

Inkomst- eller anställningstrygghet?

Vad prioritera vid tillfälliga variationer i arbetskraftens storlek?

Arbetsgivare har ett starkt intresse att kunna anpassa arbetsstyrkans storlek efter varierande behov. I denna artikel analyseras samspelet mellan olika regelsystem som omgärdar arbetsgivares möjligheter att variera arbetsstyrkans storlek, dels tillfälligt dels till följd av säsongsmässiga variationer. Som utgångspunkt för analysen tas den värdering som kommer till uttryck i anställningsskyddslagen: att bruket av tidsbegränsade anställningar bör motverkas i syfte att bereda arbetstagare anställningstrygghet. En fråga är om den rättsliga regleringen i övrigt bidrar till eller motverkar att detta ändamål uppnås. Analysen visar att regleringen skapar incitament såväl för arbetsgivare som för arbetstagare att i vissa situationer välja tidsbegränsade anställningar framför tillsvidareanställningar.

Inledning

Företagens flexibilitet

Företag, myndigheter och andra organisationer har ett starkt intresse av att snabbt och billigt kunna anpassa arbetskraftens storlek till varierande behov. Möjligheten att anpassa verksamheten till förändrade förhållanden är en viktig förutsättning för konkurrenskraftiga företag och effektiva myndigheter.

Arbetsgivares behov att anpassa storleken på arbetskraften kan tillgodoses på olika vis.

Jonas Malmberg är docent i civilrätt och arbetsrättsforskare vid Arbetslivsinstitutet.
Jonas.Malmberg@arbetslivsinstitutet.se

En nedgång av arbetskraftsbehovet kan mötas genom att säga upp anställda på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren har då att följa de krav på förhandlingar, varsel- och uppsägningstider samt turordningsregler som följer av lag samt de åtaganden i övrigt som kan följa av t ex olika omställningsavtal. Ledtiderna för att genom arbetsbristsuppsägningar variera arbetskraftens storlek är i jämförelse med andra metoder relativt långa. Det är därför naturligt att vänta sig att företag söker sig mot andra metoder som medger en snabbare och därmed normalt billigare anpassning av arbetskraftens storlek.

Ett sådant sätt att åstadkomma anpassningar till arbetskraftsbehovet är att variera arbetstiden för de anställda genom utnytt-

jande av övertid och mertid. Uttaget av övertid och mertid (inklusive obetalt sådan) tycks ha ökat något under 1990-talet och motsvarar numera ungefär fem procent av den faktiskt arbetade tiden (SOU 1996:145, s 133ff och SOU 2000:58, s 44f). Arbetskraftsuttaget kan också varieras genom avtal om säsongs- eller konjunkturenpassad arbetstid (se t ex Johnsson & Malmberg 1998). Ett traditionellt sätt att åstadkomma en snabb anpassning till ett minskat arbetskraftsbehov är att permittera arbetstagare. Som kommer att framgå i det följande har denna metod minskat i betydelse. Ytterligare ett sätt att variera arbetskraftens storlek är att använda tidsbegränsat anställda. Bruket av tidsbegränsade anställningar ökade påtagligt i kölvattnet av den ekonomiska krisen under det tidiga 1990-talet. Gruppen tidsbegränsat anställda omfattar numera drygt en halv miljon arbetstagare eller drygt en sjättedel av den samlade arbetskraften. Ökningen märks särskilt beträffande de former av tidsbegränsade anställningar vilka kan sägas svara mot arbetsgivares behov av att variera arbetsstyrkans storlek, såsom projekt- och behovsanställningar (Ds 2002:56, s 202ff, Holmlund & Storrie 2002 samt Wikman i Ds 2002:56 bilagedel, s 61ff). Arbetsgivare kan även förlägga riskerna för upp- och nedgångar i arbetskraftsbehov utanför det egna företaget. Detta kan ske genom att man istället för att använda egna anställda anlitar inhyrd arbetskraft eller upphandlar en större andel av varor och tjänster externt (Wikman 2003).

Det tycks som att företags, organisationers och myndigheters behov av – eller i vart fall intresse för – att åstadkomma snabb anpassning av arbetskraftens storlek har ökat. Det har pekats på att förändrad teknik och förändrade konsumtionsmönster, liksom en ökad kostnadspress till följd av hårdare

internationell konkurrens ökar kraven på kort lagerhållning, snabb genomströmning och kundanpassning för företagen (se t ex Ottosson m fl i Ds 2002:56 bilagedel, s 5ff).

Arbetsstagares inkomst- och anställningstrygghet

Det är tydligt att den rättsliga regleringen måste beakta företagens och myndigheternas behov av att effektivt kunna anpassa arbetskraftens storlek till förändrade förutsättningar. Lika klart är att arbetsgivarnas behov av flexibilitet måste balanseras mot de anställdas behov av trygghet.

I många fall sammanfaller arbetsgivar- och arbetstagersidans intressen. Ett centralt gemensamt intresse är naturligtvis att verksamheten bedrivs effektivt och genererar de resultat som eftersträvas. Det är självklart att en verklig trygghet förutsätter konkurrenskraftiga företag och att avtals- och lagreglering som inte i tillräcklig grad beaktar detta blir kontraproduktiv. Å andra sidan är det uppenbart att arbetstagares behov av trygghet inte tillgodoses spontant, utan förutsätter fasta spelregler och starka institutioner.

Tryggheten för de anställda innefattar olika aspekter. Traditionellt har man i första hand sett till arbetstagarnas behov av *inkomstrygghet*. För de anställda utgör lönen basen för försörjningen och redan en kortare tid utan lön försätter de flesta i akuta ekonomiska svårigheter. Att skapa ekonomisk trygghet för den arbetande befolkningen har varit ett av de centrala ändamålen med den arbetsrättsliga regleringen. Kollektivavtalet sågs från början som ett skydd mot kraftiga svängningar i lönenivåer till följd av skiftande konjunkurer. Redan tidigt fanns också lagregler om t ex löneskydd vid arbetsgivarens konkurs. Den ekonomiska trygghet som arbetet ger kom-

pletteras genom socialförsäkringssystemen, bl a arbetslöshetsförsäkringen.

Även för anställningsskyddslagen är ett av huvudsyftena att skapa inkomsttrygghet. Samtidigt är det tydligt att de värderingar som kommer till uttryck i anställningsskyddet sträcker sig längre än att garantera ekonomisk trygghet. Anställningen utgör för arbetstagaren inte bara grunden för försörjningen utan är ofta en knutpunkt för arbetstagarens sociala liv och ställning. Anställningsskyddet kan sägas syfta till att skydda denna sociala relation. Arbetstagare skall inte utan objektiva skäl få ställas utanför den gemenskap och möjlighet till personlig utveckling som ett arbete ger. Det har sagts att kravet på saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida är ägnat att ge de anställda en värdig och självständig, men för den skull inte oansvarig, ställning på arbetsplatsen (Sigeman 1984, s 885). Man kan här tala om en *anställningstrygghet*.

I viss mån kan det föreligga en motsättning mellan kravet på inkomst- respektive anställningstrygghet. Detta kan illustreras genom skillnaden i den rättsliga regleringen mellan tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. Den grundläggande rättsliga skillnaden mellan tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning har att göra med vid vilken tidpunkt anställningen upphör. Vid en tillsvidareanställning är anställningstiden inte bestämd på förhand, utan anställningen måste sägas upp med iakttagande av uppsägningstid. För att arbetsgivaren skall få säga upp anställningen krävs enligt anställningsskyddslagen att saklig grund föreligger. En tidsbegränsad anställning däremot upphör när den avtalade anställningsperioden löpt ut. Någon uppsägning behöver inte ske och inte heller uppställs något krav på att arbetsgivaren skall ha saklig grund för att avsluta en sådan anställ-

ning. Som en följd härav är anställningstryggheten för tidsbegränsat anställda generellt sett sämre än för tillsvidareanställda. Det har därför ansetts angeläget att motverka bruket av tidsbegränsade anställningar. Detta har bl a skett genom att sådana anställningar enligt anställningsskyddslagen bara är tillåtna i särskilt uppräknade fall (se vidare Ds 2002:56).

Om arbetsgivare inom ramen för tillsvidareanställningar ges utrymme att variera arbetskraftsuttaget genom att variera arbetstiden, att permittera eller liknande, ger detta arbetstagarna i motsvarande mån sämre inkomsttrygghet. Om denna möjlighet leder till att arbetsgivare i större utsträckning väljer att tillsvidareanställa, istället för använda tidsbegränsat anställda, ökar å andra sidan anställningstryggheten för de berörda arbetstagarna.

Frågeställningarna

I det följande behandlas utvecklingen av den rättsliga regleringen beträffande några metoder som arbetsgivare kan använda för att anpassa arbetskraften dels tillfälligt dels till följd av säsongsmässiga variationer av arbetskraftsbehovet. Uppmärksamheten kommer att riktas mot hur det primära kostnadsansvaret för variationer i arbetskraftsuttag flyttats mellan olika intressenter; enskilda arbetstagare, arbetsgivare respektive arbetslöshetsförsäkringen. Man måste härvid hålla i minnet att finansieringen av arbetslöshetsförsäkringen har förändrats över tiden. När de första arbetslöshetskassorna etablerades var dessa helt finansierade av medlemmarna och uppbyggda efter försäkringsmässiga principer. Kostnaden för arbetslöshetsförsäkringen belastade vid denna tid arbetarna i branschen kollektivt. Från 1934 utgick visst statsbidrag till kassorna. Statens andel i finansieringen av försäkringen har därefter successivt ökat.

År 1974 uppgick statsbidraget till två tredjedelar av utbetalda ersättningar och år 1983 höjdes andelen till minst 80 procent av utbetalda ersättningar. Numera bärs alltså kostnaderna för arbetslöshetsförsäkringen primärt av skattebetalarna (Christensen 1999). En annan reservation är att det ingalunda är så att den som är primärt ansvarig för att betala kostnaderna även är den som slutligen kommer att bära dessa.

Vidare är syftet att något belysa samspelet mellan de olika regelsystem som reglerar olika metoder att variera arbetskraftens storlek. Som utgångspunkt för analysen av samspelet tas den värdering som kommer till uttryck i anställningsskyddslagen: att bruket av tidsbegränsade anställningar bör motverkas i syfte att bereda arbetstagare anställningstrygghet. En fråga blir därvid om den rättsliga regleringen i övrigt bidrar till eller motverkar att detta ändamål uppnås. I detta sammanhang uppmärksammas inte enbart önskvärda verkningar av regleringen, utan även oönskade verkningar (dysfunktioner).

Permittering

En traditionell metod att möta tillfälliga nedgångar i arbetskraftsbehovet är permittering. Med permittering brukar avses att en arbetstagare på grund av arbetsbrist, driftstörning eller annan sådan omständighet tillfälligt får lämna arbetsplatsen utan att anställningen upphör.¹ Arbetstagaren är skyldig att med kort varsel återgå i arbete. Permitteringar kan genomföras på olika sätt. De kan avse en på förhand bestämd tidsperiod, såsom ett visst antal dagar eller veckor, men kan också gälla tillsvidare. Permittering kan även förekomma intermitent, dvs regelbundet återkommande permittering exempelvis en eller flera dagar varje vecka (korttidsvecka).

Traditionellt har frågan om permittering gällt om och i vilken utsträckning arbetsgivare ensidigt kan besluta att tillfälligt befria arbetstagare från skyldigheten att stå till förfogande för arbete, utan att betala lön eller i vart fall mot lägre lön än som normalt utgår. Att arbetsgivare mot full betalning normalt kan befria arbetstagaren från att stå till förfogande för arbete följer av andra regler (se prop 1984/85:62, s 8 och t ex Eklund 1994, s 309f och Malmberg 1997, s 258).

Frågan om när arbetsgivare äger tillgripa permittering utan att betala lön har sedan 1930-talet varit föremål för Arbetsdomstolens prövning vid upprepade tillfällen. Av domstolens praxis följer att frågan får lösas genom tolkning av tillämpligt kollektivavtal. I den mån avtalet inte ger klart besked har domstolen traditionellt tagit sin utgångspunkt i arbetstagarnas avlöningsform. För timavlönade arbetstagare gällde att arbetsgivaren fick tillgripa permittering utan varsel. Det var tillräckligt att arbetsgivaren sade till dagen före. För arbetstagare med månadslön var utgångspunkten istället att arbetsgivaren inte fick göra avdrag från lönen vid kortare arbetsavbrott eller för att fullt arbete inte kunde beredas. Beträffande veckoavlönade arbetstagare var läget mer oklart. Genom kopplingen till avlöningsform kom arbetare och tjänstemän att behandlas olika. Medan det i stor utsträckning var möjligt att permittera arbetare, var detta inte möjligt beträffande tjänstemän.

Även för sådana arbetstagare vilka arbetsgivaren ägde permittera utvecklades i rättspraxis ytterligare begränsningar i arbets-

1. Emellanåt kan det vara svårt att avgöra om arbetstagaren blivit permitterad eller på egen begäran erhållit ledigt utan lön (se t ex AD 1976 nr 119 och AD 2000 nr 30).

givarens rätt. I kollektivavtal som innehöll bestämmelser om uppsägning fanns vid denna tid en risk att arbetsgivaren valde att permittera arbetstagare i syfte att undgå att betala uppsägningslön. Av detta skäl ansåg Arbetsdomstolen att arbetsgivaren inte fick tillgripa permittering om uppkommen arbetsbrist förväntades bli långvarig. Det skulle inte vara möjligt att kringgå kollektivavtalets regler om uppsägning eller uppsägningslön genom att missbruka permitteringsrätten (Schmidt 1959, s 328ff). Tanken bakom denna rättspraxis synes vara att arbetsgivares behov av att kunna variera arbetskraften skall tillgodoses genom möjligheten till uppsägning. Genom uppsägningslön tillgodoses i viss mån arbetstagares behov av inkomsttrygghet. I praxis efter anställningsskyddslagens tillkomst har slagits fast att permittering inte får tillgripas annat än då objektivt godtagbara omständigheter föreligger för en sådan åtgärd, dvs arbetsbrist, driftsstörning eller liknande (AD 1978 nr 65 och 76).

I 1938 års huvudavtal mellan LO och SAF upptogs bestämmelser om turordning vid uppsägning och permittering. Däremot tycks bestämmelser om permitteringslön i huvudsak ha saknats på arbetsmarknaden. Utgångspunkten var att lön inte utgick vid permittering. Istället var permitterade arbetstagare för sin försörjning hänvisade till ersättning från arbetslöshetskassorna. Arbetstagare som permitterats (utan lön) betraktades som arbetslös och erhöll arbetslöshetsersättning efter en karenstid om normalt fem dagar. Arbetstagaren var dock skyldig att söka andra arbeten under permitteringstiden.

Principen att lön inte utgår vid permittering har successivt genombrutits. Ett viktigt första steg togs 1964 genom ett avtal med centrala riktlinjer för permitteringslön som träffades mellan LO och SAF. Avtalet inne-

bar att SAF och LO rekommenderade förbunden på ömse håll att sinsemellan anta detta som kollektivavtal vilket också snabbt skedde på de flesta avtalsområden.² Enligt avtalet gavs arbetstagare rätt till permitteringslön för högst tio dagar per år. Avtalsbestämmelserna var anpassade till reglerna för arbetslöshetsersättning. Arbetstagare som var ansluten till arbetslöshetskassa och hade upparbetat försäkringsrätt var berättigad till permitteringslön till dess ersättning från arbetslöshetskassan började utgå. Andra arbetstagare (dvs främst oorganiserade) erhöll permitteringslön fram till dess arbetslöshetsersättning skulle ha börjat utgå. Den sk karenstiden för ersättning från arbetslöshetskassan var fem dagar under en tid av högst fem kalenderveckor. Arbetstagare som inte upparbetat försäkringsrätt fick permitteringslön i högst tio dagar. Permitteringslönen skulle enligt avtalet normalt beräknas med utgångspunkt i respektive kollektivavtals regler om väntetidsersättning eller motsvarande, vilket var lägre än normal lön. För att permitteringslön skulle utgå förutsattes att arbetstagarna sökte och antog arbete som enligt arbetslöshetsförsäkringens regler var lämpligt.

Den ordning som etablerades genom 1964 års avtal innebar i det enkla fallet att arbetsgivare, i förhållande till vad som gällt tidigare, övertog det ekonomiska ansvaret för karenperioden från arbetstagarna och att arbetslöshetsförsäringen (liksom tidigare) svarade för tiden därefter. På arbetstagarna vilade kostnaderna för mellanskillnaden mellan permitteringslönen respektive arbetslöshetsersättningen och den normala lönen.

2. Se vidare Edebalk och Wadensjö (1985). Om kollektivavtalsregleringen i början 1970-talet, se SOU 1973:7 s 118f.

Vid införandet av 1974 års anställningsskyddslag ansågs det angeläget att hindra att lagens regler skulle kringgås genom ett otillbörligt användande av permitteringsinstitutet. Genom att vid arbetsbristsituationer permittera istället för att säga upp kunde arbetsgivaren undgå att betala den i lagen förskrivna uppsägningslönen, vilken både var högre och skulle betalas under längre tid än permitteringslönen enligt kollektivavtal. I syfte att motverka detta infördes en bestämmelse om rätt till lön vid permittering. Rätten till lön inträdde när permitteringen varat mer än två veckor eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår. Därutöver infördes ett krav att arbetsgivare vid permittering skulle följa samma turordningsregler som vid uppsägning.³ Från regeln undantogs fall där permitteringen var en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur. Till detta återkommer vi nedan.

Genom regleringen i anställningsskyddslagen kom arbetstagares ersättning att bestämmas genom tre regelsystem; kollektivavtal, arbetslöshetsförsäkringen och anställningsskyddslagen. I det vanligaste fallet betalade arbetsgivaren permitteringslön under de första fem dagarna enligt permitteringslöneavtal, dvs under karenstiden för arbetslöshetsförsäkringen. Därefter erhöll arbetstagaren dagpenning från arbetslöshetskassan fram till dess att permitteringslöne-reglerna i anställningsskyddslagen blev tillämpliga. Från den dagen betalade arbetsgivaren full lön. Effekten av regeländringen blev dels att kostnaderna för längre permitteringar överflyttades från arbetslöshetsförsäkringen till arbetsgivarna dels att arbetstagarna efter två veckor erhöll full lön istället för ersättning enligt arbetslöshetsförsäkringen (Edebalk & Wadensjö 1985).

Enligt 1974 års anställningsskyddslag var 21 § dispositiv endast på det sättet att kollektivavtal kunde träffas om hur permitteringslönen skulle beräknas. Det var t ex inte möjligt att sänka permitteringslönen till en något lägre nivå. Vid införandet av 1982 års anställningsskyddslag gjordes bestämmelsen kollektivavtalsdispositiv fullt ut. Syftet härmed var att ge arbetsmarknadens parter frihet att i alla delar bestämma samordningen av permitteringslöneavtalen med lagreglerna om permitteringslön (prop 1981/82:71, s 134).

År 1984 träffades en trepartsöverenskommelse mellan staten, LO och SAF om förändring av reglerna om permittering. SAF och LO ingick en överenskommelse om permitteringslön. Enligt avtalet får arbetstagare som permitteras full lön av arbetsgivaren under hela permitteringstiden. Kostnaderna för detta skall bäras av den permitterande arbetsgivaren med visst bidrag från en permitteringslöneanordning, som i sin tur finansieras dels kollektivt av arbetsgivarna genom en avtalad avgift, dels genom bidrag från staten. Storleken på statens bidrag beräknades utifrån de förväntade besparingarna inom arbetslöshetsförsäkringen. Liknande överenskommelser har också ingåtts på andra delar av arbetsmarknaden där permitteringar är tillåtna. Den arbetsgivare som permitterade kunde ansöka om ersättning hos ett institut för utbetalning av permitteringslöneersättning. Det främsta syftet med reformen var att utjämna skillnaden mellan arbetare och tjänstemän. I förarbetena uttrycks detta som att permitteringar från arbetstagarnas syn-

3. Prop 1973:129 s 151ff. En motsvarande regel fanns redan i den sk äldrelagen från 1971, som föregick anställningsskyddslagen. Se prop 1971:107.

punkt i realiteten avskaffades (prop 1984/95:62, s 10). Syftet att genom lagstiftning utjämna skillnader mellan olika grupper av anställda möter man även på andra områden, såsom i fråga om semester- och arbetstidslagstiftning (Sigeman 1972, s 629 och Eriks-son i SOU 2001:91).

I samband med att denna överenskommelse ingicks ändrades bestämmelsen i 21 § anställningsskyddslagen så att full lön skulle utgå under hela permitteringstiden. Bestämmelsen kan frångås genom centrala kollektivavtal. Således innehåller avtalet om permitteringslön mellan LO och SAF fler undantag från arbetsgivarens skyldighet att utge permitteringslön än 21 § anställningsskyddslagen. Enligt avtalet skall permitteringslön inte betalas vid permittering som föranleds av arbetstagarens eget vållande, olovlig konflikt inom LO:s område, semesterstängning i samband med huvudsemester (under de första tio permitteringsdagarna) eller offentlig myndighets beslut som arbetsgivaren inte bort räkna med.⁴ Vidare förutsätts förbundsavtalen kunna innehålla särskilda regler om permittering till följd av att arbetet är säsongbetonat och vid hemarbete.

Som ett led i saneringen av statens finanser efter den ekonomiska krisen under det tidiga 1990-talet slopades statsbidraget till permitteringslöneersättningen år 1995 (prop 1994/95:100 bilaga 11). Härigenom drog sig staten ur den trepartsöverenskommelse som låg till grund för 1984 års reform på området. Efter den 1 juli 1995 krävs i princip att arbetsgivaren svarar för hela ersättningen till anställda som permitterats. Systemet är dock i kraft så länge det finns pengar kvar, vilket fortfarande är fallet.

År 1997 infördes en uttrycklig bestämmelse om att arbetslöshetsersättning inte skall utgå till den som är permitterad utan

lön.⁵ I motiven framhölls att det är naturligt i en marknadsekonomi att arbetsgivare under vissa perioder har behov av att kunna minska arbetskraftskostnaderna, utan att för den skull behöva säga upp personal. Det ansågs dock inte vara arbetslöshetsförsäkringens uppgift att gå in och betala för arbetskraftskostnaderna under tillfälliga stillestånd. I förarbetena ansågs det dock rimligt att arbetstagare som med stöd av kollektivavtal permitterades utan lön skulle kunna erhålla arbetslöshetsersättning. Tekniskt löstes detta genom att regeringen i förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring angav att ersättning fick utgå i sådana fall. Denna möjlighet gällde enbart för redan ingångna kollektivavtal och fram till den 1 oktober 1998. Härigenom klargjordes att det inte skulle vara möjligt att övervältra kostnaderna på det allmänna genom att ingå kollektivavtal som tillät permittering utan lön. Samtidigt gavs en signal om att kollektivavtalen behövde anpassas till den nya regleringen (prop 1996/97:107, s 95. Se även SOU 1996:150, s 101ff). Den prioritetsordning som kommer till uttryck i lagstiftningsärendet är alltså att kostnaderna för behovet av tillfälliga anpassningar av arbetskraftsbehovet i första hand bör bäras av arbetsgivarna. Där detta inte är möjligt bör det allmänna träda in framför de enskilda.

En konsekvens av lagändringen är att arbetstagare som permitteras till följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur varken kommer ifråga för permitteringslön (21 §

4. Beträffande tolkningen av sistnämnda bestämmelse, se AD 2002 nr 19.

5. Se numera 10 § första stycket 2 lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

anställningsskyddslagen) eller arbetslöshetsersättning (10 § lagen om arbetslöshetsförsäkring). Denna fråga uppmärksammades inte när permitterade arbetstagare undantogs från arbetslöshetsersättning (prop 1996/97:107, s 95).

Som framgått ovan har rättsutvecklingen inneburit att den direkta kostnadsrisken vid permittering successivt har flyttats från arbetstagarna enskilt och kollektivt i branschen till andra intressenter (fram till 1935 var arbetslöshetskassorna helt medlemsfinansierade). Härigenom har inkomsttryggheten för arbetstagarna påtagligt förstärkts. Samtidigt har de ekonomiska incitamenten för arbetsgivare att tillgripa permitteringar numera minskat drastiskt. Detta har skett dels genom att lagstiftaren angivit att full lön skall utgå vid permittering dels genom att statsbidraget till permitteringslönersättningen har slopats.

Den fråga som bör ställas är om den rättsliga regleringen bidrar till att arbetsgivares behov av att tillfälligt variera arbetsstyrkan kanaliseras till andra metoder vilka medför en lägre grad av anställningstrygghet, såsom tidsbegränsat anställda. Frågan uppmärksammades i förarbetena till 1984 års permitteringsreform. Flera remissinstanser framhöll att de nya reglerna kunde leda till att arbetsgivare i ökad utsträckning skulle komma att begagna sig av andra anställningsformer än tillsvidareanställning, t ex korttidsanställningar eller anställningar med ett öppet arbetstidsmått. Föredragande statsråd var medvetet om denna risk. Han ansåg emellertid att detta i första hand var en fråga för rättstillämpningen att söka förhindra kringgåenden av lagen (prop 1984/85:62, s 13). Utvecklingen på arbetsmarknaden har tveklöst gått i den riktning som befarades. Som redan anmärkts har gruppen tidsbegränsat anställda ökat påtagligt och då sär-

skilt projekt- och behovsanställda. Huruvida denna utveckling skulle ha blivit en annan om arbetsgivare haft större möjligheter att tillgripa permittering låter sig inte utredas. Det kan här tilläggas att Arbetsdomstolen i sin rättspraxis från tiden efter detta uttalande får sägas ha varit relativt försiktig i att åsidosätta arbetsgivares åtgärder under hänvisning till att åtgärden utgör ett otillbörligt kringgående av lag. Domstolen har t ex framhållit att det förhållandet att en arbetsgivare använder sig av en i lagen angiven begränsning inte i sig kan sägas vara otillbörligt (se t ex AD 1986 nr 144, AD 1996 nr 56 och AD 2002 nr 4).

Säsongsbetonat arbete

I många branscher växlar arbetskraftsbehovet över året. Arbetsgivare kan möta säsongsvisa variationer av arbetskraftsbehov på olika sätt.

Ett sätt är att anställa personal tidsbegränsat för en viss säsong (*säsongsanställning*). Av anställningsskyddslagen följer att tidsbegränsade anställningar är tillåtna för viss säsong, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet. Med säsongarbete avsågs i förarbetena arbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara anledningar inte kan bedrivas under viss del av året (prop 1973:129, s 145). I Arbetsdomstolens praxis har det ansetts tillåtet att säsonganställa t ex för arbete med slamsugning (AD 1981 nr 152) och för arbete som golfinstruktör (AD 1977 nr 98). Säsongsanställningar lär huvudsakligen förekomma inom jordbruket, trädgårdsbranschen, livsmedelsindustrin och turistnäringen (SOU 1996:150, s 401ff).

Ett annat sätt är att tillsvidareanställa personal men att dessa endast är tjänstgöringsskyldiga och erhåller lön under en

viss del av året. Anställningsskyddslagen hindrar inte att arbetsgivare i kollektivavtal med fackföreningen eller genom personliga avtal med enskilda arbetstagare överenskommer att en tillsvidareanställning skall förenas med säsongsuppehåll under vilken arbetstagaren inte erhåller någon lön. En sådan anställning kan benämnas *tillsvidareanställning med säsongsuppehåll*. I det följande skall dessa två metoder jämföras ur tre aspekter.

Anställningsskydd

Låt oss först betrakta dessa två metoder ur *anställningsskyddssynpunkt*. Frågan är vilken metod som ger arbetstagaren starkast skydd för att erhålla arbete för kommande säsonger.

En arbetsgivare som efter ett säsongsuppehåll inte vill återta en tillsvidareanställd arbetstagare måste säga upp den med iakttagande av anställningsskyddslagens regler. För arbetstagare som anställts tidsbegränsat för viss säsong upphör däremot anställningen vid anställningstidens (säsongens) utgång. Har arbetstagaren varit anställd tolv månader under de senaste tre åren har denne företrädesrätt till återanställning enligt 25 § anställningsskyddslagen. När det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning är kvalifikationsfristen sex månader under de senaste två åren (se vidare AD 2000 nr 26). Företrädesrätten är underkastad en rad ytterligare begränsningar vilka inte kan beröras här (se t ex Lunning & Toijer 2002, s 527ff).

Som en följd av kravet på saklig grund för uppsägning av tillsvidareanställda liksom de begränsningar som ligger i företrädesrätten till återanställning för tidsbegränsat anställda råder det ingen tvekan om att tillsvidareanställda med säsongsuppehåll har ett starkare krav på arbete när detta återupptas än tidsbegränsat säsonganställda. Personer verksamma i säsongsbundna verk-

samheter får alltså en starkare anställningstrygghet om dessa är tillsvidareanställda med säsongsuppehåll än tidsbegränsat säsonganställda.

Permitteringslön eller motsvarande

En tillsvidareanställd arbetstagare är under säsongsuppehåll normalt inte berättigad till någon ersättning från arbetsgivaren. Inte ens om säsongsuppehållet är att anse som en permittering är arbetstagaren berättigad till lön från arbetsgivaren. Som redan nämnts undantas permitteringar som är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur från tillämpligheten av 21 § anställningsskyddslagen. Bestämmelsen i anställningsskyddslagen hade sin förebild i 1964 års permitteringslöneavtal mellan LO och SAF. Av denna följde att permitteringslönen inte skulle utgå för arbetstagare

som anställts för arbete som på grund av varierande råvarutillgång eller annan omständighet till sin natur icke är sammanhängande: under tid då arbete enligt anställningsavtalet eller sedvana icke avsetts skola utföras.

Enligt förarbetena skall undantaget för säsongbetonat arbete tolkas restriktivt, så att inte permitteringslönebestämmelsernas karaktär av skyddsregel urholkas (prop 1984/85:62, s 12). Med arbete som är sammanhängande till sin natur avsågs, enligt förarbetena, inte bara årstidsbundet arbete utan även andra fall där arbetet återkommer med viss regelbundenhet (intermittent arbete), vilket angavs förekomma i stuveri- och restaurangbranschen (prop 1973:129, s 258). Arbetsgivaren är alltså skyldig att utge lön under ett säsongsuppehåll bara till den del detta följer av tillämpligt avtal (t ex skuppehållslön).

För säsongsanställda uppkommer vid säsongens slut överhuvudtaget inte frågan om permitteringslön eller motsvarande. För dessa arbetstagare upphör anställningen mellan säsongerna och de är då arbetslösa.

Varken tillsvidareanställda med säsongsuppehåll eller tidsbegränsat säsongsanställda har alltså utan stöd i avtal rätt till någon ersättning från arbetsgivaren mellan säsongerna.

Arbetslöshetsersättning

Nästa fråga är i vilken utsträckning arbetslöshetsersättning kan utgå vid säsongsbetonat arbete. Denna fråga behandlades av den sk ARBOM-utredningen, vilken bl a hade i uppdrag att utarbeta förslag till åtgärder som motverkade att arbetslöshetsförsäkringen blev ett stående inslag inom branscher där verksamheten inte bedrivs året om (SOU 1996:150).

När det gäller *tillsvidareanställda med säsongsuppehåll* är helt klart att arbetstagare som uppbär lön under säsongsuppehållet inte erhåller ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Om däremot ersättning inte utgår torde utgångspunkten traditionellt ha varit att sådana arbetstagare, på samma sätt som vid permittering, betraktades som arbetslösa under uppehållet. Att arbetstagaren hade rätt att återgå till arbete uteslöt inte att ersättning kunde utgå. Denne var dock skyldig att acceptera annat lämpligt arbete, även om detta var tillfälligt (Christensen 1980, s 268).

I senare praxis har dock antagits att någon arbetslöshetsersättning inte skall utgå för anställningar som innehåller perioder utan arbete, under vilka lön eller annan ersättning inte utgår. I praxis har det uttalats att personer med tillsvidareanställningar, som innebär att arbetstagarna under vissa perioder inte bereds arbete och heller inte lön,

får anses ha accepterat anställningsformen och därmed inte heller skall anses som (ofrivilligt) arbetslösa. Slutsatsen har motiverats av att arbetstagarna i samband med att de säger ja till anställningen även tar ställning till om de accepterar villkoren.⁶ Det huvudsakliga skälet för denna ståndpunkt torde dock vara att arbetslöshetsersättning i dessa fall kan innebära en långsiktig inkomstutfyllnad, vilket strider mot försäkringens karaktär av omställningsförsäkring. Försäkringen skulle därmed medföra en subvention av vissa företag eller branscher (SOU 1996:150, s 100 och SOU 1999:27, s 108. Se även Edebalk & Wadensjö 1978).

I ARBOM-utredningen förordades att det samma skulle gälla även om det inte förelåg någon tillsvidareanställning men väl en garanti eller ett erbjudande om fortsatt anställning följande säsong (SOU 1996:150, s 180).

När det gäller *tidsbegränsat anställda* upphör deras anställningar vid anställningstidens (säsongens) utgång. Dessa är därmed arbetslösa. I äldre tider var rätten till ersättning vid säsongarbetslöshet begränsad i många arbetslöshetskassor. Dessa begränsningar har successivt upphävts (SOU 1971:42, s 149f). Numera finns inte några egentliga begränsningar i rätten till ersättning på grund av att arbetet är säsongsbetonat. AMS har möjlighet att begränsa rätten till ersättning vid säsongarbetslöshet. För att AMS skall få begränsa rätten till arbetslöshetsersättning krävs dels att det är fråga om yrke där årlig arbetslöshet förekommer dels att det föreligger särskilda skäl (42 § lagen

6. Se SOU 1996:150, s 104 och 180. Om uppehållet ses som en permittering (utan lön) är arbetstagaren enligt den uttryckliga bestämmelsen i 10 § lagen om arbetslöshetsförsäkring inte berättigad till ersättning ur arbetslöshetsförsäkringen.

(1997:238) om arbetslöshetsförsäkring och 22 § förordningen (1997:835 om arbetslöshetsförsäkring). Med stöd av dessa regler har AMS utfärdat särskilda bestämmelser om lärare med ferielön liksom anställda som avlönas med uppehållslön. Utgångspunkten i dessa regler är att den vars anställning upphört har rätt till ersättning utom såvitt avser tid för vilken denna har fått eller haft rätt till lön, eller om denna redan uppburit ersättning som avser tid under uppehåll och lov (AMSFS 1997:13).

Rätten till ersättning för tidbegränsat anställda är i flera avseenden begränsad (SOU 1999:27, s 107). En viktig begränsning ligger i att den säsongarbetslöse måste vara oförhindrad att åta sig lämpligt arbete, även om detta är tillfälligt. Den säsongarbetslöse kan normalt inte avvisa erbjudanden om arbete under hänvisning till att denne förväntar sig att erhålla en ny säsonganställning. Godtagbara skäl för att avvisa ett erbjudet arbete under hänvisning till löfte om annat arbete föreligger vanligen endast om det finns ett dokumenterat erbjudande om en anställning som skall tillträdas inom 14 dagar och arbetet bedöms vara lämpligare än det erbjudna arbetet (9 och 11 §§ lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring samt AMSFS 2001:10. Se även Christensen 1980, s 258ff). I denna del uppkommer svåra frågor om den säsongarbetslöses rätt att avböja anvisad tillsvidareanställning hos annan arbetsgivare och eventuellt utom yrket (se vidare Christensen 1980, s 230). I senare rättspraxis föreligger även några länsrättsavgöranden där upprepat eller kontinuerligt säsongarbete hos samma arbetsgivare ansetts utgöra hinder för att utge arbetslöshetsersättning (SOU 1996:150, s 181).

Skillnad i behandling av tillsvidareanställda med säsonguppehåll och tidsbegränsat säsonganställda är ägnad att leda

till att arbetstagare föredrar att vara tidsbegränsat anställda framför att vara tillsvidareanställda med säsonguppehåll. De anställda uppnår genom att välja en tidsbegränsad anställning en högre inkomstrygghet på anställningstrygghetens bekostnad. På detta sätt motverkar regleringen av arbetslöshetsersättningen strävandena i anställningsskyddslagen att främja tillsvidareanställningen som huvudsaklig anställningsform. Ur denna synvinkel är det önskvärt att tidsbegränsade säsonganställningar och tillsvidareanställningar med säsonguppehåll behandlas lika i fråga om rätten till arbetslöshetsersättning. Så länge anställningsformerna behandlas lika är det från synvinkeln att främja tillsvidareanställning utan betydelse om arbetslöshetsersättning utgår mellan säsongerna eller inte.

Avslutande synpunkter

I denna artikel har den rättsliga regleringen av några metoder för arbetsgivare att variera arbetskraftens storlek dels tillfälligt genom permittering dels till säsongmässiga variationer behandlats. Ett genomgående tema för båda dessa situationer är att intresset av inkomst- respektive anställningstrygghet delvis står emot varandra.

I fråga om permitteringar har det påvisats hur kostnaderna för arbetsgivarna att tillgripa permitteringar successivt har ökat och att detta är ägnat att medföra att arbetsgivare använder andra metoder för att möta tillfälliga variationer i arbetskraftsefterfrågan. Det är därför inte orimligt att fråga sig om inte strävandena att öka inkomstryggheten riskerar att bidra till minskad anställningstrygghet i form av ökad andel tidsbegränsat anställda.

När det gäller säsongbetonat arbete är det inte arbetsgivarnas utan de anställdas

preferenser som är av intresse. Genom att arbetslöshetsersättningen kan utgå vid tidsbegränsad säsonganställning men inte vid tillsvidareanställning med säsongsuppehåll skapas incitament för arbetstagarna att välja en anställningsform som ger sämre anställningstrygghet för att uppnå större inkomstrygghet.

De primära syftena med de regelförändringar som beskrivits ovan har inte rört anställningsformen. Regelförändringarna avseende permittering genomfördes delvis för att utjämna skillnader mellan olika grupper av arbetstagare delvis i syfte att genomföra besparingar för statskassan. När det gäller förändringar i arbetslöshetsförsäkringen har dessa primärt syftat till att betona försäkringens karaktär av omställningsförsäkring. Att regelförändringarna skapar incitament för användande av tidsbegränsade anställningar framför tillsvidareanställningar får ses som oönskade effekter av regleringen. Huruvida dessa dysfunktioner hos reglerna uppvägs av att de önskade effekterna kan ha uppnåtts låter sig inte bedömas vetenskapligt.

Referenser

- Christensen A (1980) *Avstängning från arbetslöshetsersättning*. Norstedts, Stockholm.
- Christensen A (1999) "Grunderna i socialförsäkringsrätten" stencil, Juridiska fakulteten, Lund.
- DS 2002:56 *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv*. Fritzes, Stockholm.
- Edebalk P G & Wadensjö E (1978) "Unemployment Insurance and Seasonal Unemployment" *Economy and History*, vol 21, nr 1.
- Edebalk P G & Wadensjö E (1985) "Permitteringsersättning, permitteringar och arbetslöshet" *Ekonomisk Debatt* 6/85, s 407–417.
- Eklund R (1994) i Schmidt F (red) *Löntagarrätt*. Reviderad upplaga ombesörjd av T Sigeman under medverkan av R Eklund, H Göransson & K Källström. Juristförlaget, Stockholm.
- Holmlund B & Storrie D (2002) "Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience" *The Economic Journal*, vol 112, s 245–267.
- Johnsson D & Malmberg J (1998) *Avtalsutveckling på arbetstidsområdet*. Arbetslivsrapport 1998:2, Arbetslivsinstitutet, Solna.
- Lunning L & Toijer G (2002) *Anställningsskydd – Kommentar till anställningsskyddslagen*. 8 uppl, Norstedts Juridik, Stockholm.
- Malmberg J (1997) *Anställningsavtalet*. Iustus, Uppsala.
- Prop 1971:107 med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagare m.m.
- Prop 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd.
- Prop 1981/82:71 *Ny anställningsskyddslag m m*.
- Prop 1984/85:62 om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, m m.
- Prop 1994/95:100 bilaga 11. *Förslag till statsbudget för budgetåret 1995/96*.
- Prop 1996/97:107 *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring*.
- Schmidt F (1959) *Tjänsteavtalet*. Norstedts, Stockholm.
- Sigeman T (1972) "Semesterlagens tjänsteavtalsbegrepp" i *Festskrift till Ekelöf*. Norstedts, Stockholm.
- Sigeman T (1984) "Från legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling" *Svensk Juristtidning*, 1984, s 875–893.
- SOU 1971:42 *Försäkring och annat kontant stöd vid arbetslöshet*. Fritzes, Stockholm.
- SOU 1973:7 *Trygghet i anställningen*. Fritzes, Stockholm.
- SOU 1996:145 *Arbetstid längd, förläggning och inflytande*. Slutbetänkande av 1995 års arbetstidskommitté. Fritzes, Stockholm.
- SOU 1996:150 *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring*. Fritzes, Stockholm.
- SOU 1999:27 *DELTA – Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättningen*. Fritzes, Stockholm.
- SOU 2000:58 *Tid för arbete och ledighet*. Delbetänkande av Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler. Fritzes, Stockholm.
- SOU 2001:91 *Arbetstiden – lag eller avtal*. Fritzes, Stockholm.
- Wikman (2003) *Indikatorer på företagens omstruktureringar*. Arbetsliv i omvandling 2002:3. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.