utan att det kan bli fråga om en omvandling till tillsvidareanställning.

Det kan alltså anses föreligga viss segmentering i anställningsskyddet mellan tidsbegränsade anställningar där en sammanhängande tidsbegränsad anställning är tryggare än att vara intermitterant anställd eftersom det är svårare för intermitterant anställda att uppnå kvalifikationstiden för omvandling.

5.3 På arbetsmarknaden

Att flexibilitet är efterfrågat på arbetsmarknaden är något som återspeglats i lagstiftningen i takt med att objektiva skäl för användandet av tidsbegränsade anställningar avskaffats. Flexibilitet inom verksamheter uppnås till stor del genom att ta in tillfällig personal genom *numerical flexibility*. Denna typ av flexibilitet görs möjlig genom tillåtligheten av allmän visstidsanställning. Det kan konstateras att det kan orsaka en motsträvighet, eller rädsla, för att anställa tillsvidare eftersom det dels är väldigt lätt att anställa tidsbegränsat men även eftersom tillsvidareanställningar ofta innebär svårigheter att säga upp personal.

Problem uppstår när arbetsgivaren använder dessa typer av anställningar trots att det finns utrymme för tillsvidareanställning¹⁴⁵ men även i de fall olika atypiska eller intermittenta anställningsformer är ofrivilligt eller långvarigt.¹⁴⁶ Den höga andelen tidsbegränsade anställningar på arbetsmarknaden skulle kunna förklaras med att den svenska lagstiftningen är relativt liberal gentemot tidsbegränsade anställningar i jämförelse med andra länder. Min uppfattning är att det snarare är segmenteringen mellan nivån av anställningsskydd tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar erbjuder. Detta kan medföra en större drivkraft mot att

¹⁴⁵ SOU 2019:5, s. 287.

¹⁴⁶ Ibid. s. 289.

använda tidsbegränsade anställningar eftersom det är lättare för arbetsgivare att avsluta anställningsförhållandet än vid tillsvidareanställningar samt att det inte medför uppsägningskostnader. Därför finns det inte lika stora incitament för arbetsgivare att använda tillsvidareanställningar eftersom allmän visstidsanställning inte fordrar några objektiva skäl. Likt TCO framhöll i samband med att Sverige anmälde till EU-kommissionen går rätten till tillsvidareanställning inte att pröva rättsligt i de fall det en allmän visstidsanställning används trots att det finns ett löpande behov. I enlighet med vad som framkommer av AD 2020:46 kan det däremot röra sig om en tillsvidareanställning vid tvist om anställningsformen där det kan vara arbetsgivaren till last om denne inte har tydligt klargjort anställningsform och det finns behov av löpande arbetskraft.

Statistiken visar, å andra sidan, att en majoritet av tidsbegränsade anställningar övergår till en tillsvidareanställning och att det således är en väsentlig väg in i arbetslivet för många arbetstagare. Statistiken tycks även tyda på att den yngre åldersgruppen generellt inte önskar en tillsvidareanställning men att de äldre åldersgrupperna i större utsträckning gör det. Trots att det är en väg in i arbetslivet är det ofta en väg som är under otrygga förhållanden. Eftersom diskrepanserna i strävan av tillsvidareanställning mellan åldersgrupperna är så framstående blir det även svårare att hitta lösningar som ger samtliga grupper tillfredställande anställningsförhållanden. En lösning som gjorts i kollektivavtal är exempelvis Teknikavtalet IF Metall som iakttagit att många unga eller studenter i större utsträckning efterfrågar intermittenta anställningar men att det kan finnas en risk för missbruk så det föreskrivs om en lägsta möjlig anställningstid för övriga arbetstagare.

Gröna riksavtalet, å andra sidan, har iakttagit behovet inom branschen att kunna anställa för enstaka arbetspass utefter men det fordras i viss mån objektiva skäl då anställning sker för enstaka dagar. Däremot har det även avtalats om en generösare omvandlingsregel för intermittent anställda än den som följer av LAS som är anpassad till de fall en arbetstagare arbetar enstaka dagar. Min uppfattning är att detta är ett sätt att fortfarande kunna skydda arbetstagare samtidigt som arbetsgivarens behov av att kunna täcka upp enskilda arbetspass består.

Genom att kollektivavtal tecknas ges parterna själva en möjlighet att komma överens om lösningar som dels är anpassade för arbetsgivarens verksamhet, så som Gröna riksavtalet, men som även som kan skydda arbetstagarna mot missbruk och att användandet av visstidsanställningar sätts i system. Även om lagstiftningen inte fastställer en kortast möjlig anställningstid finns bestämmelser i kollektivavtal som gör det så som industriavtalet, detaljhandelsavtalet eller tjänstemannaavtalet som inskränker möjligheten att anställa personer enbart för ett arbetspass. Däremot finns det även exempel på bestämmelser som är liberalare än lagstiftningen föreskriver så som tjänstemannaavtalet vars kvalifikationstid för omvandling till tillsvidareanställning är tre år istället för den lagstadgade tvåårsperioden.

Nolltimmaravtal är även en osäker form av anställning, som trots att den är tillsvidare, inte erbjuder någon trygghet i form av när arbete ska utföras. Istället är arbetstagaren anställd för att arbeta inga eller väldigt få timmar för att sedan i praktiken arbeta i större omfattning än det avtalade. Detta är en anställningsform som blir mer problematisk med hänsyn till anställningsskydd då arbetstagaren har ett starkt anställningsskydd som följer av tillsvidareanställningar men eftersom arbetstagaren inte har några garanterade timmar är anställningsförhållandet otruggt, likt intermittenta anställningar. Detta skulle också kunna vara ett sätt arbetsgivaren att uppnå flexibilitet, exempelvis om möjligheten att visstidsanställa inskränks, då det inte nuleget inte finns några rättsliga inskränkningar av nolltimmaravtal.

Plattformsarbete i Sverige har även tagit en allt större plats på arbetsmarknaden där struktureringen av arbetet ser annorlunda ut i jämförelse med traditionellt arbete. Som ovan anförts medför det viss problematik i fråga om avgörandet om huruvida uppdragstagarna är anställda eller inte. Detta innebär att det blir allt svårare att avgöra om plattformsföretaget har något arbetsgivaransvar. Både Norge och Danmark har gett viss ledning i frågan i samband med att kollektivavtal tecknats med plattformar men uppdragstagarna kan både anses vara anställda eller egenanställda. I Sverige och i fallet med *Foodora* ges exempel på när uppdragstagarna faktiskt är anställda men där stapling av visstidsanställningar satts i system och den svenska lagstiftningen ställs på sin spets. Trots huvudregeln om tillsvidareanställning har dessa tidsbegränsade anställningar blivit utgångspunkten. Här äventyras regeln om saklig grund och det blir ett sätt att kringgå det anställningsskydd som huvudregeln om tillsvidareanställning innefattar. Istället kan

kontrakten godtyckligt inte förnyas på arbetsgivarens begäran i de fall arbetstagaren inte presterar eller arbetsgivaren inte är nöjd. Dessutom kan det kan argumenteras för att det här finns ett långvarigt behov av arbetskraft som i praktiken ger arbetsgivaren möjlighet till flexibilitet när anställningskontrakten när som helst innan omvandlingsregeln träder in. Enligt min uppfattning är denna typ av kringgående av huvudregeln om tillsvidareanställning troligtvis inte lagstiftarens intention vid införandet av allmän visstidsanställning.

Ytterligare en omständighet som bidrar till dessa otrygga förhållanden är att inget kollektivavtal tecknats. Detta medför att arbetstagarna har begränsad rätt till medbestämmande och att det, som ovan anförts, inte kan uppstå några branschspecifika lösningar i kollektivavtal.

5.4 Faktiska konsekvenser för arbetstagaren

Det går inte att argumentera emot att tillfälliga anställningar är en essentiell del av verksamheter på dagens arbetsmarknad men även att det finns grupper på arbetsmarknaden som i stor grad föredrar mer intermittenta anställningsformer. Problem uppstår, däremot, när ett svagt anställningsskydd sätts i system vilket ofta drabbar de som står långt ifrån arbetsmarknaden. Dessa arbetstagare fastnar i en ond cirkel av osäkra anställningar och har svårare att uppnå villkor för trygghetssystemen.

Följderna av olika typer av osäkra anställningar är att arbetstagare i många fall har svårigheter att planera sina liv då anställningen medför ovisshet om när arbete äger rum eller göra ett rimligt antagande om sin inkomst. Denna oförutsägbarhet kan även anses föreligga för personer som har en traditionell trygg tillsvidareanställning men som inte har något bestämt arbetstidsmått. Vid tider då arbetsgivaren inte har något behov av extra arbetskraft går dessa personer utan inkomst eller utan några garanterade arbetstimmar då de inte kallas in. Som följd kan dessa otrygga förhållanden skapa stor stress, oro inför framtiden och psykisk ohälsa hos dessa grupper men även svårigheter att planera sina liv, få lån eller skaffa bostad. Problem uppstår också, med osäkra anställningar, när arbetstagare i tron om att det inte kommer få erbjudande om arbete igen väljer att inte tacka nej till arbetspass, känner att de måste vara beredda att ta arbetspass hela tiden eller arbetar trots sjukdom på grund av att de inte kan få ersättning.

Sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen är till stor del anpassade för arbetstagare med traditionella arbetsförhållanden vilket innebär att villkoren är svåra för arbetstagare med atypiska anställningsformer att uppnå. Detta skulle kunna innebära att dessa personer dels upplever otrygghet i sin anställning men även då personen blir sjuk eller arbetslös fågas även den upplevelsen av otrygghet. Detta visar på att den nuvarande utformningen av dessa trygghetssystem inte är anpassade för hur arbetsförhållanden kan se ut på dagens arbetsmarknad. Trots att trygghetssystemen inte är utformade baserat på anställningsform kommer det ändå vara de med atypiska sysselsättningsformer som har svårare att uppnå villkoren. Statistiken över tidsbegränsade anställningar visar att det ofta är personer som står långt ifrån arbetsmarknaden som utgör en majoritet av de tidsbegränsat anställda och osäkra anställningsformer är något som i allt högre grad drabbar kvinnor. Detta innebär att utformningen ofta drabbar redan marginaliserade grupper som dessutom ofta även riskerar att hamna i en rundgång av tidsbegränsade anställningar eller arbetslöshet.

5.5 Framåtblick

Regleringen, som den lyder i skrivande stund, faktiska konsekvenser på arbetsmarknaden är att den skapar otrygghet för visstidsanställda och gör att marginalgrupper fortsatt står utanför arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsekonomiska rådet menar att det finns två vägar att förmå arbetsgivare att anställa tillsvidare vilket är att göra det mer kostsamt att använda visstidsanställningar eller underlätta för arbetsgivare att säga upp personal av personliga skäl. Det förra alternativet skulle kunna innebära en risk att sysselsättningen på arbetsmarknaden minskar.¹⁴⁷ Det bästa alternativet, argumenterar Arbetsmarknadsekonomiska rådet, är att minska gapet av anställningsskyddet mellan visstids- och tillsvidareanställda för att främst minska risken för marginalgrupper att arbeta under otrygga förhållanden.¹⁴⁸

Att försöka motverka arbetsgivarens efterfrågan på flexibilitet är troligtvis inte rätt strategi då det ofta uppkommer nya sätt att tillgodose denna efterfrågan genom nya anställningsformer som uppkommer på arbetsmarknaden som i allt högre grad är

¹⁴⁷ Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2017), s. 110.

¹⁴⁸ Ibid. s. 112.

anpassade för en flexibel verksamhet. I andan av flexicurity är det kanske av vikt att förändra trygghetssystemen i enlighet med de nya förhållanden på arbetsmarknaden för att de som har atypiska sysselsättningsformer också ska kunna åtnjuta förmånerna och förhoppningsvis öka den upplevda tryggheten på arbetsmarknaden. I Sverige är anställningsskyddet i hög grad kopplat till anställningsform men med flexicurity-modellen hade anställningsskyddet istället förskjutits mot att erbjuda trygghet i alla typer av omställningar i arbetslivet.

I början av 2019 beslutade regeringen att en utredning av arbetsrätten i syfte att modernisera och anpassa den till hur arbetsmarknaden ser ut idag.¹⁴⁹ Parallellt med att utredningen, en moderniserad arbetsrätt, lades fram har förhandlingar mellan arbetsmarkandsparterna, däribland LO, PTK och Svenskt Näringsliv, pågått i syfte att förändra arbetsrätten genom ett nytt huvudavtal istället för lagstiftning. Förhandlingarna ledde fram till överenskommelse mellan förbunden PTK, Svenskt Näringsliv, IF Metall samt Kommunal som i sin helhet tar sikte på att modernisera arbetsrätten och en avsikt att bland annat avskaffa allmän visstidsanställning och införa en ny anställningsform, särskild visstid, samt ändra omvandlingsreglerna till tillsvidareanställning.¹⁵⁰ Överenskommelsen är avsedd att vara styrande vid en revidering av LAS.¹⁵¹

¹⁴⁹ SOU 2020:30.

¹⁵⁰ TT, *LO-fack hoppar på las-uppgörelse*. Lag & Avtal. 2020-12-04. <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/lo-fack-hoppar-pa-las-uppgorelse-7006326> (hämtad 2020-12-05)

¹⁵¹ TT, *Löfven välkomnar nytt "Saltsjöbadsavtal"*. Lag & Avtal. 2020-12-04. <https://www.lag-avtal.se/arbetsratt/lofven-valkomnar-nytt-saltsjobadsavtal-7006328> (hämtad 2020-12-05)

6. Sammanfattning och slutsatser

Detta arbete har haft som syfte att kartlägga lagstiftningen av tidsbegränsade anställningar men även att undersöka vilka drivkrafter som bidrar till att nya, inte lagstadgade, anställningsformer utvecklas på arbetsmarknaden för att redogöra för vilka problem detta orsakar för arbetstagaren. Det går att dra slutsatsen att det till stor del grundar sig i arbetsgivarens efterfrågan på flexibilitet inom verksamheter som orsakar att atypiska anställningsformer utvecklas på arbetsmarknaden. Tillsvidareanställda utgör den grupp som är svår att rucka på eftersom det är kopplat till starkt anställningsskydd. Arbetsgivare kan därmed reglera personalstyrkan genom att ta in tillfällig personal som kan uppfylla den flexibilitet som fordras inom verksamheten. Dessutom kan segmenteringen mellan ett starkt anställningsskydd för tillsvidareanställda och svagt anställningsskydd för visstidsanställda vara en bidragande faktor till att arbetsgivare föredrar att använda olika typer av tidsbegränsade anställningar.

På grund av Sveriges relativt liberala reglering av tidsbegränsade anställningar kan detta underlätta stapling av väldigt korta visstidsanställningar. Även om det finns en övre tidsgräns på hur länge en arbetstagare kan inneha tidsbegränsade anställningar är detta en regel som lätt kan kringgås. Det är alltså mer tryggt att ha en sammanhängande tidsbegränsad anställning än att vara intermitterant anställd. Trots det finns det exempel på kollektivavtalslösningar som angriper problem som kan uppstå genom lagstiftningen så som att begränsa möjligheten att anställa för enstaka dagar eller förmånligare omvandlingsregler.

Det går även att dra slutsatsen att den nuvarande lagstiftning i stor uträkning drabbar marginaliserade grupper i den mån det blir svårare för dem att uppnå de krav som ställs för att åtnjuta försäkringsskyddet i sjukförsäkringen eller arbetslöshetsförsäkringen. Det skapar även stress och ohälsa hos dessa grupper då deras arbetsförhållanden ofta färgas av oförutsägbarhet vilket gör det svårare att planera sina liv.

6.1 Avslutande reflektioner

Min uppfattning är att lagstiftningen av tidsbegränsade anställningar är ett lapptäcke där man successivt försökt åtgärda problem som dykt upp på arbetsmarknaden. I takt med att nya fenomen uppstår kan den svenska lagstiftningen ställas på sin spets och nya vägar kan finnas för att uppnå flexibilitet. Dessutom kommer det troligtvis finnas människor som är villiga, eller inte ens har ett val, att ta dessa arbeten med liten trygghet i anställningen.

Det verkar som att arbetsmarknaden går mot att bli alltmer flexibel vilket är en trend som inte verkar avta. Föredragsvis skulle arbetsrätten, istället för att motverka utvecklingen genom inskränkande regler, anpassa den efter hur arbetsmarknaden faktiskt ser ut då den inte ser likadan ut som den gjorde för femtio år sedan och möter inte samma problem som då. Idag finns det arbetstagare som har flexibla anställningsformer, som också skiljer sig från traditionella tillsvidareanställningar om heltid, vars anställningsförhållanden inte är anpassade för trygghetssystemen. Istället lever dessa arbetstagare under otrygga förhållanden med en stor segmentering mellan det starka anställningsskyddet en tillsvidareanställning erbjuder.

Istället är det, med inspiration från Danmark och flexicurity, kanske en omfördelning av anställningsskyddet som skulle kunna krävas för att kunna tillmötesgå de motsatta intressena på arbetsmarknaden. Genom att istället förskjuta anställningsskyddet kopplat till tillsvidareanställningar till en större social trygghet och bättre omställningsförmåga på arbetsmarknaden. För efterfrågan på flexibel arbetskraft kommer inte stagnera så då kan det vara mer lönsamt att anpassa arbetsrätten efter hur arbetsmarknaden faktiskt ser ut och därmed kunna erbjuda arbetstagare den trygghet som krävs för produktiv personal.

Det går alltså att konstatera att det behövs någon typ av reform på arbetsmarknaden dels för att modernisera arbetsrätten utefter de nya förutsättningarna men även för att skydda marginalgrupper från att bli offer för den ökade flexibiliteten. Förändring är i görningen med LAS-överenskommelsen så det återstår att se om dessa förändringar kommer vara tillräckliga.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Ds 2001:6

Ds 2008:16

Ds 2015:29

Prop. 1973:129

Prop. 2006/07:111

Prop. 2015/16:62

SOU 1973:7

SOU 2019:5

SOU 2020:26

SOU 2020:30

Kommissionens meddelande ”Gemensamma principer för ”flexicurity”: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet”, KOM(2007) 359 slutlig.

Rådets direktiv 99/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Litteratur

Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3 uppl. (Lund: Studentlitteratur AB, 2016).

Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd: en lagkommentar*, 11 uppl. (Stockholm: Wolters Kluwer, 2016).

Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden*, 3 uppl. (Lund: Studentlitteratur AB, 2017).

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 5 uppl. (Stockholm: Wolters Kluwer, 2017).

Rönömar, Mia och Numhauser-Henning, Ann, *EU, sysselsättningstrategin och flexicurity*, i Festskrift till Hans-Henrich Vogel, redigerad av Moëll, Christina, Persson, Vilhelm och Wenander, Henrik. (Lund: Juristförlaget i Lund, 2008) s. 409-426.

Rönömar, Mia, *Ett förändrat arbetsliv*, i Tempo. Om fart och det föränderliga, redigerad av Cronqvist, Marie och Sandberg, Helena. (Makadam förlag, 2008) s. 125-135.

Sandgren, *Om teoribildning och rättsvetenskap*. Juridisk Tidskrift. 05/2 (2004).

Internetkällor

Arbetsmarknadsekonomiska rådet, *Arbetsmarknadsekonomisk rapport: Tudekningarna på arbetsmarknaden*. (Stockholm: Arbetsmarknadsekonomiska rådet, 2017).

Arbetsmarknadsekonomiska rådet, *Arbetsmarknadsekonomisk rapport: Olika vägar till jobb*. (Stockholm: Arbetsmarknadsekonomiska rådet, 2018).

Berggren, Jenny, *Strejk och rättsprocesser – så kämpar Foodoras cykelbud för sina villkor*. Arbetet. 2020-02-07. <https://arbetet.se/2020/02/07/strejk-och-rattsprocesser-sa-kampar-foodoras-cykelbud-for-sina-villkor/> (hämtad 20-11-27).

Engblom, Samuel, *TCO granskar: Visstidsregler, LAS och EU-rätten # 8/10*, (Stockholm: Tjänstemännens centralorganisation, 2010).

Hamskär, Ingemar och Engblom, Samuel, *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*, daterat juni 2007. <https://www.tco.se/globalassets/pdf/eu-anmalan-las.pdf> (hämtad 2021-01-21).

Jenum Hotvedt, Marianne m.fl., *The future of Nordic labour law: Facing the challenges of changing labour relations*. (Köpenhamn: The Nordic Council of Ministers, 2020).

Kollektivavtal mellan Almega tjänsteföretagen och Medieföretagen giltigt 1 maj 2017 till 30 april 2020.

Kollektivavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund gällande 1 april 2017-31 mars 2020.

Kollektivavtal mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall gällande 1 april 2017-31 mars 2020.

Kollektivavtal mellan Visita och Hotell- och Restaurangfacket gällande 1 april 2017-31 mars 2020.

Nationalencyklopedin, *svenska modellen*, [u.å.]. <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/svenska-modellen> (hämtad 2020-11-27)

Statistiska Centralbyrån, *Arbetskraftsundersökningarna (AKU) – Tema: Utvecklingen för tidsbegränsat anställda 2005-2019*. 2020-03-31. https://www.scb.se/contentassets/2a10e4f48c214704810ca7dbf06ad237/am0401_2020a01_sm_am110sm2001.pdf (hämtad 2020-12-16)

Weidenstedt, Linda, Geissinger, Andrea och Lougui, Monia, *Varför gigga som matkurir? Förutsättningar och förväntningar bakom okvalificerat gig-arbete*. (Stockholm: Ratio, 2020).

Rättsfallsförteckning

Sverige

AD 2020:46

AD 2019:56

