

JURIDISKA INSTITUTIONEN



Handelshögskolan
VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

UTHYRNING AV ARBETSKRAFT

– ETT RÄTTSSOCIOLOGISKT PERSPEKTIV PÅ EN FLEXIBILITETSSTRATEGI

LENA BROMANDER

Tillämpade studier, 20 poäng
Programmet för Juris kandidatexamen
Handledare: Matts Glavå
Arbetsrätt
VT 2007

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Förkortningslista.....	5
DEL I.....	6
INTRODUKTION	6
1 Inledning.....	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Problemformulering	7
1.3 Syfte, frågeställningar och disposition	8
1.4 Metod & material	9
1.5 Avgränsningar.....	9
1.6 Begreppsdefinitioner & Bemanningsföretagens verksamhet	10
2 Historisk tillbakablick.....	12
2.1 Förbud mot uthyrning av arbetskraft.....	12
2.1.1 Reglering av privat arbetsförmedling	12
2.1.2 Utvecklingen av den offentliga arbetsförmedlingen	13
2.1.3 Arbetsförmedlingsmonopolet.....	13
2.1.4 Juridiska problem	15
2.1.5 Lag om obligatorisk platsanmälan	15
2.2 Legalisering av uthyrning av arbetskraft	16
2.2.1 Gällande lagstiftning.....	16
2.2.2 Diskursen vid avskaffandet av förbudet	17
3 Bemanningsbranschen idag	22
3.1 Utbredning	22
3.2 De anställda på bemanningsföretagen.....	23

4	Varför finns bemanningsföretag?.....	26
4.1	Kundföretagens perspektiv	26
4.2	Den uthyrda personalens perspektiv	27
DEL II.....		29
KONSEKVENSANALYS AV UTHYRNING AV ARBETSKRAFT		29
5	Arbetsgivar- & arbetstagarbegreppet.....	29
5.1	Innebörd av begreppet uthyrning av arbetskraft	30
5.2	Uthyrning av arbetskraft eller arbetsförmedling?	31
5.3	Uthyrning av arbetskraft eller utförande av uppdrag?	35
5.4	Uthyrning av arbetskraft eller utlåning?.....	37
6	Konsekvenser för uthyrd personal	40
6.1	Emotionella konsekvenser	40
6.1.1	Oförutsägbarhet	40
6.1.2	Utanförskap.....	40
6.2	Anställningsvillkor och utvecklingen av kollektivavtal.....	41
6.2.1	Arbetstid.....	41
6.2.2	Trivsel.....	41
6.2.3	Lön.....	42
6.2.4	Kompetensutveckling	43
6.2.5	Tjänstgöringsområde	43
6.2.6	Avböjande av uppdrag	43
6.2.7	Arbetstidsförläggning	44
6.2.8	Karensregeln	44
6.3	Möjlighet till inflytande över arbetsförhållanden	45
6.3.1	Inflytande genom medbestämmandelagen.....	45
6.3.2	Arbetsmiljöansvar.....	45
6.3.3	Inflytande genom arbetsmiljölagen	46

6.3.4	Inflytande genom styrelserepresentationslagen	47
6.4	Anställningstrygghet	47
6.4.1	Försvagning av lagen om anställningsskydd	47
6.4.2	Anställningsform	48
6.4.3	Otrygghet	50
6.4.4	Permitterade deltidsanställda?.....	50
6.4.5	Vikariat	51
6.4.6	Verksamhetsövergång.....	51
6.4.7	Återanställningsskydd.....	51
6.5	Diskriminering	52
6.6	Social trygghet	54
6.6.1	Föräldradighet.....	54
6.6.2	Arbetslöshetsersättning	54
7	Konsekvenser för anställda på kundföretag	56
7.1	Återanställningsrätt	56
7.2	Inflytande genom medbestämmandelagen	57
7.3	Internationell social dumpning	58
8	Konsekvenser för arbetstagarorganisationer.....	59
8.1	Det fackliga arbetet	59
8.2	Neutralitet	59
9	Konsekvenser för kundföretag	60
9.1	Skadeståndsansvar.....	60
9.2	Immaterialrättsliga tillgångar.....	60
10	Konsekvenser för samhället.....	62
10.1	Ekonomisk brottslighet.....	62
10.2	Samhällsekonomin & Arbetsmarknaden	62

DEL III	65
AVSLUTNING	65
11 Sammanfattning	65
12 Avslutande reflektion	68
12.1 Sambandet mellan uthyrning av arbetskraft & LAS	68
12.1.1 Uthyrning av arbetskrafts påverkan på LAS	68
12.1.2 LAS påverkan på uthyrning av arbetskraft	70
12.2 Framtida lösningar.....	72
KÄLLFÖRTECKNING	74

FÖRKORTNINGSLISTA

AD	Arbetsdomstolens domar
AFS	Mydighetsföreskrifter
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
AU	Arbetsmarkandsutskottets betänkande
BNP	Bruttonationalprodukt
Ds	Departementserien, promemoria
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
f.	och följande sida
ff.	och följande sidor
HTF	Tjänstemannaförbundet
IFAU	Institutet för Arbetsmarkandspolitiska utvärderingar
ILO	Internationella arbetstagarorganisationen
LO	Landsorganisationen i Sverige
IVL	Svenska miljöinstitutet AB
LAS	Lagen om anställningsskydd
NJA	Nytt juridiskt arkiv avdelning ett, vilket är Högsta domstolens domar
Prop.	Proposition
RiR	Riksrevisionen
SFS	Svensk författningssamling
SkL	Skadeståndslagen
Skr.	Regeringens skrivelser
SOU	Statens offentliga utredningar

DEL I.

INTRODUKTION

1 INLEDNING

1.1 BAKGRUND

Den svenska arbetsmarkanden har genomgått stora förändringar under de senaste decennierna. Denna uppsats berör uthyrning av arbetskraft som är en liten men viktig del i dessa förändringar. År 1992 legaliserades uthyrning av arbetskraft efter att ha varit förbjudet i 57 år och arbetsförmedlingsmonopolet upphävdes. Detta öppnade upp för framväxten av en ny bemanningsbransch, men det har också öppnat dörren för andra verksamhetsformer. Ett exempel är det icke-vinstdrivande företaget Industrikompetens som ägs av ett antal företag i Östergötlandsregionen. Industrikompetens anställer främst personal från ägarföretagen när de behöver minska sin personalstyrka. De anställda har samma lön som de hade vid sin tidigare anställning och hyrs sedan tillbaka till ägarföretagen vid behov eller vidareutbildas på företagen, med full lön, när de inte är uthyrda.¹ Ett annat exempel är det statliga företaget Lernia AB, som erbjuder tjänster inom bemanning, utbildning, rehabilitering och omställning. Vissa arbetsförmedlingar har också börjat experimentera med nya metoder. I samarbete med vissa kommuner har det skapats arbetscenter, som hyr ut arbetslösa, och personalpooler, som förmedlar korttidsarbete. Det finns även arbetsförmedlingar som förutom traditionell platsförmedling även bedriver headhunting-verksamhet för företag.² Detta är en tjänst till företagen som innebär att arbetsförmedlingen aktivt söker upp den bästa kandidaten till en ledig tjänst. Sökandet kan då ske bland både arbetslösa och redan sysselsatta.

¹ SOU 1999:27 DELTA. Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning, s. 274f.

² Motion 2000/01:A290.

Uthyrning av arbetskraft innebär att en unik trepartsrelation skapas mellan uthyrer personal, bemanningsföretaget och kundföretaget. Den uthyrd personalen är anställd på bemanningsföretaget men utför sitt arbete i kundföretagets verksamhet och under kundföretagets löpande arbetsledning. Detta har skapat en del problem inom arbetsrätten, vilket jag avser belysa i denna uppsats.

1.2 PROBLEMFÖRMULERING

Det finns både för- och nackdelar med bemanningsföretag och uthyrning av arbetskraft. Sedan verksamheten blev laglig har reglering av marknaden främst skett genom avtal. Spelregler har skapats genom ett certifieringssystem och genom kollektivavtal, som tecknats på området.

I ett bredare perspektiv är uthyrning av arbetskraft en del av en större förändring av arbetsmarknaden. Förändringen kännetecknas av en ökning av så kallade atypiska arbetsformer så som projektanställningar, uppdragsavtal, entreprenad och nu även inhyrning av arbetskraft. Bakgrunden till denna förändring påstås vara en kombination av den snabba tekniska utvecklingen, internationaliseringen av marknaderna samt utvecklingen av det nya tjänstesamhället. Ökad internationell konkurrens och ett förändrat konsumtionsmönster ger kortare produktionscykler, större ordervariationer och större svängningar i arbetskraftsbehovet.³ För att stå sig i konkurrensen och balansera svängningarna i arbetskraftsbehovet vill många företag vara mer flexibla. En flexibilitetsstrategi som används för detta är så kallad numerisk flexibilitet, vilket innebär att företaget uppnår flexibilitet genom att arbetskraften blir en rörlig kostnad med hjälp av kvantitativa variationer. Detta kan ske genom olika former av tidsbegränsade anställningar, uthyrning eller utlåning av arbetskraft, uppdragsavtal, deltidsarbete och så vidare.⁴

³ Se exempelvis SOU 1999:69 Individ och arbetslivet, s. 169ff. och SOU 1997:58 Personaluthyrning, s. 19f. om detta samt Numhauser-Henning, Arbetets flexibilisering, s. 258ff. där hon även lyfter fram rädsla efter ekonomiska kriser och uttryck för avtalsfriheten i ett samhälle präglad av ett liberalt marknadsekonomisk synsätt, som orsak till flexibiliseringen.

⁴ Se Numhauser-Henning, Arbetets flexibilisering, s. 264 för en närmare redogörelse.

I denna uppsats kommer jag att titta på hur problemen i branschen med uthyrning av arbetskraft har hanterats av parter och lagstiftaren och vilka problem som eventuellt kvarstår. Ett problem, som jag avser att behandla i uppsatsen, består i att regler och avtal, som skapats för att skydda arbetstagaren, inte är utformade för denna form av atypiska arbetsformer. Detta har börjat leda till nya regler, avtal och tillämpningar av befintliga regler för att ge ett ökat skydd. Men i takt med ökningen av dessa arbetsformer hamnar ändå allt fler arbetstagare och egenföretagare till stor del utanför det skydd som de som arbetar i en traditionell anställning har. Jag kommer även att behandla problem med uthyrning av arbetskraft som drabbar andra företag och samhället i stort. Dessa problem är den utbredda kriminella verksamheten inom bemanningsbranschen och oklarhet om hur befintliga lagregler skall tillämpas på uthyrning av arbetskraft.

1.3 SYFTE, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH DISPOSITION

Syftet med uppsatsen är att redogöra för de konsekvenser som avregleringen av uthyrning av arbetskraft har fått för framförallt de som arbetar som uthyrd personal men även för andra parter och för samhället i stort.

Min huvudsakliga frågeställning är:

- Vilka är samhällseffekterna av avskaffandet av förbudet mot uthyrning av arbetskraft?

Jag har även utgått ifrån delfrågorna:

- Varför infördes arbetsförmedlingsmonopolet samt varför togs det bort?
- Hur ser bemanningsbranschen ut idag vad gäller utbredning och anställda?
- Varför finns bemanningsföretag?
- Jag behandlar även frågorna: hur uthyrning av arbetskraft påverkas av och påverkar anställningsskyddsregleringen?

Uppsatsen är indelad i tre delar. Den första är en inledande del som syftar till att ge bakgrund till uppsatsen och viktig bakgrundsinformation till det juridiska fenomen som uthyrning av arbetskraft utgör. Detta sker genom en historisk tillbakablick, som illustrerar hur reglerna

kring uthyrning av arbetskraft förändrats genom åren. Därefter följer en redogörelse för hur bemanningsbranschen ser ut idag samt en diskussion om varför företeelsen existerar. Den andra delen är en analys av vilka konsekvenser uthyrning av arbetskraft fått för dem som arbetar som uthyrd personal, för övriga arbetstagare, för arbetstagarorganisationer, för kundföretag och för samhället i stort. Den inleds med en redogörelse av gränsdragningsproblematiken mellan olika former av utförande av arbete. Den tredje och avslutande delen innehåller först en kort sammanfattning av en del viktiga observationer som jag gjort i arbetet. Därefter följer tre kapitel, vars syfte är att behandla vilka möjligheter det finns att rätta till de viktiga problem, som uppstått i och med legaliseringen av uthyrning av arbetskraft och då särskilt dess påverkan på anställningsskyddet. Här försöker jag även blicka framåt i tiden och redogöra för sambandet mellan uthyrning av arbetskraft och lagen om anställningsskydd.

1.4 METOD & MATERIAL

För att uppnå syftet, att redogöra för de konsekvenser som avregleringen av uthyrning av arbetskraft har fått, används en rättssociologisk metod. Med denna metod undersöks vilka effekter uthyrning av arbetskraft får i praktiken genom en rättslig analys samt litteraturstudier. Det material som används är rättskällor, offentliga utredningar, rapporter och övrig litteratur. En annan viktig källa som används är de största kollektivavtalen på området.

1.5 AVGRÄNSNINGAR

Det finns flera olika typer av befattningar inom bemanningsföretag. Det finns personal, som hyrs ut, som står under kundföretagets arbetsledning samt personal i bemanningsföretagets administration och personal i entreprenad eller uppdragsverksamhet, som står under bemanningsföretagets arbetsledning. I denna uppsats behandlas enbart förhållandena för den personal på bemanningsföretag som arbetar som uthyrd arbetskraft enligt definitionen i lagen om arbetsförmedling.⁵

⁵ 2 § lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

EG lagstiftningen på området behandlas inte på annat sätt än då den är inkorporerad i svensk rätt. Det förslag som finns inom EU för reglering av arbetsvillkor för uthyrd personal behandlas inte heller. Detta beror på att förslaget framtid är oviss. Jag har också valt att inte fördjupa mig i internationell social dumpning som effekt av inhyrning av arbetskraft från andra länder.

1.6 BEGREPPSDEFINITIONER & BEMANNINGSFÖRETAGENS VERKSAMHET

I arbetet används samma definition av uthyrning av arbetskraft som i lagen om arbetsförmedling. *Uthyrning av arbetskraft* är ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare, som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete, som hör till beställarens verksamhet.⁶

Den centrala arbetsgivarorganisationen för bemanningsföretag heter just Bemanningsföretagen. Ofta är bemanningsföretag verksamma inom fyra olika tjänsteområden. Dessa är uthyrning, entreprenad, rekrytering och outplacement. Gränsdragningen mellan uthyrning och entreprenad kan i praktiken vara komplicerad. Enligt Bemanningsföretagens egen definition är *uthyrning* en verksamhet, som innebär att ett bemanningsföretag tillhandahåller arbetstagare för att utföra arbete i ett kundföretag där arbetstagaren får arbetsledning av kundföretaget. Den uthyrde kan arbeta antingen som vanlig arbetstagare eller om den har specialkompetens som konsult, vilket är det samma som rådgivande expert. *Entreprenad* däremot är då bemanningsföretaget fullgör viss funktion åt kundföretaget står för arbetsledningen. Detta kan även kallas outsourcing eller personalentreprenad. Det är framförallt vem som står för arbetsledningen som ibland kan vara oklart. Juridiskt sett är detta inte alltid avgörande för om ett avtal skall ses som entreprenad eller inte. Detta kommer jag att gå mer in på i avsnitt 5.3.

Rekrytering är verksamhet, där bemanningsföretaget anvisar arbets sökande för anställning i kundföretaget. Det kan röra sig om hela eller delar av rekryteringsprocessen; att söka rätt personer, intervjuer, referenstagningar och presentationer för kundföretaget av aktuella personer. Begreppet *outplacement* används, då bemanningsföretag medverkar vid

⁶ 2 § lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad detta innebär i praktiken behandlas i kapitel 5.

förändringar i befintlig personalsammansättning hos kundföretag. Det kan till exempel handla om omplaceringar inom företaget eller till andra företag.⁷

Det är uthyrningsverksamheten som utgör den klart största tjänstesektorn. Av branschens totala omsättning står den för 82 procent, följt av entreprenad 13 procent, rekrytering 4 procent och outplacement 1 procent.⁸

⁷ Bemanningföretagen, Bemanningföretagens utveckling Jan - Juni 2005, s. 26.

⁸ Bemanningföretagen, Bemanningföretagens utveckling 3:e kvartalet 2006, s. 6.

2 HISTORISK TILLBAKABLICK

Frågan som behandlas i detta kapitel är varför uthyrning av arbetskraft förbjöds samt varför förbudet senare togs bort.

2.1 FÖRBUD MOT UTHYRNING AV ARBETSKRAFT

Regleringen av uthyrning av arbetskraft i Sverige har varit nära knuten till regleringen av arbetsförmedlingsmonopolet. Detta beror på att personaluthyrning har setts som en form av privat arbetsförmedling.

2.1.1 *Reglering av privat arbetsförmedling*

Exakt hur länge uthyrning av arbetskraft har förekommit i Sverige är svårt att veta. Arbetsförmedling i olika former har antagligen funnits så länge det funnits arbete att förmedla. Redan på 1700-talet fanns det privilegierade adresskontoret i Stockholm, som var ett tidigt försök till en offentlig arbetsförmedling för tjänare. Även skråna och de tidiga fackföreningarna hade ibland verksamhet med arbetsförmedling. På 1800-talet växte privata kommissionärer med arbetsförmedling fram alltmer. Dessa krävde ofta de arbetssökande på höga avgifter och det förekom att de arbetssökande blev bedragna på sina pengar genom att arbetet som förmedlades inte fanns. Det förelåg särskilt påtagliga missförhållanden vid förmedling av svensk arbetskraft till Danmark och Tyskland. Det fanns dock fortfarande organisationer, som bedrev arbetsförmedling utan vinstsyfte.⁹

De privata arbetsförmedlingarna reglerades för första gången i svensk rätt i slutet av 1800-talet.¹⁰ Denna reglering ersattes av en ny hårdare reglering i början av 1900-talet,¹¹ som fastslog att kommissionärer vid arbetsförmedling behövde tillstånd för verksamheten och skulle lämna uppgifter på vilka avgifter som krävdes av de arbetssökande. Dessutom skulle

⁹ SOU 1992:116 Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft, s. 21.

¹⁰ Genom kungörelsen den 28 november 1884 (nr 65 s.1) angående kommissionärer för anskaffande åt tjänstehjon och andre af anställning inom eller utom riket.

¹¹ Genom kungörelsen den 5 maj 1916 (nr 163) angående kommissionärer för anskaffande av arbetsanställning.

kommissionären lämna uppgifter till Socialstyrelsen varje månad om vilka personer, som sökt arbete samt vilka lediga arbeten, som inrapporterats och tillsats.¹²

2.1.2 Utvecklingen av den offentliga arbetsförmedlingen

Offentlig arbetsförmedling växte fram under början av 1900-talet genom kommunala initiativ. Missförhållandena för de arbetssökande samt önskemål från arbetsgivarsidan låg till grund för två motioner av riksdagsmannen Edvard Wavrinsky om inrättandet av en offentlig arbetsförmedling. Dessa fick avslag men hans modell, med lika antal arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter i ledningen samt att förmedlingen skulle ske gratis och opartiskt, användes av flera kommuner som själva tog initiativ att starta offentlig arbetsförmedling.¹³ Kommunerna ville härigenom bland annat minska sina kostnader för fattigvårdens nödhjälpl.¹⁴ Verksamheten fick statligt bidrag 1907.¹⁵ År 1934 blev landstingen och de landstingsfria städerna skyldiga att anordna arbetsförmedling.¹⁶ 1940 förstatligades organisationen temporärt och 1948 beslutade riksdagen att arbetsförmedlingen skulle vara statens ansvar och Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) inrättades.¹⁷ Arbetsförmedlingarna fungerade främst som ett kontrollorgan för den nya statsunderstödda arbetsförsäkring som införts.¹⁸ Syftet med den offentliga arbetsförmedlingen var också att försöka åstadkomma utjämning av tillgång och efterfrågan på arbetskraft.¹⁹

2.1.3 Arbetsförmedlingsmonopolet

Regleringen av den privata arbetsförmedlingen var inte tillräcklig för att skydda de arbetssökande och i början av 1900-talet påbörjades en utredning för att lösa problemen.

¹² Dalander m fl. Arbetsförmedlingens historia, 1991, s. 146.

¹³ SOU 1992:116 Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft, s 22.

¹⁴ Dalander m fl. Arbetsförmedlingens historia, 1991, s. 18.

¹⁵ Dalander m fl. Arbetsförmedlingens historia, 1991, s. 25.

¹⁶ DsIn 1966:6 Den ambulerande skrivbyråverksamheten, s. 5.

¹⁷ Kungörelsen den 30 december 1947 (nr 983) om den offentliga arbetsförmedlingen.

¹⁸ Dalander m fl. Arbetsförmedlingens historia, 1991, s. 31.

¹⁹ DsIn 1966:6 Den ambulerande skrivbyråverksamheten, s. 5, även SOU 1992:116 Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft s. 31.

Denna slutfördes dock aldrig eftersom frågan togs upp inom International Labour Organisation (ILO).²⁰ Sverige ratificerade ILO konvention nr 34 angående avgiftskrävande arbetsförmedling 1935, vilket föranledde att arbetsförmedlingsmonopolet infördes i Sverige ett år senare genom lag (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling. I denna lag stadgades att det var förbjudet med arbetsförmedling i förvärvssyfte.²¹ Det fanns tre undantag från det privata arbetsförmedlingsförbudet. Man kunde söka tillstånd för att i förvärvssyfte bedriva internationell arbetsförmedling samt arbetsförmedling för artister. Det fanns också en möjlighet för de redan etablerade arbetsförmedlingarna att få tillstånd att fortsätta sin verksamhet. De sista privata arbetsförmedlingarna avvecklades 1967.²²

Lagen stadgade vidare att arbetsförmedlingar, som krävde avgift av antingen arbetstagare eller arbetsgivare behövde söka tillstånd och att företag som gratis förmedlade arbete behövde registrera sig.²³

Syftet med införandet av arbetsförmedlingsmonopolet i Sverige var att skydda arbetssökande från att bli ekonomiskt utnyttjade. Det hade varit vanligt att de privata arbetsförmedlingarna tog ut avgifter av både arbetssökande och arbetsgivare. Av de arbetssökande tog de ofta ut en inskrivningsavgift samt en förmedlingsavgift, som var en procentsats på lönen. Den nya lagen stadgade att avgifterna av arbetstagare högst fick uppgå till 10 procent av en månadslön.²⁴ Ytterligare ett motiv till den nya regleringen var att man ville få bra förutsättningar för att föra en framgångsrik arbetsmarknadspolitik. Genom det statliga arbetsförmedlingsmonopolet och kontrollen av de privata arbetsförmedlingarna fick regeringen information om förändringar på arbetsmarknaden och ett effektivt verktyg för att föra en aktiv arbetsmarknadspolitik.²⁵ Wadensjö menar att det även låg en vänsterideologisk tanke bakom att alla skulle ha lika tillgång till arbetsförmedling. Han konstaterar vidare att det

²⁰ DsIn 1966:6 Den ambulerande skrivbyråverksamheten, s. 7.

²¹ 2 § 1st. lag (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling.

²² SOU 1992:116 Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft, s. 23.

²³ 2 § 2 st., 5 § lag (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling.

²⁴ Dalander m fl. Arbetsförmedlingens historia, 1991, s. 146.

²⁵ DsIn 1966:6 Den ambulerande skrivbyråverksamheten, s. 11.

verkade finnas en oro över rörlighet av arbetarna, både mellan jobb och från landsbygd till städer.²⁶

2.1.4 Juridiska problem

Under början av 1940-talet noterade Socialstyrelsen ett växande problem med att företag anställde arbetssökande och sedan hyrde ut dem med vinst för att därigenom undgå statlig kontroll. Detta borde ses som arbetsförmedling även enligt lagens dåvarande lydelse men i rättspraxis fanns en tydlig trend att man valde att inte se det på detta sätt. Man införde därför ytterligare ett stycke i 1 §, där det konstaterades att uthyrning av arbetskraft, när syftet är att förmedla arbetskraft, skall likställas med arbetsförmedling.²⁷ Det var dock fortfarande svårt att i praktiken avgöra om ett uthyrande företag sysslade med olaglig uthyrning av arbetskraft eller om det rörde sig om kontraktsarbete. Det förekom en hel del mindre företag, särskilt inom det kvinnodominerade arbetsfältet med kontorsarbete, som bröt mot lagen men mycket få fall ledde till åtal.²⁸ En annan tveksamhet var lagligheten i så kallade head-hunting-företags verksamhet, som bestod i att söka upp den bästa personen för ett visst jobb, oavsett om de var arbetssökande eller redan sysselsatta. Under 1970-talet infördes straffskärpningar men inte heller detta hejdade uthyrningsverksamheten.²⁹

2.1.5 Lag om obligatorisk platsanmälan

På 1970-talet kom en ny lag, som ålade arbetsgivare att anmäla lediga platser till den offentliga arbetsförmedlingen.³⁰ Lagen tillkom för att motverka den minskning man sett i antalet anmälda lediga platser. Anmälningarna ökade inledningsvis men började snart att minska igen.³¹ Nu för tiden räknar man med att ca en tredjedel av de lediga platserna anmäls. Detta leder likväl inte till några anmälningar, eftersom arbetsförmedlingen vill ha goda

²⁶ Delander m fl. Arbetsförmedlingens historia, 1991, s. 157f.

²⁷ DsIn 1966:6 Den ambulerande skrivbyråverksamheten, s. 15.

²⁸ Nyström, Temporary Agency Work and the Information Society, s. 193 f.

²⁹ SOU 1992:116 Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft, s. 29.

³⁰ Lag (1976:157) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen.

³¹ Delander m fl. Arbetsförmedlingens historia, 1991, s. 97.

relationer med arbetsgivarna.³² 2007 års borgerliga regering har uttalat att de planerar att avskaffa lagen om obligatorisk platsanmälan.

2.2 LEGALISERING AV UTHYRNING AV ARBETSKRAFT

1991 avskildes uthyrning av arbetskraft från arbetsförmedlingsbegreppet och legaliserades.³³ Lagen innebar att det fortfarande var förbjudet med privat arbetsförmedling med vinstsyfte medan uthyrning av arbetskraft blev lagligt. Man lade även till ett undantag från förbudet mot privat arbetsförmedling med förvärvssyfte så att även företag som förmedlade arbeten för företagsledare kunde söka tillstånd hos Marknadsstyrelsen. Detta var i princip en formell legalisering, eftersom fenomenet pågått under en längre tid. Man införde också vissa restriktioner för uthyrningsverksamheten. Ett kundföretag fick endast hyra in arbetskraft för att säkerställa ett tillfälligt extra behov.³⁴ Vidare fick en arbetstagare endast hyras ut under högst fyra sammanhängande månader till samma kundföretag. Tidsbegränsad anställning enligt lagen om anställningsskydd³⁵ (LAS) 5 § 1:a punkten, för viss tid, säsong eller arbete och tidsbegränsad anställning enligt 5 § 3:e punkten för viss tid vid tillfällig arbetsanhopning samt provanställning enligt 6 § var förbjudet.³⁶ Den nya arbetsförmedlingslagen infördes när socialdemokraterna satt vid makten och efter maktskiftet införde moderaterna den nu gällande lagstiftningen på området genom lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Sverige hade då sagt upp ILO-konvention nr 96, som var en revidering av konvention nr 34.

2.2.1 Gällande lagstiftning

Den nya lagen innebar, att man tog bort alla hinder och krav på tillstånd för privat arbetsförmedling med undantag av förmedling för sjömän, som fortfarande är förbjudet. Den enda specialregleringen för företagen är, att de inte får ta betalt av de arbetssökande. Detta

³² Den offentliga arbetsförmedlingen, RiR 2006:22, Riksrevisionen, 2006 s. 24.

³³ Genom lag (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

³⁴ 10 § lag (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

³⁵ Lag (1982:80) om anställningsskydd.

³⁶ 9 § lag (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

gäller även för företag, som hyr ut arbetskraft.³⁷ Bemanningsföretag får inte heller hindra sina arbetstagare att ta anställning hos kundföretagen. Vidare är det, enligt den så kallade karensregeln, inte tillåtet att hyra ut en arbetstagare, till ett företag, vilket den uthyrde tidigare sagt upp sig från, innan sex månader passerat.³⁸

2.2.2 Diskursen vid avskaffandet av förbudet

Varför avskaffades förbudet mot privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft? Behövde inte arbetssökande längre skyddas från att bli ekonomiskt utnyttjade? Fungerade det statliga arbetsförmedlingsmonopolet inte längre som ett effektivt verktyg för att föra en aktiv arbetsmarknadspolitik? Var det så att den vänsterideologiska tanken att alla skulle ha lika tillgång till arbetsförmedling inte kändes lika angelägen längre? Var det kanske så att andra intressen helt enkelt vägde tyngre?

Svaret på frågan varför förbudet avskaffades är nog till viss del att andra intressen vägde tyngre. Avskaffandet av förbudet mot uthyrning av arbetskraft kom 1993. Samma år nådde arbetslösheten i Sverige den högsta nivå den någonsin haft sedan andra världskriget. Det första steget mot avreglering togs av en socialdemokratisk regering. Det är rimligt att anta att detta beslut påverkades av den förändring som skett i svensk ekonomi. Efter andra världskriget hade Sverige en stark ekonomisk utveckling, det var nästintill full sysselsättning och hög ekonomisk tillväxt i landet. Under 1980-talet gick Sveriges ekonomi på högvarv. I början på 1990-talet gick Sverige in i en ekonomisk kris med hög arbetslöshet som följd.³⁹ Arbetsgivarna fick nu gehör för många önskemål, däribland upphävande av det statliga arbetsförmedlingsmonopolet och upphävande av förbudet mot uthyrning av arbetskraft.

I förarbetena motiverar man upphävandet av arbetsförmedlingsmonopolet genom att först konstatera att det framför allt låg två skäl bakom införandet av arbetsförmedlingsmonopolet. Sedan går man igenom varför dessa skäl inte längre är relevanta. Det ena skälet till att arbetsförmedlingsmonopolet infördes var de missförhållanden, som förelåg hos de privata arbetsförmedlingarna. Tack vare framväxten av starka fackliga organisationer och en

³⁷ 6 § lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

³⁸ 4 § lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

³⁹ Sysselsättning och arbetslöshet 1975-2003, Statistiska centralbyrån, 2004, s 14.

omfattande arbetsrättslig och social skyddslagstiftning menade man att dessa problem hör till historien. Dessutom infördes genom den nya lagstiftningen förbud mot att ta betalt av de arbetssökande för att ytterligare skydda dem. Det andra skälet bakom införandet av arbetsförmedlingsmonopolet var att man genom monopolet önskade samla förmedlingsverksamheten på ett ställe för att därigenom få kännedom om det aktuella läget på arbetsmarknaden och på bästa sätt kunna bedriva en aktiv arbetsmarknadspolitik. I förarbetena framhävs att det inte längre finns ett behov av arbetsförmedlingsmonopolet eftersom det finns en väl utbyggd offentlig arbetsförmedling och med stigande arbetslöshet så kommer arbetsförmedlingens insatser att bli än viktigare.⁴⁰ Denna argumentation känns väldigt svag. Det är inte sannolikt att arbetslösheten konstant kommer att vara hög. Att den offentliga arbetsförmedlingen är stark vid denna tidpunkt, betyder inte att den nödvändigtvis fortsätter att vara det inom alla yrkesgrupper efter det att den utsätts för konkurrens.

I den fortsatta argumentationen i förarbetena diskuteras för och nackdelar med en legalisering av uthyrning av arbetskraft. Som fördel lyfts fram att det finns ett behov av verksamheten. Det faktum att uthyrningsföretag redan existerar trots att det är olagligt tillskrivs inte främst den anledningen att det är för svårt att skilja på olaglig och laglig verksamhet utan till att verksamheten av många uppfattas som nyttig och värdefull. Det påpekas att uthyrningsföretagens verksamhet kan innebära rationaliseringsvinster i form av ökad flexibilitet på arbetsmarknaden.

Som nackdel framhävs främst de svårigheter som föreligger med att få kontroll över och insyn i verksamheten. För flera anställda på bemanningsföretag beskrivs en situation med oseriösa uthyrningsföretag, som försöker kringgå arbetsrättslig och arbetsmiljörättslig lagstiftning liksom gällande kollektivavtal samt undandra sig förpliktelser enligt skattelagstiftning och socialavgiftslagstiftning.⁴¹ Det konstateras dock att en legalisering av uthyrningsverksamheten samtidigt innebär att resurser kan skapas för att på ett mer effektivt sätt än i dag ingripa mot den del av uthyrningsverksamheten som inte motsvarar samhällets krav och där problemen är som störst. Dessa problem föreslås lösas inom ramen för annan

⁴⁰ SOU 1992:116 Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft, s. 29 om innehållet i promemorian samt Prop. 1990/91:124 s. 28ff. i vilken ett liknande resonemang förs.

⁴¹ Prop. 1990/91:124 s. 15-18.

lagstiftning.⁴² För att i viss mån minska dessa problem utökas den primära förhandlingsplikten i 38 § medbestämmandelagen, så att förhandlingsplikten gäller även om arbetet är kortvarigt och av tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap, när det rör sig om anlitande av uthyrd arbetskraft. Därmed är det möjligt för arbetstagarorganisationerna att utöva veto mot ett uthyrningsföretag, som man vet bryter mot lagar och regler.⁴³ En regel om krav på skriftligt anställningskontrakt införs också för att ge klarhet i hur anställningsförhållandena ser ut inom branschen men tas sedan bort av den borgerliga regeringen. För att motverka att personal på uthyrningsföretag anställs uppdrag för uppdrag införde den socialdemokratiska regeringen vissa restriktioner i vilka tillfälliga anställningar som får användas. Även dessa restriktioner tas sedan bort av den borgerliga regeringen med motiveringen att det räcker med det skydd som LAS ger och att anställning uppdrag för uppdrag vid en rättslig prövning skulle komma att betraktas som otillåtna visstidsanställningar.⁴⁴

Det fanns även en rädsla att inhyrning av arbetskraft skulle ersätta permanenta anställningar på kundföretagen. Man ville inte att en beställare skulle tillgodose sitt stadigvarande och fortlöpande behov av arbetskraft genom att hyra in sådan arbetskraft istället för att anställa denna arbetskraft hos sig. Utan att egentligen gå djupare i ämnet så väcks åtminstone frågan vilka effekter en helt oreglerad in- och uthyrningsverksamhet kan tänkas få för det arbetsrättsliga regelsystemet. ”Detta system vilar i princip på förutsättningen att de möjligheter och rättigheter i olika avseenden som de arbetsrättsliga lagarna tillförsäkrar löntagarna och deras fackliga organisationer utövas i nära kontakt med arbetsgivaren och på den egna arbetsplatsen.” Därmed finns en klar risk för att möjligheten att tillgodogöra sig dessa rättigheter försvåras och urholkas om arbetstagaren under lång tid utför arbete på en annan arbetsplats än sin egen.⁴⁵ Tyvärr gick de inte djupare in på vilka effekter det kan tänkas medföra. Däremot infördes en regel som föreskrev en maximal uppdragstid på fyra månader och en regel som stadgade att inhyrning av arbetskraft endast fick ske vid ett tillfälligt behov av extra arbetskraft.

⁴² Prop. 1990/91:124 s. 19.

⁴³ Detta behandlas mer utförligt i avsnitt 7.2.

⁴⁴ Prop. 1992/93:218 s. 34.

⁴⁵ Prop. 1990/91:124 s. 37.

När den borgerliga regeringen valde att ta bort denna reglering, motiverades det bland annat med att risken för långa uthyrningsperioder inte vara speciellt stor. I propositionen kan läsas att ”eftersom kostnaderna för hyrd arbetskraft är betydligt större än för anställd personal kommer arbetsgivarna att undvika längre hyresperioder.”⁴⁶

Även detta resonemang brister i logik. Det är mycket troligt att kostnaderna för att hyra arbetskraft kommer att variera över tiden och i olika yrkesgrupper. För mer långvariga arrangemang bör en lägre avgift kunna tas ut på grund av att bemanningsföretagets kostnader för rekrytering, utbetalning av lön mellan uppdrag och administration blir lägre jämfört med vad den vore vid kortare uppdrag.

Intressant att notera är, att trots den stora påverkan detta skulle få för anställningsskyddsregleringen så övervägs detta inte i förarbetena. Man nöjer sig med att konstatera, att de negativa effekter som skulle kunna uppstå om uthyrningsperioderna skulle börja tendera att bli mycket långa bör behandlas i en senare uppföljning av avregleringen.⁴⁷

Det är först när denna uppföljning sker 1997 som delar av de arbetsrättsliga konsekvenser som uppstått av 1993 års arbetsförmedlingslag behandlas. Det konstateras att, atypiska anställningar, alltså andra typer av arbetsavtal än fastanställning, ökar. Detta påstås höra samman med de nya mönstren för företagens uppbyggnad med koncentration på kärnverksamheten och avknoppningar av övriga delar genom bland annat utkontraktering, entreprenader och underentreprenader. Även här påstås dock att det inte finns några belägg för att personaluthyrning skulle påverka arbetsmarknaden för fasta jobb. Tesen styrks även här av att det är dyrare att hyra in än att anställa själv. Vidare görs jämförelser med hur stor andel av arbetskraften som personaluthyrningsbranschen utgör i USA och Tyskland. Jämförelsen görs rakt av utan att på något sätt påpeka skillnaden i ländernas rättsliga regelsystem.⁴⁸

Angående möjligheten för arbetsgivare att kringgå reglerna om företrädesrätt genom att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och att istället hyra in arbetskraften påstår utredningen, att situationen ger grund för fackligt veto enligt 39 § medbestämmandelagen,

⁴⁶ Prop. 1992/93:218 s. 30f.

⁴⁷ Prop. 1992/93:218 s. 30.

⁴⁸ SOU 1997:58 Personaluthyrning, s. 55-57.

eftersom förfarandet borde betraktas som ett kringgående av lagen om anställningsskydd.⁴⁹ Påståendet är dock helt felaktigt, eftersom det ligger inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt att besluta hur och under vilka former verksamheten skall bedrivas. Att utredarnas resonemang är felaktigt har även visat sig i rättsfallet AD 2003 nr 4, vilket kan läsas mer om i avsnitt 7.1. På felaktiga grunder avfärdas därför ett förslag om förbud mot att arbetstagare skall få hyra in personal, när tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Däremot så föreslår utredningen att inhyrd personal skall ges rätt till företräde till anställning hos kundföretaget efter att en arbetstagare under fem år haft uppdrag sammanlagt mer än tre år hos samma arbetsgivare. Syftet med regeln skulle vara att skapa harmoni med regeln i 5 § LAS om vikariat för att organisatoriska val inte bör bestämmas av olika arbetsrättsliga effekter.⁵⁰ Utredningen får dock inget gehör för sitt förslag hos lagstiftaren. Ett annat förslag som inte heller hörsammas av lagstiftaren, är införandet av en obligatorisk registrering för personaluthyrningsföretag.

Tyvärr görs många organisatoriska val just med utgångspunkt i olika arbetsrättsliga effekter. I viss mån är det oundvikligt, eftersom spelreglerna påverkar utfallen av de olika alternativen, men utredarna lyfter fram en bra sak när de påpekar att arbetsrättslagstiftningen behöver ses över i ljuset av att atypiska anställningar är väldigt vanliga i Sverige idag. Trots att behovet av en ny utformning av anställningsskyddet påpekats från många håll, har det inte fått gehör hos lagstiftaren än.

⁴⁹ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

⁵⁰ SOU 1997:58 Personaluthyrning, s. 56, 58-59.

3 BEMANNINGSBRANSCHEN IDAG

I detta kapitel redogörs för hur bemanningsbranschen ser ut i Sverige idag. Branschens utbredning samt personalsammansättning beskrivs och olika förklarings teorier till varför vissa grupper är överrepresenterade presenteras.

3.1 UTBREDNING

Bemanningsföretagen är starkt koncentrerade till storstadsregionerna. De yrkesområden som omsätter mest är lager och industri med 29 procent av branschen, kontor och administration med 19 procent, ekonomi och finans med 15 procent samt IT med 10 procent.⁵¹ Branschen består av några få stora företag och ett stort antal med färre än 50 anställda. Många av dessa är enmansbolag.⁵²

Som tidigare nämnts har bemanningsföretag funnits i Sverige i mindre omfattning, främst i form av skrivbyråer, även innan legaliseringen av uthyrning av arbetskraft, men det är först efter 1993 som branschen börjat expandera kraftigt. Innan 1993 jobbade bara 3000 personer inom bemanningsbranschen. Enligt Bemanningsföretagens siffror sysselsatte branschen i början av år 2007 ca 31 500 personer, vilket är ca 0,87 procent av arbetskraften.⁵³ Personalomsättningen inom branschen är väldigt hög. Under 2005 var hela 105 000 personer någon gång under året anställda på ett bemanningsföretag.⁵⁴ Detta innebär att av alla sysselsatta under det året arbetade 2.5% åtminstone periodvis för ett bemanningsföretag. Den genomsnittliga anställningstiden för personalen på bemanningsföretag är bara ett år.⁵⁵

Bemanningsbranschens utveckling har dock svängt kraftigt under årens lopp. Andersson och Wadensjö anser att mycket tyder på att bemanningsbranschen är den bransch, där konjunkturförändringar märks snabbast och tydligast. Denna slutsats drar de från studier av de

⁵¹ Bemanningsföretagen, Bemanningsföretagens utveckling. Årsrapport 2006, s. 12.

⁵² IFAU, Hur fungerar bemanningsbranschen? 2004, s. 26.

⁵³ Bemanningsföretagens hemsida, Fakta om bemanningsbranschen, <http://www.almega.se> senast besökt 07-02-28.

⁵⁴ Bemanningsföretagen, Bemanningsföretagens utveckling 4:e kvartalet 2005, s 27.

⁵⁵ Nyström, Sweden, 2004, s. 221.

väldigt stora förändringarna i omsättningen inom bemanningsföretagens olika tjänsteområden från år till år. Till exempel gick bemanningsföretagens omsättning inom tjänsteområdet teknik upp med 33 procent 2001/2002 för att följande år minska med 42 procent.⁵⁶ Detta tyder på att företag hyr in arbetskraft vid konjunkturuppgångar och anställer egen personal när konjunkturen verkar mer varaktig. Likaså är det den inhyrda personalen, som först får lämna kundföretagen vid konjunkturbedgångar. Vidare innebär detta att det i regel är större risk att bli uppsagd på grund av arbetsbrist i ett bemanningsföretag än i ett av dess kundföretag.

Sammantaget för hela branschen har utvecklingen haft en stabil ökning från 1993 fram till år 2000, då omsättningen och antalet anställda började gå ned. Denna nedgång påstås främst bero på nedgången i telekombranschen.⁵⁷ Sedan dess har branschen återhämtat sig och utvecklingen har varit positiv sedan första kvartalet 2004. Fjärde kvartalet 2006 är det nionde kvartalet i rad som branschen visar tillväxt. Den totala omsättningen hos Bemanningsföretagens medlemmar närmade sig 14,5 miljarder kronor under 2006, vilket utgör drygt 1,7 % av BNP.⁵⁸ Antalet helårsanställda är emellertid inte uppe i toppsiffran på 42300 från år 2000, men å andra sidan kanske denna siffra inte säger så mycket, eftersom personalomsättningen är väldigt hög inom branschen.

3.2 DE ANSTÄLLDA PÅ BEMANNINGSFÖRETAGEN

Undersökningar visar att ungdomar och invandrare (speciellt från Afrika, Asien och Sydamerika) är starkt överrepresenterade inom bemanningsbranschen. Även kvinnor är överrepresenterade men man ser en ökning av andelen män.⁵⁹

Det finns flera olika teorier om varför just dessa grupper är överrepresenterade. En av de första tankar man slås av, är att det är grupper, som har svårt att komma in på arbetsmarknaden.⁶⁰ Nu är det naturligtvis så att olika grupper söker sig till olika slags arbeten.

⁵⁶ IFAU, Hur fungerar bemanningsbranschen? 2004, s. 28-29.

⁵⁷ Skr. 2005/06:91, s. 4.

⁵⁸ Bemanningsföretagen, Bemanningsföretagens utveckling. Årsrapport 2006, s. 2.

⁵⁹ IFAU, Hur fungerar bemanningsbranschen? 2004, s. 32.

⁶⁰ Att invandrare, unga vuxna och kvinnor är de grupper som har svårast på arbetsmarknaden konsternas i Socialstyrelsen, Social rapport 2006, s 8-12.

Man har förklarat kvinnornas överrepresentation med att bemanningsbranschen främst är verksam inom kvinnodominerade yrken, även om detta nu verkar vara på väg att förändras. Andersson och Wadensjö presenterar två andra alternativa förklaringar till den kvinnliga dominansen. Den ena teorin är att kvinnor generellt i högre utsträckning vill arbeta mer deltid och den andra teorin är att de har svårare att få andra heltidsanställningar. I sitt resonemang om att kvinnor eventuellt vill arbeta mer deltid, tar de upp att detta skulle ha sin grund i att kvinnor ofta svarar för en större del av hushållsarbetet.⁶¹

Tyvärr verkar det inte finnas någon statistik över hur många män respektive kvinnor, unga respektive gamla eller infödda svenskar respektive invandrare som arbetar inom de olika yrkesområdena. Därmed är det omöjligt att veta vilka grupper som är över- eller underrepresenterade inom de olika yrkeskategorierna. Med en snabb blick på omsättningen för 2005 tycker jag mig ana, att mansdominerade yrken redan nu står för största delen av det årets omsättning.⁶² Frågan varför kvinnoyrken varit dominerande i branschen och varför mansyrken nu ökar har jag dock inte hittat någon, vare sig teoretisk eller empirisk, förklaring till. Det skulle kunna röra sig om bättre villkor i branschen, tuffare arbetsmarknad för män, eller helt enkelt på en förändrad arbetsmarknad.

Andersson och Wadensjö drar slutsatsen att ungdomars och invandrades överrepresentation inom branschen har samma orsak. De noterar att de båda grupperna har samma typ av flödesmönster. De är nya på arbetsmarknaden och stannar generellt lite kortare inom branschen.⁶³ Detta samband har även staten fått upp ögonen för och man planerar ett samarbete mellan arbetsförmedlingen och bemanningsföretagen för att bli bättre på att integrera framförallt invandrare på arbetsmarknaden.

Man kan dela in de som söker anställning på bemanningsföretag i två olika kategorier.⁶⁴ Den ena är arbetstagare, som är attraktiva på arbetsmarknaden. Dessa söker sig ofta till bemanningsbranschen för att få distans till en jobbig arbetssituation och möjlighet att testa på

⁶¹ IFAU, Hur fungerar bemanningsbranschen? 2004, s. 33.

⁶² Bemanningsföretagen, Bemanningsföretagens utveckling 4:e kvartalet 2005, s. 9.

⁶³ IFAU, Hur fungerar bemanningsbranschen? 2004, s. 45.

⁶⁴ Se Birgersdotter m.fl., Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag, 2002, för ett liknande resonemang.

olika arbetssätt på olika företag. Det finns även en annan stor grupp av attraktiva arbetstagare inom bemanningsbranschen, som främst arbetar som konsulter på kundföretag. Den andra kategorin, som också är den största, består av personer som inte är lika eftertraktade på arbetsmarknaden. Dessa söker ofta mer lågkvalificerade arbeten, där arbetskraften är mer lättutbytbar. Ofta hamnar de i bemanningsbranschen i brist på andra jobbmöjligheter och lämnar företaget, så fort de får chans till fast anställning på ett kundföretag. Anledningen till att jag menar att det är så här är att personalomsättningen är så hög inom branschen och att den är överrepresenterad av invandrare, ungdomar och kvinnor, som också är de som har det svårast på arbetsmarknaden. Min teori stöds vidare av att denna grupp stannar lite kortare tid i branschen.

4 VARFÖR FINNS BEMANNINGSFÖRETAG?

I detta kapitel presenteras olika förklaringar till varför bemanningsbranschen har växt fram i Sverige. I de följande avsnitten behandlas frågorna varför kundföretag väljer att hyra in arbetskraft och varför individer väljer att arbeta på bemanningsföretag.

4.1 KUNDFÖRETAGENS PERSPEKTIV

Det är främst större företag som hyr in personal. Det är vanligast att dessa företag hyr in personal vid tillfälliga arbetstoppar och när de behöver fylla tillfälliga vakanser, som till exempel beror på sjukfrånvaro eller i väntan på att en fastanställd ska börja arbeta eller komma tillbaka från föräldrarledighet.⁶⁵

Anledningen till varför man väljer att hyra in personal istället för att anställa egen varierar mellan olika företag. Ett av de viktigaste skälen är, att det går snabbt och smidigt.⁶⁶ Det är i regel dyrare att hyra in personal än att anställa själv, eftersom det man betalar, när man hyr in arbetskraft, skall täcka kostnaderna för bemanningsföretagets arbetsgivaransvar och dessutom ge dem en vinst. När det rör sig om kortare inhyrningsperioder, kan det emellertid vara billigare att hyra in arbetskraft än att anställa själv. Detta beror på att rekryteringskostnaden är minimal för företaget. Det är också i regel billigare att hyra in personal än att betala övertid. Ett annat väldigt viktigt motiv till personalinhyrning är att det gör företaget mer flexibelt. Genom att man på detta vis undgår lagar och avtal som reglerar hur man får säga upp personal blir personalkostnaderna en mer rörlig kostnad. Man kan också tänka sig att bemanningsföretagen genom sin specialisering blir bättre på att finna kvalificerad personal. Inom vissa branscher är ett viktigt motiv behov av specialistkunskap. Vården är ett sådant exempel.⁶⁷ Ytterligare ett motiv är så kallad screening, som innebär att kundföretaget använder inhyrningen som rekrytering och provanställning, när man söker en fastanställd.⁶⁸

⁶⁵ IFAU, Hur fungerar bemanningsbranschen? 2004, s. 10.

⁶⁶ Berglund & Brännström kommer till exempel fram till att det är det främsta motivet i deras kvalitativa undersökning om motiv till personalinhyrning s. 29. Se även exempelvis IFAU 2004, Hur fungerar bemanningsbranschen? s. 9.

⁶⁷ Fridén m fl. Personaluthyrnings företag – en bro till arbetsmarknaden? 2000, s. 67.

En annan anledning kan vara att det ligger i linje med ett slimmat produktions sätt. Det kan också handla om att man vill kringgå anställningsstopp, som beslutats på ledningsnivå.⁶⁹

Många företag väljer nuförtiden att koncentrera sig på kärnverksamheten och knoppa av andra verksamheter. Vissa företag lägger ut hela administrativa avdelningar på entreprenad. Ett vanligt exempel på detta är att telefonväxeln läggs på så kallade call-centers men det kan till exempel också gälla personaladministrationsavdelningar eller ekonomiavdelningar. Även kärnverksamheten slimmas och istället för att ha viss överkapacitet för att klara av personalbortfall eller arbetstoppar hyr man in personal.⁷⁰

4.2 DEN UTHYRDA PERSONALENS PERSPEKTIV

Det bemanningsföretaget gör för sina anställda är att kombinera ihop flera deltidstjänster och kortare heltidstjänster till heltids- eller i alla fall längre deltidstjänster. Förutom att den anställda själv slipper pussla ihop olika tjänster riskerar hon eller han inte att gå miste om sidoförmåner i form av avtalsförsäkringar, som till exempel kräver en viss minsta veckoarbetstid.⁷¹ Majoriteten av dem som arbetar som uthyrd personal får dessutom någon form av lön mellan uppdrag, vilket kan vara smidigare än att söka a-kassa. Det är allt fler som blivit betjänta av att inte själva behöva kombinera ihop deltid- och kortare heltidstjänster, då antalet tillfälliga anställningar ökat påtagligt sedan början på 1990-talet. Vikariatet har legat relativt konstant. Det är främst projektarbeten och behovsanställningar, som stått för ökningen.⁷² Att ha en fast anställning kan också vara viktigt, eftersom det ofta krävs vid kreditprövning, avbetalningsköp och för att få teckna vissa försäkringar eller skriva hyreskontrakt. Det är även utgångspunkten i många andra bedömningar, som till exempel sjukpenning, föräldrapenning, pension och a-kassa.⁷³ Som anställd på ett bemanningsföretag får man dessa fördelar men samtidigt tjänar majoriteten av de anställda på bemanningsföretag

⁶⁸ IFAU, Hur fungerar bemanningsbranschen?, 2004, s. 8-10.

⁶⁹ Berglund & Brännström, Motiv till personalinhyrning, s. 29.

⁷⁰ SOU 1997:58 Personaluthyrning, s. 20ff.

⁷¹ IFAU, Hur fungerar bemanningsbranschen? 2004, s. 8.

⁷² Ds 2002:56 Bilagedel Hållfast arbetsrätt där ett föränderligt arbetsliv, s. 107.

⁷³ SOU 1999:69 Individens och arbetslivet, s 242.

i genomsnitt mindre än vad de med traditionell anställning gör. Detta påverkar nivåerna av sjukersättning, sjukpenning, föräldrapenning, pension och a-kassa.

DEL II.

KONSEKVENSANALYS AV UTHYRNING AV ARBETSKRAFT

5 ARBETSGIVAR- & ARBETSTAGARBEGREPPET

Det förekommer situationer, då frågan uppkommer om en person som utför ett arbete är arbetstagare eller uppdragstagare. Även om det inte är lika vanligt, så kan även en situation uppkomma, då det är oklart vem som är arbetsgivare.

Dessa situationer uppstår i regel, då det föreligger en konflikt i vilken en part har rättsliga krav som vilar på grunden att någon är arbetstagare. Anställningsförhållandet i sig ligger till grund för flera regler, som är tvingande till förmån för arbetstagaren. Två exempel är minimiregler i kollektivavtal och anställningsskyddsreglerna i LAS. Ett rättsligt krav kan även baseras på till exempel lagen om sociala avgifter, då ett anställningsförhållande ligger till grund för krav på inbetalning av arbetsgivaravgifter. På grund av dessa regler finns incitament för arbetsgivare att försöka kringgå arbetstagarbegreppet. Det är dock viktigt att vara medveten om att arbetstagarbegreppet skiljer sig åt i olika sammanhang. Arbetstagarbegränsningen är till exempel vidgad i diskrimineringslagarna till att inkludera även arbetssökande.⁷⁴ Det kan även uppstå konflikter, när en arbetsgivare vill öka företagets kvalitativa flexibilitet, alltså genom att förändra arbetets innehåll inom ramen för ett bestående anställningsförhållande.⁷⁵ Detta kan bland annat ske i form av samarbete mellan olika företag, då företagen hyr och lånar personal av varandra. Potentiella juridiska konflikter kan handla om arbetsskyldighet eller krav som uppkommer på grund av att ett arbetsgivarbyte ägt rum.

⁷⁴ Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 75f.

⁷⁵ Rönmar, Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet, 2004, s. 16.

I detta kapitel följer en genomgång av olika situationer, då ovan nämnda frågor aktualiseras vid gränsdragning mellan uthyrning av arbetskraft å ena sidan och arbetsförmedling, utförande av uppdrag eller utlåning, å andra sidan.

5.1 INNEBÖRD AV BEGREPPET UTHYRNING AV ARBETSKRAFT

I lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft definieras vad uthyrning av arbetskraft är:

2 § [...] Med uthyrning av arbetskraft avses ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet.⁷⁶

Genom definitionen fastställs att personalen på bemanningsföretag, oavsett om den är uthyrd till ett annat företag eller inte, anses vara anställda av det uthyrande företaget. Detta trots att arbetsledningen ges av beställarföretaget, vilket annars är ett tydligt tecken på arbetsgivaransvar. I propositionen till den nya arbetsförmedlingslagen anføres, att begreppet förfogande innefattar den direkta arbetsledningen.⁷⁷ I en proposition om ändringar i miljölagen framgår vidare, att bemanningsföretaget skall stå för den mer centrala arbetsgivarfunktionen, såsom ledning och fördelning av arbetet. Med detta menar man beslut om när och till vem arbetstagaren skall hyras ut.⁷⁸

Det är därför gentemot bemanningsföretaget, som personalen genom sin anställning har skyldigheter och rättigheter. Detta lägger grunden för ett unikt trepartsförhållande, där arbetstagarnas arbete utförs inom ett annat företag än det där de har sin anställning och där den fortlöpande arbetsledningen inte sker av arbetsgivaren utan av kundföretaget. Förhållandet innebär vissa problem, som kräver viss specialreglering i lag och avtal. I en del

⁷⁶ 2 § lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

⁷⁷ Prop. 1990/91:124 s. 20.

⁷⁸ Prop. 1993/94:186 s. 33.

fall har problem lösts genom en utvidgning av arbetstagarbegreppet, vilket beskrivas i kapitel 6.

Bemanningsföretag är ofta verksamma inom flera olika tjänstområden. Det finns risk för gränsdragningsproblematik mellan tjänsteområdena uthyrning, rekrytering och entreprenad eller utförande av uppdrag. I förarbetena till den nya arbetsförmedlingslagen, framhålls att det är uppdragsförhållandet och inte bemanningsföretagets verksamhet, som är avgörande för om ett avtal mellan ett bemanningsföretag och ett kundföretag skall ses som ett avtal om uthyrning av arbetskraft eller till exempel entreprenad. Det avgörande är alltså inte vilken typ av verksamhet, som företaget anser sig bedriva. Ett företag som hyr ut arbetskraft behöver varken kalla sig för bemanningsföretag eller personaluthyrningsföretag eller ens anse sig syssla med sådan verksamhet. Det är inte heller av vikt hur avtalet benämns. Istället är det vilket rättsförhållande och vilka villkor avtalet beskriver, som är utgångspunkten i en rättslig bedömning.⁷⁹ I flera fall kan det även vara aktuellt att granska hur avtalsförhållandena utvecklats med tiden.⁸⁰

5.2 UTHYRNING AV ARBETSKRAFT ELLER ARBETSFÖRMEDLING?

Det ligger inom arbetsgivares arbetsledningsrätt att bestämma i vilken form ett arbete skall utföras; anställning, entreprenad eller med hjälp av inhyrd arbetskraft.⁸¹ En juridisk konflikt skulle kunna uppstå när ett kundföretag vill säga upp ett avtal om att hyra in personal, om den inhyrda personalen hävdar att han eller hon bör ses som anställd och att arbetsgivaren därför behöver sakligt skäl för uppsägning. Det är extra stor risk för denna typ av konflikt på småföretag och enmansföretag som enbart arbetar mot ett kundföretag. Vid tveksamhet om vem arbetsgivaren är, gäller samma grundprincip för entreprenad, utlåning och uthyrning av arbetskraft, nämligen den som tillhandahåller tjänsten är arbetsgivare, om denne anses vara en självständig företagare. Om personaluthyrningsföretaget inte kan ses som en självständig

⁷⁹ Prop. 1990/91:124 s. 20.

⁸⁰ Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 77.

⁸¹ Prop. 1973:129 s. 265, AD 2003 nr 4.

företagare skall personalen alltså ses som anställd på kundföretaget.⁸² I propositionen till den nya arbetsförmedlingslagen föreskrivs, att om anställningen till sitt innehåll är så uttunnad, att den inte kan anses uppfylla de krav som ställs för att ett anställningsförhållande rättsligt sett skall anses ha uppkommit eller då det är fråga om ett skenavtal i syfte att kringgå lagstiftningen, bör det tvistiga förfarandet ses som arbetsförmedling istället för uthyrning av arbetskraft och kundföretaget skall anses vara arbetsgivare. Eftersom arbetsgivaren har rätt att besluta i vilken form ett arbete skall utföras oavsett om det finns uppsagda arbetstagare med företrädesrätt, kan jag bara tänka mig, att ett avtal skulle kunna bedömas som ett skenavtal ifall uthyrningsföretaget i princip inte fanns.

I förarbetena behandlas den situation då en arbetstagare anställs uppdrag för uppdrag. Vid en eventuell tvist, till exempel på grund av krav på saklig grund för uppsägning av ett avtal, skall ett sådant förfarande ses som förmedling av arbetskraft och arbetstagaren skall anses vara anställd hos kundföretaget. Därigenom krävs saklig grund för uppsägning av avtalet.⁸³

I förarbetena nämns också vissa problem med vidareuthyrning, alltså då ett beställarföretag i sin tur hyr ut den inhyrda personalen till ett annat företag. Det konstateras, att en lång rad av vidareuthyrningar är vanligt förekommande bland uthyrningsföretag som försöker undgå de rättsliga krav, som ställs på dem. Det finns inget legalt förbud mot vidareuthyrning eller fler led av efterföljande uthyrningar.⁸⁴ I propositionen stadgas dock, att vidareuthyrning bör bedömas på samma sätt som uthyrning uppdrag för uppdrag.⁸⁵ Jag tolkar detta som att både bemanningsföretaget och det företag som vidareuthyr arbetskraften skall ses som arbetsförmedlare och att arbetstagaren bör anses vara anställd på kundföretaget i sista ledet.

Förr gjordes bedömningen om ett företag skulle ses som självständig företagare med utgångspunkt i vad som skulle anses vara olaglig arbetsförmedling och vad som skulle anses vara ett självständigt uppdrag. I och med legaliseringen av uthyrning av arbetskraft har

⁸² Olauson & Holke, Medbestämmandelagen med kommentar, 2001, s. 21. Se även s.14-17 angående principer för när ett arbete anses utföras av en självständig företagare.

⁸³ Prop. 1990/91:124 s. 26f.

⁸⁴ Nyström, Sweden, 2004, s. 208.

⁸⁵ Prop. 1990/91:124 s. 26f.

utrymmet för att bedöma ett avtal som anställningsavtal när arbetsgivaren hävdar att personen inte är anställd minskat. Den principiella avtalsfrihet rättssystemet erbjuder parter i fråga om utformning av rättsförhållanden, gör att de här beskrivna avtalstyperna aldrig blir klart avgränsade utan man får en glidande skala som spänner allt från anställningsavtal, via mellanformer som uthyrning av arbetskraft eller andra namnlösa mellanformer till klara uppdragsförhållanden. I rätten sker detta avgörande efter en värdering av samtliga faktorer och med ledning av omständigheterna i det enskilda fallet.⁸⁶ Vissa faktorer som tidigare tytt på anställning kan idag lika gärna tyda på uthyrning av arbetskraft.

Tecken på anställning och inte uthyrning av arbetskraft eller självständigt uppdrag är:

- Att individen i fråga gjort ett *personligt arbetsåtagande*.
- Att individen i fråga inte varit uthyrd eller arbetat för andra uppdragsgivare under perioden
- *Annan kontroll av arbetskraften*, eller med andra ord arbetsgivarfunktioner som beslut om ledighet, utbildning, arbetstider och så vidare bör ligga hos arbetsgivaren.
- *Anställningstiden* är också betydelsefull. Om den uthyrningsbara personalen anställs uppdrag för uppdrag hos personaluthyrningsföretaget tyder det på att det rör sig om arbetsförmedling och ett anställningsavtal hos kundföretaget.
- Avsaknad av ett *skriftligt anställningsförhållande mellan uthyrd personal och personaluthyrningsföretaget* talar för att det inte är fråga om uthyrningsverksamhet.
- Avsaknad av något av följande för personaluthyrningsföretaget: en registrerad firma med tillhörande F-skattesedel, aktuell ansvarsförsäkring, egen *kontorsorganisation* eller administration. Precis som förr bör det förhållande att något av detta inte finns vara av större vikt vid bedömningen än om något av detta finns.
- Att kundföretaget *erlägger sociala avgifter* för personalen i fråga.
- Att kundföretaget *betalar ut lön till* personalen i fråga.
- *Vidareuthyrning*.

⁸⁶ Prop. 1990/91:124 s 12f.

Faktorer som inte längre nödvändigtvis talar för anställning utan lika gärna kan gälla inhyrning av arbetskraft är:

- *Självständig arbetsledning*: Man måste inte längre kunna särskilja vissa arbetsmoment som självständiga arbetsuppgifter, så att de kan läggas ut på entreprenad. Det är inte heller längre relevant vilken part, som står för den löpande arbetsledningen.
- *Åtagandets karaktär*: För att det inte skulle ses som olaglig arbetsförmedling eller uthyrning av arbetskraft, skulle åtagandet gälla en bestämd arbetsuppgift, som redan från början skulle vara klart avgränsad.
- *Material och arbetsredskap*: Förr lades stor vikt vid att arbetsgivaren skulle stå för material och arbetsredskap.
- *Formen för ersättning*: Förr tydde löpande ersättning på anställning och ersättning för arbetsresultat tydde på uppdragsavtal.⁸⁷

I vissa fall kan det ha rört sig om skenavtal från början och i vissa fall kan ett avtal med tiden ha utvecklats från ett avtal om inhyrning av arbetskraft till ett anställningsavtal. Just det faktum att en uthyrning har pågått under mycket lång tid, kan tala för att ett anställningsförhållande har uppkommit mellan den inhyrda personen och kundföretaget. I normala fall gör uthyrd personal inte ett personligt arbetsåtagande. Det brukar vara bemanningsföretaget, som beslutar vem som skall utföra olika arbeten, men om ett inhyrningsförhållande pågår under mycket lång tid, kan det konkludent innebära, att den inhyrda personalen gör ett personligt arbetsåtagande. Om så skett och att personen i fråga får daglig arbetsledning av kundföretaget samt att kundföretaget står för kringkostnader i form av maskiner och verktyg, så menar Iseskog, att det civilrättsligt sett i princip föreligger ett anställningsförhållande, eftersom arbetstagarbegreppet är tvingande till arbetstagarens förmån.⁸⁸

⁸⁷ Jämför Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft och uttalanden i prop. 1990/91:124 s 26 f. med uttalanden i prop. 1970:166 s. 21ff. och principer för när ett arbete anses utföras av en självständig företagare enligt Olauson & Holke i Medbestämmandelagen med kommentar, 2001, s. 14-17.

⁸⁸ Iseskog, Förmedling och uthyrning av arbetskraft, 1993, s. 23-24.

Jag anser dock, att det inte längre känns konsekvent att så stor vikt fästs vid faktorer, som tyder på uthyrning av arbetskraft. Enligt Iseskog skulle det i en uthyrningssituation räcka med att uthyrningsförhållandet pågår under mycket lång tid. Det är till exempel inte så, att det enbart räcker mes att ett entreprenadförhållande pågått under mycket lång tid, för att det skall ses som ett anställningsavtal. En viktig skillnad mellan entreprenad och uthyrning av arbetskraft är i och för sig att uthyrning är mycket mer likt ett anställningsförhållande. Eftersom anställningsskyddsregleringen inte är anpassad till denna form av utförande av arbete, är det inte önskvärt med väldigt långa uthyrningssituationer. Som regelverket ser ut idag, vore det därför att föredra, att det räcker med ett personligt arbetsåtagande vid uthyrning av arbetskraft, för att avtalsförhållandet skall ses som en anställning.

5.3 UTHYRNING AV ARBETSKRAFT ELLER UTFÖRANDE AV UPPDRAG?

Avtal om utförande av arbete faller oftast inom en av två olika kategorier; anställningsavtal eller avtal om utförande av uppdrag.⁸⁹ Avtal om inhyrning av arbetskraft är ytterligare en möjlighet. Utförande av uppdrag innebär, att ett företag åtar sig att åstadkomma ett visst *arbetsresultat* åt kundföretaget. Verksamheten kan också kallas utförande av tjänst eller kontraktarbete och i vissa fall entreprenad.

Ett avtal om inhyrning av arbetskraft är alltså inte ett uppdragsavtal. Bemanningsföretaget åtar sig att hyra ut personal till kundföretaget, inte att åstadkomma ett visst arbetsresultat åt kundföretaget.

En tanke är, att det vore smidigare att se uthyrning av arbetskraft som en form av utförande av uppdrag, särskilt med tanke på den praktiska svårigheten i att skilja dem åt. Begreppet utförande av uppdrag skulle i så fall inkludera både självständigt uppdrag och uthyrning av arbetskraft. Ibland kallas uthyrning av arbetskraft oäkta entreprenad och utförande av uppdrag för äkta entreprenad. Denna terminologi härstammar från tiden då uthyrning av arbetskraft var olaglig.

Innan uthyrning av arbetskraft legaliserades, var gränsdragningen mellan uthyrning av arbetskraft och utförande av uppdrag väldigt viktig. Idag är gränsdragningen inte lika viktig,

⁸⁹ Nyström, Sweden, 2004, s. 203.

inte av detta skäl i alla fall. En klar gränsdragning är dock nödvändig för att avgöra om lagen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft är tillämplig på avtalsförhållandet om det rör sig om utförande av arbete på ett företag som den anställda sagt upp sig ifrån under de senaste sex månaderna, eftersom det är förbjudet att hyra tillbaka uppsagd personal.⁹⁰

Gränsdragningen är också väldigt viktig, för att man skall kunna avgöra om arbetsgivaren har primär förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen. Det är nämligen så, att det undantag, som i övrigt gäller anlitande av entreprenad; att primär förhandling inte behöver ske om anlitandet är kortvarigt och tillfälligt, inte gäller uthyrning av arbetskraft.⁹¹ Man kan även tänka sig en situation, då tvist uppkommer om tillämpligheten av ett kollektivavtal, eftersom det nu finns särskilda kollektivavtal, som är tillämpliga på uthyrd personal.

Det finns vägledande uttalande, i prop. 1970:166 och i tidigare praxis, om gränsdragningsproblematiken mellan avtal om uthyrning av arbetskraft och uppdragsavtal.⁹² NJA 1989 s. 629 behandlar frågan om en skrivbyrås ambulerande verksamhet skall anses utgöra olaga arbetsförmedling. Av rättsfallet framgår att man resonerar utifrån kriterierna, om det omtvistade arbetet är av samma slag som annars förekommer i beställarens verksamhet, om beställaren tillhandahåller kontorsmaterial och maskiner, vilken part som utövar arbetsledning samt hur ersättningen bestäms.⁹³

Ett konsultbolag kan syssla med både uthyrning av arbetskraft och utförande av tjänster. Vilket det är fråga om, torde bero på om specialistkunskapen behövs i företagets normala verksamhet eller inte.⁹⁴ Om det ligger utanför företagets normala verksamhet, bör det ses som uthyrning av tjänst. Detsamma gäller hantverksföretag och andra som ofta anser sig utföra uppdrag. Om arbetaren utför en löpande arbetsprestation utan att något bestämt mål eller

⁹⁰ 4 § lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

⁹¹ 38 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

⁹² För närmare information om detta se avsnitt 5.3 samt läs vidare i till exempel Prop. 1990/91:124 s 20ff, vägledande uttalanden i prop. 1970:166 s. 21 ff. Genom NJA 1989 s. 629 har ytterligare utvecklats på vilket sätt gränsdragningen skall ske.

⁹³ NJA 1989 s. 629.

⁹⁴ I NJA 1989 s. 629 framhålls på s. 635 att det kan vara fråga om uthyrning av arbetskraft även om den berörde arbetstagaren har speciella kunskaper eller färdigheter. I 1990/91:124 s. 21 konstateras att avtalet faller utanför lagens tillämplighet om beställaren saknar egen verksamhet för det aktuella området.

resultat för prestationen i fråga är uppsatt, bör avtalet anses gälla uthyrning av arbetskraft. Ytterligare ett viktigt tecken är då, att den löpande arbetsledningen också ligger hos kundföretaget.

5.4 UTHYRNING AV ARBETSKRAFT ELLER UTLÅNING?

Det förekommer att företag med annan huvudsaklig verksamhet lånar ut personal till varandra. Lån och ibland uthyrning av arbetstagare mellan olika företag sker frekvent inom byggbranschen och för piloter. Detta är ett billigt sätt att uppnå balans, när ett företag har överskott på arbetskraft medan ett annat har underskott. Anställningen är dock kvar hos det ursprungliga företaget. Ersättningen är ofta bara att arbete tillhandahålls.⁹⁵

I definitionen av uthyrning av arbetskraft anges, att det måste förekomma någon form av ersättning för att lagen skall vara tillämplig. I propositionen förtydligas, att det inte innebär att uthyrningen måste ske i vinstsyfte.⁹⁶ Skillnaden mellan utlåning och uthyrning av arbetskraft är därför oklar.⁹⁷ Ericson och Gustafsson konstaterar att utlåning av arbetstagare, åtminstone inom arbetsmiljölagsstiftning, likställs med uthyrning av arbetskraft.⁹⁸ Kanske bör det generellt vara så.

Rönmar påstår, att utlåning av arbetskraft ”tar sikte på situationen, då arbetsgivaren (mer tillfälligt eller i mindre omfattning) ställer sina anställda till en annan arbetsgivares förfogande att användas i dennes verksamhet”⁹⁹ Som jag nämnt tidigare, framgår det dock av förarbetena till den nya arbetsförmedlingslagen, att det uthyrande företags verksamhet inte är avgörande för, om ett avtal om utförande av arbete skall ses som avtal om uthyrning av arbetskraft eller inte, utan att det är villkoren i avtalet, som är det avgörande. Det kan alltså vara så att även ett företag som inte främst sysslar med uthyrningsverksamhet, hyr ut någon eller några av sina anställda. Gränsen mellan uthyrning och utlåning är då väldigt svår att dra, om det ens finns någon.

⁹⁵ Nyström, Sweden, 2004, s. 202.

⁹⁶ Prop. 1990/91:124 s. 21.

⁹⁷ Nyström, Sweden, 2004, s. 202.

⁹⁸ Ericson & Gustafsson, Arbetsmiljölagen, 2002, s. 110.

⁹⁹ Rönmar, Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet, 2004, s. 365.

När uthyrning av arbetskraft var olaglig, var gränsen mellan uthyrning och lån av personal viktig att dra av denna anledning. Idag är gränsdragningen viktig för att avgöra, om ett förfarande handlar om otillåten vidareuthyrning eller om arbetsgivaren, som tar emot arbetskraften, har primär förhandlingsplikt enligt medbestämmandelagen. En situation skulle även kunna uppkomma, då gränsdragningen är viktig på grund av karensregeln i arbetsförmedlingslagen.

Arbetsledningsrätten ger arbetsgivare en vidsträckt rätt att disponera arbetskraften. Detta följer även av det faktum, att det typiska anställningsavtalet innebär en skyldighet för arbetstagaren att utföra efterhand uppkomna arbetsuppgifter. Arbetskyldigheten sträcker sig dock inte hur långt som helst. En anställd har normalt ingen skyldighet att utföra arbete för någon annan än sin arbetsgivare. Med andra ord sträcker sig inte arbetskyldigheten så långt, att den anställda måste acceptera ett arbetsgivarbyte. Detta följer av den allmänna civilrättsliga principen, att gäldenärsbyte alltid kräver samtycke från borgenären och den så kallade 29-29-principen, en allmän rättsgrundsats som först uttalades i AD 1929:29. Principen anger tre grundläggande rekvisit för att en arbetsuppgift skall anses falla under arbetstagarens arbetskyldighet. Dessa är att arbetsuppgiften skall utföras för arbetsgivarens räkning, den ska ha ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet, och den ska falla inom arbetstagarens allmänna yrkeskvalifikationer.

I anställningsavtalet för uthyrd arbetskraft gäller som en förutsättning, att den anställda skall utföra arbete för en annan uppdragsgivare. Deras arbetskyldighet är alltså utökad. Även andra anställningar kan medföra en utökning av arbetskyldigheten genom att arbetstagaren lånas ut till en annan arbetsgivare. Utlåning kan dock inte ske hur som helst. Vid bedömning av om ett arbetsgivarbyte skett, fäster arbetsdomstolen särskild vikt vid vilken av arbetsgivarna, som betalar ut lön och som står för andra anställningsförmåner, vilken omfattning det omtvistade arbetet har samt om det förekommer något samarbetsavtal eller tradition av samverkan mellan företagen vad gäller in- eller utlåning av personal. Vilken av arbetsgivarna som står för arbetsledningen är också av betydelse men är inte ensamt skäl nog för att ett arbetsgivarbyte skall anses ha skett.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Rönnmar, Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet, 2004, s. 150 ff.

Enligt förarbetena är vidareuthyrning av personal inte tillåtet. Eftersom det inte verkar vara någon skillnad mellan uthyrning och utlåning av personal, innebär detta att uthyrningsföretag inte kan samarbeta genom att låna ut personal mellan varandra. I så fall borde det hela ses som arbetsförmedling och arbetstagaren skall anses vara anställd hos kundföretaget i sista ledet. Alternativt kommer domstolarna att välja att fortfarande se lån av arbetstagare som något skiljt från uthyrning av arbetskraft och därmed inte anse att ett arbetsgivarbyte skett så länge övriga kriterier är uppfyllda.

Precis som vid gränsdragningen mellan avtal om uthyrning av arbetskraft och uppdragsavtal är det viktigt att avgöra om ett avtal rör inlåning av arbetstagare eller inhyrning för att avgöra, om arbetsgivaren har en primär förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen innan beslutet tas.¹⁰¹

¹⁰¹ 38 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

6 KONSEKVENSER FÖR UTHYRD PERSONAL

I detta kapitel diskuteras vilka positiva och negativa konsekvenser avregleringen av uthyrning av arbetskraft har fått för dem som arbetar som uthyrd personal.

6.1 EMOTIONELLA KONSEKVENSER

6.1.1 *Oförutsägbarhet*

Att arbeta som uthyrd personal innebär, att framtiden är oförutsägbar på flera sätt: hur mycket man kommer att arbeta, var, vilka dagar och tider man kommer att arbeta, samt hur mycket man kommer att tjäna. En undersökning visar att just den ekonomiska otryggheten upplevs som det största problemet av anställda på bemanningsföretag.¹⁰²

6.1.2 *Utanförskap*

Arbete som uthyrd personal innebär i sig självt ett utanförskap i och med att man inte arbetar på det företag, där man är anställd och inte är anställd på det företag, där man arbetar.¹⁰³ Det är svårt att skapa gemenskap mellan den uthyrda personalen på bemanningsföretaget eftersom de inte träffas naturligt genom sitt arbete. Att arbeta som uthyrd personal innebär ofta också ett utanförskap gentemot kollegor och styrelse på företaget, där man utför sitt arbete. Ofta är tidsperioden väldigt begränsad men även då det rör sig om en längre uthyrningsperiod, så inkluderas ofta inte den inhyrda personalen i planeringsarbete på arbetsplatsen. De får inte heller ta del av företagsaktiviteter, tillgång till företagshälsovård och andra förmåner, som företaget erbjuder sina anställda.¹⁰⁴

Utanförskapet har inte samma konsekvenser för alla arbetstagare. För vissa är det positivt att förlora det praktiska inflytandet på arbetsplatsen. Till exempel uppger sjuksköterskor att de upplever det som positivt, att de därigenom kan få mer distans till arbetet och inte behöva vara

¹⁰² Birgersdotter m.fl., Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag, 2002, s. 8.

¹⁰³ Allvin m.fl., Att avgränsa det gränslösa sjuksköterskearbetet, 2003, s. 10.

¹⁰⁴ Birgersdotter m.fl., Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag, 2002, s. 13.

så involverade och pressade av situationen på sjukhusen.¹⁰⁵ I allmänhet så förefaller det dock vara så att individer för sitt välbefinnande behöver både trygghet och varaktiga sociala kontakter på arbetsplatsen.¹⁰⁶

6.2 ANSTÄLLNINGSVILLKOR OCH UTVECKLINGEN AV KOLLEKTIVAVTAL

Inom bemanningsbranschen har bemanningsföretagen tecknat tre särskilda kollektivavtal. Ett är med Tjänstemannaförbundet (HTF) och Akademikerförbunden, som jag nedan kommer att kalla tjänstemannaavtalet, ett med LO-förbunden, som jag kommer att kalla arbetaravtalet och ett med Vårdförbundet som jag kommer att kalla vårdavtalet.

Mycket av kritiken av uthyrning av arbetskraft rör otryggheten för den uthyrde arbetstagaren. I de olika kollektivavtalen har man kommit olika långt med att göra anställningen tryggare.

6.2.1 Arbetstid

Nyström har jämfört studier om arbetsvillkoren för uthyrd personal. Hon kom fram till att både de vetenskapliga studierna och de som är utförda av intresseorganisationer visar på en del liknande resultat. Arbetstiden är för över hälften av arbetstagarna mer än 20 timmar i veckan, ofta minst 75 procent av heltidsarbete. Två tredjedelar är nöjda med arbetstiden, men de som arbetar minst vill arbeta mer.¹⁰⁷

6.2.2 Trivsel

De flesta trivs med sitt arbete, men skulle, trots detta, ha valt att ta anställning på ett företag de hyrs ut till, om de fick chansen.¹⁰⁸ Man har också funnit, att det, precis som i andra branscher, är de som frivilligt valt arbetsplatsen som är mest nöjda.¹⁰⁹ De yrkeskategorier som

¹⁰⁵ Allvin m.fl., Att avgränsa det gränslösa sjuksköterskearbetet, 2003, s. 37f.

¹⁰⁶ SOU 1999:69 Individen och arbetslivet, s. 89.

¹⁰⁷ Nyström, Sweden, 2004, s. 211f.

¹⁰⁸ Nyström, Sweden, 2004, s. 211f.

¹⁰⁹ Birgersdotter m.fl., Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag, 2002, s. 25.

är mest nöjda är sjuksköterskor och lärare. Detta hänger samman med att deras lön i regel är högre än genomsnittet i respektive bransch.¹¹⁰

6.2.3 Lön

Lönen för de som arbetar som uthyrd personal är generellt lägre än genomsnittlig lön i respektive yrkeskategori. För vissa yrkeskategorier, främst inom den offentliga sektorn, är lönen emellertid generellt högre för uthyrd personal.¹¹¹

Arbetsavtalet anger, att den anställde har rätt till en individuell personlig lön som fastställs i anställningsavtalet. Kollektivavtalet stadgar minimilöner, som inte får underskridas. Den personliga lönen är alltid garanterad lägsta lön vid allt arbete och är den lön som utgår vid beordrad utbildning. När den anställde är uthyrd gäller de löner och allmänna anställningsvillkor, som är aktuella hos kundföretaget.¹¹² Garanterad lön mellan uppdrag är 90% av den genomsnittliga förtjänsten under den senaste 3-månadersperioden.¹¹³ I tjänstemannaavtalet stadgas, att de anställda skall ha månadslön och prestationslön. Under de första 18 månaderna av anställning erhåller de anställda månadslön för 133 timmars arbete per månad och efter 18 månader för 150 timmars arbete per månad. Om de arbetar utöver denna tid, erhåller de även en prestationslön, som baseras på den i anställningsavtalet avtalade månadslönen. När det finns särskilda skäl, kan annat avtalas.¹¹⁴ Arbetar- och vårdavtalet använder sig av både månads- och timlön som standard. Enligt vårdavtalet har den anställde rätt till arbetstid motsvarande 75 % av ordinarie heltid varje månad.¹¹⁵ Samtliga avtal stadgar, att övertidsersättning utgår först då arbetad tid överskjuter ordinarie heltidsarbetsmått.¹¹⁶

¹¹⁰ Nyström, Sweden, 2004, s. 212.

¹¹¹ Nyström, Sweden, 2004, s. 212.

¹¹² § 1.1 & § 6 arbetsavtalet.

¹¹³ § 6.3 arbetsavtalet.

¹¹⁴ § 12 tjänstemannaavtalet.

¹¹⁵ § 1 vårdavtalet.

¹¹⁶ § 4.4 tjänstemannaavtalet, § 6.6 arbetsavtalet, § 4.4 vårdavtalet.

6.2.4 Kompetensutveckling

Det är framförallt de större bemanningsföretagen som har ett brett utbud av vidareutbildningar, men denna sker oftast på obetald kvällstid.¹¹⁷ Kompetensutvecklingen regleras i alla tre kollektivavtalen.¹¹⁸ Det är dock bara i avtalet om kompetensutveckling till tjänstemannaavtalet, som det fastställs en rätt till ersatt kompetensutveckling.¹¹⁹

6.2.5 Tjänstgöringsområde

Tjänstgöringsområdet nämns bara i arbetaravtalet, där det stadgas, att tjänstgöringsområdet skall fastställas skriftligen i anställningsbeviset. Till exempel tillämpas avtal, där en enkel resväg på 1,5 timma är det längsta, som kan krävas av den anställde.¹²⁰

6.2.6 Avböjande av uppdrag

Såväl tjänstemannaavtalet som vårdavtalet stadgar, att den anställde har rätt att avböja ett erbjudet uppdrag men att tjänstledighetsavdrag görs, om den anställde inte har synnerliga skäl för att avböja uppdraget.¹²¹ I arbetaravtalet stadgas ingen uttrycklig rätt för den anställde att tacka nej till uppdrag, men det föreskrivs att om så sker och det finns särskilda skäl, så får inte tjänstledigtavdrag göras. Särskilda skäl kan vara att den anställda utsatts för trakasserier på ett kundföretaget eller extremt lång restid.¹²² I praktiken kan det tänkas att den, som tackat nej flera gånger till uppdrag, inte är den första som i fortsättningen erbjuds nya uppdrag, vilket sätter press på arbetstagaren att tacka ja till även oattraktiva arbeten.

¹¹⁷ Nyström, Sweden, 2004, s. 212f.

¹¹⁸ 11 § Vårdavtalet, Avtal om kompetensutveckling till tjänstemannaavtalet, § 16 arbetaravtalet.

¹¹⁹ § 4 Avtal om kompetensutveckling till tjänstemannaavtalet.

¹²⁰ Anställningsavtal vid Uniflex.

¹²¹ § 11.3.2 tjänstemannaavtalet, § 5 vårdavtalet.

¹²² § 6.4 arbetaravtalet.

6.2.7 Arbetstidsförläggning

Arbetstidsförläggning sker enligt respektive uppdrag för såväl arbetare som tjänstemän.¹²³ Detta borde innebära, att arbetsgivaren kan kräva att den anställda arbetar dag, kväll eller natt, om så krävs.

6.2.8 Karensregeln

Karensregeln i arbetsförmedlingslagen stadgar att en arbetstagare som sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft inte får hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphört.¹²⁴ Syftet med regeln är att motverka försök att kringgå arbetsrättslig lagstiftning och oönskad rekryteringsverksamhet från uthyrningsföretag. För arbetstagare i branscher eller på orter, där en arbetsgivare är väldigt dominerande, innebär regeln i princip ett sex månaders yrkesförbud efter att en anställning på ett bemanningsföretag börjat. Störst problem verkar regeln vålla dem som arbetat för landstinget. Genom att motverka oönskad rekryteringsverksamhet från uthyrningsföretag vill lagstiftaren hindra bemanningsföretag från att lägga beslag på arbetskraften och därmed tvinga upp till exempel lönen inom en yrkeskategori. Därmed hindras också arbetstagare från att konkurrera med lönenivåer genom att ta anställning på ett personaluthyrningsföretag.¹²⁵

Karensregeln är inte tillämplig, om ett företag säger upp en anställd för att sedan hyra in personen i fråga. Det finns dock en möjlighet att den inhyrda personen, vid en rättslig prövning, inte skulle ses som en självständig företagare och därmed fortfarande ses som anställd vid kundföretaget. Detta behandlades i avsnitt 5.2

¹²³ § 2.3 Arbetstidsavtalet till tjänstemannaavtalet, § 4.1 arbetaravtalet,

¹²⁴ 4 § 2 p. lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

¹²⁵ AU 2005/06:7 Anställningsvillkor i bemanningsbranschen, s. 8.

6.3 MÖJLIGHET TILL INFLYTANDE ÖVER ARBETSFÖRHÅLLANDEN

6.3.1 *Inflytande genom medbestämmandelagen*

Det inflytande som den uthyrda personalen har rätt till enligt medbestämmandelagen gäller gentemot bemanningsföretaget.¹²⁶ Personalen har alltså inte någon möjlighet att påverka beslut, trots att de är direkt berörda av det, på det företag där de dagligen arbetar.

6.3.2 *Arbetsmiljöansvar*

Grundtanken i arbetsmiljölagen är, att arbetsgivaren och i viss mån även arbetstagaren har ett ansvar att genom att följa lagen, förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt uppnå en god arbetsmiljö.¹²⁷ 1994 inföddes en regel i arbetsmiljölagen, som innebär att beställar- och personaluthyrningsföretaget har ett delat arbetsmiljöansvar.¹²⁸ Tidigare tillämpade arbetskyddsmyndigheterna en praxis, som innebar att man under vissa förutsättningar såg det inhyrande företaget, som stod för arbetsledningen, som arbetsgivare. I den gällande lagstiftning om uthyrning av personal föreskrivs, som nämnts, att bemanningsföretaget är arbetsgivare trots att beställarföretaget disponerar över arbetskraften och har hand om arbetsledningen.¹²⁹ Eftersom bemanningsföretaget oftast inte har möjlighet att granska eller påverka arbetsmiljön på kundföretagen, har även beställarföretaget ett miljöansvar. I propositionen till lagändringen i arbetsmiljölagen framgår, att ansvaret bör motsvara arbetsgivarens och gälla jämsides med detta. Angående gränsdragningen mellan parterna framhålls, att beställarföretagets ansvar är begränsat till det aktuella arbetet, som den inhyrda personalen utför. Mer långsiktiga åtgärder som utbildning och rehabilitering ansvarar arbetsgivaren ensam för.¹³⁰

¹²⁶ 10 - 17 § § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹²⁷ 1:1, 1:2 arbetsmiljölagen (1977:1160).

¹²⁸ 3:12 st. 2 arbetsmiljölagen (1977:1160).

¹²⁹ 2 § lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft samt prop. 1993/94:186 s. 34.

¹³⁰ Prop. 1993/94:186 s. 34.

Den uthyrda personalen skall ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet hos både bemanningsföretaget och kundföretaget. Detta följer av att arbetsmiljöverket har valt att likställa den som hyr in personal med arbetsgivare i detta avseende.¹³¹

6.3.3 Inflytande genom arbetsmiljölagen

Genom reglerna om skyddsombud i arbetsmiljölagen har arbetstagaren möjlighet att påverka arbetsgivarens beslut i alla frågor som rör arbetsmiljön.¹³² För uthyrd personal gäller denna rätt bara gentemot bemanningsföretaget. Skyddsombudet har tillträdesrätt hos beställarföretaget och har rätt att vidta de åtgärder, som stadgas i 6 kap arbetsmiljölagen, däribland att stoppa farligt arbete.¹³³ Skyddsombudet vid beställarföretaget har inte rätt att ingripa i frågor, som rör inhyrd personal, utan måste i så fall vända sig till skyddsombudet på bemanningsföretaget.¹³⁴ Vid större bemanningsföretag bör det även finnas en skyddskommitté bestående av representanter för både arbetstagarna och arbetsgivaren.¹³⁵ Även skyddskommitténs inflytande är gentemot bemanningsföretaget och inte kundföretaget. Skyddskommittén kan därför inte utföra sitt normala arbete på de arbetsplatser, där den uthyrda personalen vistas. Kommittén kan till exempel inte delta i planering av handlingsplaner för att förbättra arbetsmiljön eller övervaka att sådana genomförs på kundföretagen.

Arbetsmiljöverket har, i en rapport från 2002, konstaterat att skyddsombudsarbetet inte fungerar för den uthyrda personalen vid bemanningsföretag i Sverige. Miljöarbetet är mest inriktat på miljön för dem som arbetar på huvudkontoret och den uthyrda personalen glöms bort. Angående skyddsombudet ligger en svårighet i att arbetstagarna inte har kontakt med varandra. Skyddsombudet och de övriga anställda är placerade på olika företag och får ingen kontinuerlig kontakt.¹³⁶

¹³¹ 1 § AFS 2001:1 samt kommentar s, 10.

¹³² 6:4, 6:6 a § arbetsmiljölagen (1977:1160) samt Olauson & Holke, Medbestämmandelagen med kommentar, 2001, s. 122.

¹³³ 6 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160), 6:10 angående tillträdesrätten.

¹³⁴ Birgersdotter m.fl., Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag, 2002, s. 10.

¹³⁵ 6:8 - 6:9 arbetsmiljölagen (1977:1160).

¹³⁶ Birgersdotter m.fl., Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag, 2002, s. 25f.

6.3.4 Inflytande genom styrelserepresentationslagen

Privatanställda på bemanningsföretag har rätt till styrelserepresentation.¹³⁷ Även om det endast medför ett begränsat inflytande för arbetstagarna innebär det ändå att de får tillgång till information och ges en möjlighet att få sina röster hörda av styrelsen.¹³⁸ Också i detta fall är det bara bemanningsföretaget personalen kan påverka och inte de arbetsplatser där de flesta arbetstagarna arbetar.

6.4 ANSTÄLLNINGSTRYGGHET

6.4.1 Försvagning av lagen om anställningsskydd

Lagen om anställningsskydd innehåller regler, som är till för att skydda de anställda från att bli uppsagda utan saklig grund. En grundläggande regel är, att anställningar skall gälla tills vidare. Det listas dock några fall, då det är tillåtet att istället anställa på begränsad tid och då det inte behövs saklig grund för att anställningsförhållandet skall avslutas.¹³⁹ I lagen finns även turordningsregler för hur uppsägning skall gå till vid arbetsbrist samt regler om återanställningsrätt.¹⁴⁰ Det är hur förhållandet faktiskt ser ut mellan arbetsgivaren och den som utför arbetet som avgör vad det är för slags anställning. Det är då upp till domstolen att avgöra, om ett avtal skall ses som en anställning eller om den som utför arbetet kan ses som en självständig företagare. Den självständiga företagaren hamnar utanför lagen om anställningsskydd. Lagen är tvingande till förmån för arbetstagarna, men vissa regler kan avvika ifrån genom kollektivavtal.¹⁴¹ Hur detta skett inom uthyrningsbranschen redogörs för i nästa avsnitt.

Inhyrning av arbetskraft innebär, att kundföretaget får arbetskraft samtidigt som företaget slipper undan allt arbetsgivaransvar för arbetstagaren. Arbetstagaren blir i alla fall inte utan skydd utan detta ansvar står istället bemanningsföretaget för. Det är gentemot

¹³⁷ lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

¹³⁸ Olason & Holke, Medbestämmandelagen med kommentar, 2001, s. 129.

¹³⁹ 4-6 § § lag (1984:80) om anställningsskydd.

¹⁴⁰ 22-27 § § lag (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁴¹ 2 § lag (1982:80) om anställningsskydd.

bemanningsföretaget den anställde har sin anställningstrygghet. Ett företag skulle alltså helt kunna tillgodose sitt personalbehov genom att hyra in personal och därmed undgå arbetsgivaransvar. Som nämnts innan, är det bara ett fåtal som inte önskar fastanställning på kundföretagen.

Lunning och Toijer menar, att det inte helt kan uteslutas, att ett mycket långvarigt arbete hos en och samma inhyrare under förhållanden som starkt påminner om en anställning hos inhyraren i förlängningen kan grunda ett rättsförhållande dem emellan.¹⁴² Iseskog menar att så absolut är fallet, eftersom arbetstagarbegreppet är tvingande till arbetstagarens förmån. Om samma person under längre tid varit utyrd till samma kundföretag, kan det konkludent innebära, att individen i fråga gör ett personligt arbetsåtagande. Om det finns tillräckligt många andra faktorer, som talar för, att det hela är ett anställningsförhållande, så bör individen i fråga anses vara anställd på kundföretaget.¹⁴³ Detta förhållande har diskuterats mer utförligt i avsnitt 5.2.

6.4.2 Anställningsform

I LAS stadgas alltså, att en anställning skall gälla tillsvidare. Endast i vissa undantagsfall får en anställning gälla för viss tid.¹⁴⁴ 1991 års lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft hade en dispositiv regel, som förbjöd tre av dessa former, nämligen tidsbegränsat arbete för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet, viss tid vid tillfällig arbetsanhopning samt provanställning.¹⁴⁵ Genom denna regel ville man bland annat förhindra anställning uppdrag för uppdrag. Regeln togs bort genom 1993 års lag, vilket medförde, att LAS nu gäller fullt ut för de anställda inom bemanningsbranschen. Som jag tidigare nämnt, förskriver förarbetena dock, att anställning uppdrag för uppdrag skall ses som arbetsförmedling och arbetstagaren skall anses vara

¹⁴² Lunning & Toijer, Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen, 2002, s. 48

¹⁴³ Iseskog, Förmedling och uthyrning av arbetskraft, 1993, s. 23-24.

¹⁴⁴ 4 – 6 §§ lag (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁴⁵ 9 § 2 p. lag (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

anställd på kundföretaget.¹⁴⁶ 80 procent av dem som hyrs ut vid bemanningsföretag har tillsvidareanställning.¹⁴⁷

Eftersom arbetet som uthyrd personal till sin natur egentligen är en kombination av flera tidsbegränsade arbeten och deltidstjänster och att bemanningsföretagen, som är kollektivavtalsanslutna, betalar ut ersättning mellan dessa uppdrag, finns ibland ett ekonomiskt incitament för företagen att säga upp de anställda mellan uppdrag. De anställda på bemanningsföretag kan därför behöva ett bättre anställningsskydd än vad LAS ger.

Anställningsformen regleras i alla tre kollektivavtalen. Anställning uppdrag för uppdrag är i någon form tillåtet enligt alla avtal. Överenskommen visstidsanställning enligt 5a § LAS är förbjuden enligt både vårdavtalet och tjänstemannaavtalet. I vårdavtalet stadgas vidare, att tidsbegränsad anställning inte får användas, om det föreligger ett permanent behov av arbetskraft på bemanningsföretaget.¹⁴⁸ Arbetaravtalet har en mer detaljerad specialreglering, som avviker från LAS. Arbetsgivaren får endast träffa avtal om anställning för viss tid med studerande och avtals- och ålderspensionärer för en period om max 6 månader. Avtalet kan sedan förlängas till 12 månader, om det godkänns av den lokala arbetstagarorganisationen. En ny sådan visstidsanställning kan tidigast ske efter att 12 månader löpt från den förra, såvida det inte tilläts tidigare genom en lokal överenskommelse. Om en arbetstagarare har annan huvudsaklig sysselsättning och önskar tillfälligt extraarbete som uthyrd personal, finns också en möjlighet att begära att få träffa avtal om återkommande korta anställningar. Härutöver får tidsbegränsad anställning endast ske för vikariat, praktikarbete, feriearbete och med anledning av tjänstgöring enligt lag om totalförsvarsplikt. Detta innebär, att det inte får ske, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet, vid tillfälliga arbetsanhopningar eller för provanställning. Visstidsanställningarna kan avbrytas i förtid med en uppsägningstid om 14 dagar för båda parter.¹⁴⁹

De anställda på bemanningsföretag har alltså genom de olika kollektivavtalen något högre skydd mot tidsbegränsade anställningar än vad LAS ger men samtidigt är det väldigt enkelt

¹⁴⁶ Prop. 1990/91:124 s. 26f.

¹⁴⁷ Nyström, Sweden, 2004, s. 210.

¹⁴⁸ § 2 tjänstemannaavtalet, § 6 vårdavtalet.

¹⁴⁹ 3.1 avtal för arbetare i bemanningsföretag.

för bemanningsföretag att säga upp sin uthyrda personal på grund av arbetsbrist, när uppdragen de är utskickade på tar slut.

6.4.3 Otrygghet

Under lågkonjunkturer är arbetstagare mer oroliga för sina arbeten och man har då funnit tecken på att arbetstagare tigger om brister i arbetsmiljön.¹⁵⁰ Det är rimligt att anta, att detta i än högre grad gäller lättutbytbar inhyrd personal. För de lättutbytbara arbetstagarna kan arbetet som uthyrd personal innebära, att anställningen får karaktären av en konstant provanställning. De måste alltid prestera maximalt samt undvika konflikter med arbetsledare och chefer på både kundföretag och uthyrningsföretag. Annars riskerar de att bli utbytta på kundföretaget och att de inte erbjuds lika mycket arbete vid uthyrningsföretaget.

6.4.4 Permitterade deltidsanställda?

Bemanningsföretagens tjänsteverksamhet bygger på att alltid ha viss överkapacitet av arbetskraft för att snabbt kunna tillgodose kundernas behov. De anställda på bemanningsföretag kan liknas vid både deltidsarbetande och permitterade arbetstagare. Även om bemanningsföretagen kräver, att de anställda skall stå till deras förfogande som om de vore heltidsarbetande, så liknar deras situation mellan uppdrag permission. Enligt lagen om anställningsskydd har permitterade arbetstagare rätt till samma lön som om de hade kvar sina arbetsuppgifter. Uthyrning av arbetskraft skulle dock kunna falla in under undantaget för de fall, då permitteringen beror på att arbetet inte är sammanhängande till sin natur.¹⁵¹

Man kan också likna den uthyrda personalen vid deltidsanställda, som har mycket oregelbundna tider. I dagsläget är det många deltidsarbetare som önskar full sysselsättning. Lagstiftaren har inte velat införa rätt till heltidsarbete, men det finns en regel i lagen om anställningsskydd, som skall underlätta för deltidsarbetare som anmält till sin arbetsgivare att de önskar högre sysselsättningsgrad. Denna stadgar, att de har företräde till en sådan anställning, även framför de med återanställningsrätt.¹⁵² Det vore intressant att se, om

¹⁵⁰ SOU 1999:69 Individens och arbetslivet, s. 251.

¹⁵¹ 21 § lag (1984:80) om anställningsskydd.

¹⁵² 25 a § lag (1982:80) om anställningsskydd.

domstolen skulle anse det möjligt för en person som är heltidsanställd som uthyrd personal att kräva förtur till nya uppdrag.

I tjänstemannaavtalet och vårdavtalet stadgas, att redan fast anställda som inte har uppdrag för tillfället skall ha förtur till nya uppdrag.¹⁵³

6.4.5 Vikariat

Som läget är nu, används bemanningsföretag främst vid tillfälliga arbetstoppar och vikariat. I lagen om anställningsskydd stadgas, att en anställning som vikarie övergår till en tillsvidareanställning, i fall personen i fråga varit vikarie hos arbetsgivaren i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren.¹⁵⁴ Denna regel gäller inte, om arbetsgivaren istället väljer att hyra in personal, förutsatt att arbetsdomstolen inte skulle välja att se det hela som ett skenavtal i syfte att kringgå lagen.

6.4.6 Verksamhetsövergång

Vid en verksamhetsövergång hos kundföretaget har den uthyrda personen inte rätt att följa med till den nya verksamheten, vilket i förlängningen kan innebära, att denne på grund av arbetsbrist blir uppsagd av bemanningsföretaget.¹⁵⁵

6.4.7 Återanställningsskydd

Genom att hyra in arbetskraft är det möjligt för kundföretaget att i all evighet prova personal eftersom de då inte är begränsade av vare sig reglerna, som sätter gränser för användandet av tidsbegränsade anställningar eller regeln om återanställningsskydd.¹⁵⁶

Bemanningsföretagen är i sin tur sällan skyldiga att återanställa personal som blir uppsagd på grund av arbetsbrist, eftersom de flesta inte stannar länge inom branschen och ett kriterium för att en uppsagd person skall ha rätt till återanställning är att personen skall ha

¹⁵³ § 2 Kollektivavtal mellan HTF samt akademikerförbunden och Bemanningsföretagen (tjänstemannaavtalet) § 6 Kollektivavtal mellan Vårdförbundet och bemanningsföretagen (vårdavtalet).

¹⁵⁴ 5 § 2 st. lag (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁵⁵ Jämför 6 b § lag (1984:80) om anställningsskydd.

¹⁵⁶ Se regler om provanställning i 6 §, samt överenskommen visstidsanställning 5 a § lag (1982:80) om anställningsskydd.

varit anställd i mer än tolv månader under de senaste tre åren.¹⁵⁷ Detta blir särskilt viktigt, då det är lätt för bemanningsföretag att säga upp personal på grund av arbetsbrist vid uppdragens slut.

6.5 DISKRIMINERING

Diskrimineringslagarna i Sverige förbjuder diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning.¹⁵⁸

Dessa lagar är fullt ut tillämpliga på förhållandet mellan bemanningsföretag och deras uthyrda personal, men inte på förhållandet mellan beställarföretag och inhyrd personal.

Endast ett fåtal av bestämmelserna i jämställdhetslagarna gäller mellan inhyrd personal och kundföretag. Bland annat stadgas, att kundföretag inte får utsätta en arbetstagar, som på olika sätt påtalat diskriminering vid företaget, för repressalier. Vidare är kundföretag skyldiga att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier även när det rör den inhyrda personalen. Dessutom stadgas, att en intern ordningsregel eller liknande på kundföretag, som strider mot diskrimineringslagarna, skall jämkas eller förklaras utan verkan, om en anställd på ett bemanningsföretag begär det. Inhyrd personal har också rätt till ersättning, om beställarföretaget bryter mot dessa regler.¹⁵⁹

I förarbeten till ändringar i jämställdhetslagen lyfts fram att uthyrda arbetstgares arbetsvillkor många gånger i praktiken styrs helt av kundföretagen. Det är därför i vissa avseenden lämpligt att se ett kundföretag som reell arbetsgivare till den inhyrda personalen. Det poängteras, att det krävs noggrant övervägande hur ett diskrimineringsförbud skall

¹⁵⁷ 25 § 1 st. lag (1984:80) om anställningsskydd.

¹⁵⁸ Jämställdhetslag (1991:433), lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, lag (2003:307) om förbud mot diskriminering.

¹⁵⁹ 1 b § i jämställdhetslag (1991:433) samt i lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, 2 b § i lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, samt i lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

relateras till den trepartsrelations, som uppstår vid uthyrning av arbetskraft. Regeringen har dock valt att avvakta med förslag, som gäller inlånad eller inhyrd personal, tills det EG-rättsliga lagstiftningsarbetet på området är klart.¹⁶⁰ I nuläget verkar detta ligga på is. Det kan därför vara motiverat att se över situationen. Den inhyrda personalen har en svagare ställning än övriga arbetstagare. En del diskriminerande handlingar faller under brottsbalkens regler om till exempel olaga diskriminering, ofredande och förolämpning, men detta skydd är inte tillräckligt.

Varken reglerna om direkt eller indirekt diskriminering av arbetstagare är tillämplig på inhyrd personal. Företaget har alltså inte ansvar för vare sig diskriminering gentemot uthyrd personal på kundföretaget eller sexuella trakasserier mot uthyrd personal av en anställd på kundföretaget.

Inte heller förbudet mot att ge instruktioner att diskriminera gäller uthyrd personal, vilket borde betyda att det inte går att angripa diskriminering, utförd för kundföretagets räkning, av inhyrd personal.¹⁶¹ På samma sätt är inte reglerna om skyldighet för arbetsgivare att föra ett aktivt förebyggande arbete mot diskriminering tillämpliga vid inhyrning av personal.

En intressant fråga är vilka krav och önskemål en beställare kan ställa på personal, som hyrs in. I lagen om förbud mot diskriminering framgår, att diskriminering vid arbetsförmedling är förbjudet.¹⁶² Förbudet gäller även instruktioner att diskriminera som lämnas till någon som åtagit sig att fullgöra ett uppdrag åt den som gett instruktionen.¹⁶³ I propositionen till denna lag framgår, att detta avser bland annat det fall, då ett företag använder sig av en arbetsförmedling eller ett bemanningsföretag för att finna en person att anställa eller anlita och då lämnar instruktioner att personer av det ena könet skall sällas bort.¹⁶⁴ Denna regel gäller enligt lagens lydelse bara vid arbetsförmedling och inte vid uthyrning av personal. Det finns ingen lagregel som uttryckligt förbjuder beställaren att begära en person med en viss ålder, nationalitet, religion, ett visst kön, utseende eller vad helst

¹⁶⁰ Prop. 2002/03:65 s. 179f.

¹⁶¹ Se exempelvis 15-16 b § § samt 25 § jämställdhetslag (1991:433) tillsammans med 1 b § e contrario.

¹⁶² 5 § 1 p. lag (2003:307) om förbud mot diskriminering.

¹⁶³ 3 § 5 p. lag (2003:307) om förbud mot diskriminering.

¹⁶⁴ Prop. 2004/05:147 s. 60.

som önskas. Likaså har de rätt att byta ut inhyrd personal av vilken anledning som helst. Bemanningföretaget får ändå inte diskriminera sina arbetssökande och arbetstagare. Rättsläget är oklart angående vad som gäller, ifall kundföretaget vägrar ta emot en viss kategori av arbetstagare och därigenom orsakar deras uppsägning hos bemanningföretaget.¹⁶⁵

6.6 SOCIAL TRYGGHET

Jag har tidigare beskrivit hur lönen för de anställda på bemanningföretag i regel är lägre än genomsnittet i motsvarande yrkesgrupp. På grund av detta kommer även deras sociala trygghet vara lägre, eftersom det är lönen, som ligger till grund för olika trygghetsersättningar.

6.6.1 Föräldraledighet

De som är anställda på bemanningföretag och utnyttjar sin rätt till föräldraledighet har en utsatt ställning, om de önskar att förkorta den normala arbetstiden.¹⁶⁶ Detta beror på att bemanningföretagen ofta har svårt att hyra ut en person på deltid.¹⁶⁷ Deltidsföräldraledighet kan leda till ogillande hos bemanningföretagen men också till lägre lön, eftersom föräldern riskerar att bli utan uppdrag.

6.6.2 Arbetslöshetsersättning

Reglerna om rätt till arbetslöshetsersättning är mer restriktiva för arbetande på bemanningföretag jämfört med övriga arbetstagare. Detta motiveras med att det annars finns en risk att bemanningföretag missbrukar a-kassan genom att låta sina arbetstagare erhålla a-kasseersättning mellan uppdrag. För bemanningföretagen skulle det innebära, att de slipper kostnader för personalen under de perioder de inte kan erbjuda dem uppdrag. Istället skulle

¹⁶⁵ Nyström, Sweden, 2004, s. 209.

¹⁶⁶ Vilket man har rätt till enligt 6 och 7 § § föräldraledighetslagen (1995:584).

¹⁶⁷ Detta uppmärksammas bland annat i tjänstemannaavtalet § 11.1, samt i regeringens skrivelse 2005/06:91 om anställningsvillkor i bemanningföretag, s, 12.

dessa kostnader felaktigt läggas på det allmänna genom arbetslösersättningen, trots att personalen står till bemanningsföretagens förfogande och inte arbetsmarknadens.¹⁶⁸

När uthyrning av arbetskraft först blev lagligt, behandlade olika arbetslöshetskassor ersättningsrätten, för personer som arbetade deltid eller hade upprepade anställningar hos bemanningsföretag, på olika sätt. AMS och sedan även Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) gav därför ut vägledande meddelanden, som anger hur situationen bör bedömas. I dessa anges, att arbetstagaren skall anses vara anställd på bemanningsföretagen även mellan uppdrag. Vidare anges att det inte skall betalas ut någon utfyllnadsersättning vid deltidsarbete på bemanningsföretag oavsett garantitidens omfattning eller lönen, som utbetalas. Skälet anges vara att arbetstagaren i första hand anses stå till uthyrningsföretagens förfogande.¹⁶⁹ Bemanningsföretagens intresseorganisation med flera förespråkar, att uthyrd personal, som arbetar deltid, ska ha rätt till arbetslöshetskassa mellan uppdrag precis som andra ofrivilligt deltidsarbetslösa. Reglerna kan förefalla orättvisa, då den som önskar full sysselsättning men bara får deltidsanställning på ett bemanningsföretag inte har rätt till den a-kasseutfyllnad, som personen i fråga skulle ha haft rätt till, ifall deltidstjänsten varit på en annan typ av företag. Å andra sidan bör bemanningsföretag inte anställa personer, som önskar heltidstjänst på deltidstjänster. Detta vore i praktiken, precis som vid återkommande uppdrag, att lägga över sina kostnader för personalen mellan uppdrag på det allmänna.

Det uppskattas, att 90 procent av dem som arbetar vid bemanningsföretag har någon slags lön mellan uppdrag. Övriga har varken rätt till sjukpenning eller arbetslöshetsersättning mellan uppdrag.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Skr. 2005/06:91, s 21f.

¹⁶⁹ Skr. 2005/06:91, s 22 angående innehållet i IAF informerar nr 4/2004.

¹⁷⁰ Nyström, Sweden, 2004, s. 211.

7 KONSEKVENSER FÖR ANSTÄLLDA PÅ KUNDFÖRETAG

Flera parter påverkas, om ett företag beslutar sig för att hyra in arbetskraft. I detta kapitel beskrivs vilka konsekvenser detta beslut kan ha för anställda på kundföretagen.

7.1 ÅTERANSTÄLLNINGSRÄTT

Frågan om en arbetsgivare på ett otillbörligt sätt kringgår företrädesrättsreglerna, ifall han istället för att återanställa uppsagd personal hyr in arbetskraft, kom upp i AD 2003 nr 4. Här konstateras, att det inte förekommer något generellt förbud mot inhyrning av arbetskraft under den tid, då tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Detta, framhäver domstolen, ligger i linje med domstolens tidigare praxis bland annat i målet 1980, nr 54, där det konstaterades, att inlåning av arbetskraft inte innebar en kränkning av tidigare arbetstagares återanställningsrätt.¹⁷¹ Domstolen hänvisar till motiveringen i 1980 års mål, där det framgår att beslutet grundat sig på, att återanställningsrätt enligt lagtextens lydelse endast föreligger vid en nyanställningssituation. I förarbetena till anställningsskyddslagen stadgas, att arbetsgivaren kan vänta med nyanställningar till dess företrädesrattsperioden löpt ut, även om personalbehovet uppkommit tidigare. Det poängteras vidare, att arbetsgivaren ensam anses bestämma över verksamhetens omfattning och inriktning. Det konstateras dock, att inlåning av arbetskraft kan ses som otillbörligt kringgående av återanställningsrätten. Rätten uttalar till och med att det skulle strida mot rättskänslan, om det vore möjligt att genom inlåning tillgodose ett mer permanent behov av arbetskraft i ett företags normala verksamhet till förfång för tidigare arbetstagare med företräde till återanställning.¹⁷² I 2003 års rättsfall uttalar sig rätten på ett liknande sätt, då det konstateras, att det inte kan uteslutas, att det kan finnas situationer, där det föreligger omständigheter, som föranleder att inhyrning av arbetskraft bör betraktas som ett otillåtet kringgående av företrädesreglerna. Det krävs i så fall, att de åtgärder som påstås utgöra ett sådant kringgående på vanligt vis blir styrkta, men även att syftet med

¹⁷¹ AD 2003 nr 4, domskälen i delen om företrädesrätt till återanställning: den rättsliga bakgrunden.

¹⁷² AD 1980 nr 54, s. 374.

åtgärden har varit att undgå tillämpning av de aktuella lagreglerna samt att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet framstår som otillbörligt.¹⁷³

Domstolen lade 1980 vikt vid huruvida det rörde sig om ett mer permanent behov av arbetskraft. Det är möjligt att detta inte längre borde spela någon roll i en rättslig prövning vare sig det gäller utlåning eller uthyrning av arbetskraft på grund av avregleringen av uthyrning av arbetskraft.¹⁷⁴ I 1991 års arbetsförmedlingslag stadgades, att arbetsgivaren endast fick använda sig av inhyrd arbetskraft om det föranleddes av ett tillfälligt behov av extra arbetskraft och att detta fick fortgå under en sammanhängande tid av max fyra månader.¹⁷⁵ Denna regel stämde väl överens med 1980 års praxis, men 1993 togs regeln bort. Trots detta tar rätten i 2003 års dom upp, att de anser att arbetsgivarsidan inte insett, att det förelåg ett mer permanent behov av arbetskraft, vilket tyder på att rätten har fäst vikt vid förhållandet.¹⁷⁶

Sammanfattningsvis kan konstateras, att det är möjligt för en arbetstagarare att hyra in personal istället för att återanställa tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning, men domstolen lämnar öppet för att det kan finnas situationer, då detta inte är acceptabelt.

7.2 INFLYTANDE GENOM MEDBESTÄMMANDELAGEN

Enligt medbestämmandelagen har arbetsgivaren en primär förhandlingsskyldighet, alltså skyldighet att ta initiativ till förhandlingar med berörd arbetstagarorganisation vid beslut om inhyrning och entreprenad. Vid entreprenad finns ett undantag för arbete, som är kortvarigt och av tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap, men detta undantag gäller inte vid uthyrning av arbetskraft. Det finns även undantag i den primära förhandlingsskyldigheten för åtgärder, som i allt väsentligt motsvarar en åtgärd, som tidigare har godkänts av

¹⁷³ AD 2003 nr 4, domskälen, i delen om företrädesrätt till återanställning: den rättsliga bakgrunden, sista stycket.

¹⁷⁴ Detta förespråkar till exempel Bergström i sin uppsats Kryphål – genomträngliga och ogenomträngliga – i anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt till återanställning, 1999, s. 36.

¹⁷⁵ 9 § 1p, 10 § lag (1991:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

¹⁷⁶ AD 2003 nr 4, domskälen i stycket om bolaget genom inhyrning av personal kringgått företrädesrätten till återanställning.

arbetstagarorganisationen. Praxis har visat, att så bara är fallet, om det tilltänkta bemanningsföretaget anlitas tidigare för samma sorts arbete som tidigare.¹⁷⁷ En arbetstagarorganisation kan också kräva förhandling.¹⁷⁸

Arbetstagarorganisationen har bara möjlighet att påverka beslutet att hyra in arbetskraft, ifall det innebär en viktig förändring av antingen verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållanden.¹⁷⁹ Detta kan till exempel vara fallet om alla på en avdelning skall sägas upp och ersättas av inhyrd personal.¹⁸⁰ Facket har ändå alltid rätt att förhandla om valet av bemanningsföretag.¹⁸¹ I förarbetena till arbetsförmedlingslagen framhålls, att ”s.k. grå arbetskraft och missbruk av den principiella avtalsfriheten i syfte att kringgå lagar och avtal under lång tid varit utmärkande för denna slags verksamhet och detta förhållande var ett av de bärande motiven till reglerna i medbestämmandelagen om facklig vetorätt (38 - 40 §§)”. Syftet med bestämmelsen är, att ge de fackliga organisationerna en inblick och möjlighet att påverka villkoren, som kommer att gälla inhyrningen av arbetskraft.¹⁸² Den centrala arbetstagarorganisationen har en möjlighet att lägga in veto mot ett val av ett bemanningsföretag, om detta skulle medföra att lag eller kollektivavtal åsidosätts eller om åtgärden strider mot vad som är allmänt godtaget inom avtalsområdet.¹⁸³ För det mesta sammanfaller dessa två vetogrunder.¹⁸⁴

7.3 INTERNATIONELL SOCIAL DUMPNING

Genom att det blev tillåtet för företag att hyra in arbetskraft blev det möjligt att hyra in arbetskraft från länder med lägre löne- och andra anställningsvillkor. Både utländska bemanningsföretag och svenska bemanningsföretag kan förmedla utländsk arbetskraft. Dessa

¹⁷⁷ Olauson & Holke, Medbestämmandelagen med kommentar, 2001, s. 249.

¹⁷⁸ 38 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁷⁹ 11 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet..

¹⁸⁰ Olauson & Holke, Medbestämmandelagen med kommentar, 2001, s. 249.

¹⁸¹ 38 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁸² Prop. 1990/91:124 s. 16.

¹⁸³ 39 § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁸⁴ Olauson & Holke, Medbestämmandelagen med kommentar, 2001, s. 256

företag kan konkurrera med betydligt lägre lönekostnader än vad som är möjligt för de bemanningsföretag som förmedlar svensk arbetskraft. Vidare kan arbetstagarna på den svenska marknaden tvingas in i låglönekonkurrens om arbetstillfällena. Möjligheterna för fackföreningar att motverka denna utveckling kommer inte att behandlas i detta arbete.

8 KONSEKVENSER FÖR ARBETSTAGARORGANISATIONER

Även arbetstagarorganisationernas arbete påverkas av förekomsten av inhyrd personal. I detta kapitel kommer övergripande att redogöras för några aspekter av detta problem.

8.1 DET FACKLIGA ARBETET

Det fackliga arbetet för de anställda på bemanningsföretag försvåras av att medlemmarna är spridda på många olika arbetsplatser.¹⁸⁵ Även det fackliga arbetet på kundföretagen försvåras av att alla anställda, som där utför samma arbetsuppgifter, inte är anställda på företaget. Låglönekonkurrens från utländska bemanningsföretag är ytterligare ett problem.

8.2 NEUTRALITET

Det finns inga rättsliga regler, som hindrar en arbetsgivare att ersätta strejkande personal med inhyrd. Det hade däremot varit ett markant avsteg från det traditionella samspelet mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer.¹⁸⁶ Organisationen Bemanningsföretagen har också förbjudit förfarandet i sina etiska regler.¹⁸⁷ Likaså har man gjort i arbetaravtalet, där det stadgas att arbetstagaren inte får utföra arbete hos en beställare, som är föremål för facklig stridsåtgärd.¹⁸⁸

¹⁸⁵ Nyström, Sweden, 2004, s. 209.

¹⁸⁶ Nyström, Sweden, 2004, s. 211.

¹⁸⁷ Etiska regler för bemanningsföretag <www.almega.se>, senast besökt 06-11-16.

¹⁸⁸ § 17 arbetaravtalet.

9 KONSEKVENSER FÖR KUNDFÖRETAG

Eftersom uthyrning av arbetskrafts påverkan på anställningsskyddsreglerna redan beskrivits i kapitel 5 om konsekvenser för uthyrd personal, kommer det inte att behandlas i detta kapitel. Här redogörs därför enbart för vem som har skadeståndsansvar, om en skada uppkommer som orsakas av inhyrd personal och vad som sker med immaterialrättsliga tillgångar, som skapas av uthyrd personal.

9.1 SKADESTÅNDSANSVAR

I skadeståndslagen stadgas, att arbetsgivaren har ett så kallat principalansvar, som innebär, att han är ansvarig för sin arbetstagares skadevållande i tjänsten.¹⁸⁹ Lagen jämställer dem som utför arbete i en verksamhet under omständigheter, som liknar dem som förekommer i anställningsförhållande med arbetstagare.¹⁹⁰

Av praxis framgår, att bemanningsföretaget skall stå för skador, som inhyrd personal orsakar beställaren, men skada som orsakas tredje man står beställarföretaget för, om den inhyrde arbetstagaren utåt framstår som helt jämställd med beställarföretagets egna arbetstagare.¹⁹¹

I de allmänna leveransvillkoren från Bemanningsföretagen framgår, att de tar på sig skadeståndsansvaret för sin uthyrda personal.¹⁹²

9.2 IMMATERIALRÄTTSLIGA TILLGÅNGAR

De immaterialrättsliga förhållandena regleras sällan i beställnings- eller anställningsavtalen vid uthyrning av arbetskraft.¹⁹³ Inte heller är det helt självklart hur de immaterialrättsliga

¹⁸⁹ 3:1 skadeståndslag (1972:207).

¹⁹⁰ 6:5 3 p. skadeståndslag (1972:207).

¹⁹¹ NJA 1992 s. 21.

¹⁹² 8.1- 8.6 Bemanningsföretagens leveransvillkor: ABPU-04, Allmänna bestämmelser. Personaluthyrning.

¹⁹³ Wolk nämner att upphovsrätt inte brukar regleras i avtalen i artikeln Hyrda arbetstagares upphovsrätt, NIR 2001, s. 217.

reglerna skall tillämpas. Det vore rimligt om den som hyr in arbetskraften likställs med arbetsgivare.¹⁹⁴ Därigenom skulle till exempel upphovsrätten till dataprogram tillfalla det inhyrande företaget och inte bemanningsföretaget.¹⁹⁵

¹⁹⁴ Jämför 3 § lag (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar, praxis om arbetstagares rätt till arbetstagares upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk och 40 a § lag (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk.

¹⁹⁵ Jämför 40 a § lag (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk.

10 KONSEKVENSER FÖR SAMHÄLLET

Bemanningsbranschen påverkar även samhället i stort. De aspekter som behandlas i detta kapitel är ekonomisk brottlighet i branschen och något om hur samhällsekonomin påverkas.

10.1 EKONOMISK BROTTSLIGHET

En av anledningarna till att uthyrning av arbetskraft länge var förbjuden var att den öppnade upp för ekonomisk brottlighet. I en rapport från Ekobrottsmyndigheten framgår, att bemanningsföretag och andra företagsservicefirmor har, i särklass, mest svarta inkomster av företagen på den svenska marknaden.¹⁹⁶ Det är svårt att kontrollera bemanningsbranschen. Det krävs inget egentligt kapital för att starta ett bemanningsföretag. Det räcker i princip med en mobiltelefon. Det är också väldigt hög omsättning av företag i branschen.¹⁹⁷ Detta har lett till att det finns företag, som inte betalar skatter och sociala avgifter och hyr ut arbetstagare, som har arbetslöshetsersättning eller sjukpension. Dessa företag förstör för övriga företag i branschen genom att ge branschen ett dåligt rykte och genom att de inte konkurrerar på samma villkor, som de företag som följer lagar och avtal. Därför har Bemanningsföretagen byggt upp ett självreglerande kontrollsystem för auktorisation av bemanningsföretag med etiska regler, som dessa måste följa.¹⁹⁸ Hur stor betydelse detta system får, beror på hur effektiv kontrollen på de auktoriserade företagen är och om kunderna anser, att det är viktigt, att bemanningsföretagen de anlitar är auktoriserade.

10.2 SAMHÄLLSEKONOMIN & ARBETSMARKNADEN

Den utbredda förekomsten av oseriösa och kriminella företag inom branschen innebär minskade skatteintäkter, och ökade samhällskostnader på grund av bidragsfusk, kostnader vid konkurser, utredningar och rättegångar.

¹⁹⁶ Ekobrottsmyndigheten, Ekobrottsligheten och ekobrottslingarna i ett framtidsperspektiv, 2005, s. 17.

¹⁹⁷ Fridén m fl. Personaluthyrnings företag – en bro till arbetsmarknaden? 2000, s. 107.

¹⁹⁸ Etiska regler för bemanningsföretag, www.almega.se.

I en statlig utredning av den nya arbetsförmedlingslagen diskuteras, om uthyrning av arbetskraft kommer att leda till en minskad andel stationära anställningar. Utredarna menar att så inte borde bli fallet, eftersom det inte är ekonomiskt lönsamt att hyra in personal under längre perioder.¹⁹⁹ I avsnitt 2.2.2 konstaterar jag, att mer långvariga arrangemang bör innebära att en lägre avgift kan tas ut på grund av att bemanningsföretagets kostnader för rekrytering, utbetalning av lön mellan uppdrag och administration blir lägre jämfört med vad den skulle bli vid kortare uppdrag. Huruvida det skett en minskning av andelen stationära anställningar just på grund av uthyrning av arbetskraft är naturligtvis svårt att mäta.

I en annan statlig utredning konstaterades, att förekomsten av uthyrning av arbetskraft till en viss del ökar den totala rörligheten i ekonomin men att den endast har en marginell påverkan på den totala arbetslösheten.²⁰⁰

Det är vidare möjligt, att förekomsten av både privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft kommer att ha en negativ inverkan på Arbetsförmedlingens verksamhet. Utvecklingen av den offentliga arbetsförmedlingen har varit ett viktigt verktyg i den aktiva arbetsmarknadspolitik, som Sverige bedrivit under många år. Arbetsförmedlingens viktigaste uppgifter är platsförmedling, insatser för att motverka brist på arbetskraft, säkerställande av arbetslöshetsförsäkringen och åtgärder för personer, som har särskilda svårigheter att få ett arbete.²⁰¹ För att detta arbete skall vara möjligt behöver Arbetsförmedlingen ha tillgång till en betydande del av alla vakanser på företag och arbetssökanden.²⁰² Arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska arbete försvåras av att allt färre lediga arbetsplatser anmäls till Arbetsförmedlingen. Detta beror bland annat på att företagen istället använder sig av bemanningsföretag. Endast ca 30 procent av de lediga platserna anmäls till Arbetsförmedlingen trots att detta är en skyldighet för företagen enligt platsanmälningslagen.²⁰³ Att så få lediga platser anmäls till Arbetsförmedlingen bör påverka verksamhetens möjlighet att göra effektiva matchningar av arbetssökande och lediga platser.

¹⁹⁹ Se exempelvis SOU 1997:58 Personaluthyrning, s. 56.

²⁰⁰ Fridén m fl. Personaluthyrnings företag – en bro till arbetsmarknaden? 2000, s. 38f, 105.

²⁰¹ Arbetsmarknad, www.regeringen.se, senast besökt 06-09-01.

²⁰² SOU 1992:116 Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft, s. 124.

²⁰³ Den offentliga arbetsförmedlingen, RiR 2006:22, Riksrevisionen, 2006 s. 24.

Ur samhällsekonomisk effektivitetssynpunkt kan Arbetsförmedlingens försämrade matchning upp vägas av en mer effektiv matchning hos bemanningsföretagen. Det finns dock en risk, att bemanningsföretagen väljer att hyra ut och förmedla den attraktiva arbetskraften och att de som har särskilt svårt att få arbete lämnas åt Arbetsförmedlingen. Detta kan leda till en negativ spiral, där fler arbetsgivare, istället för att vända sig till Arbetsförmedlingen, vänder sig till bemanningsföretagen där den mer attraktiva arbetskraften finns. Risken för en ökad segregering av arbetsmarknader riskerar att bli ännu större, om den borgerliga regeringen avskaffar lagen om obligatorisk platsanmälan, som de uttalat att de vill.

I förarbetena till avskaffandet av arbetsförmedlingsmonopolet antog utredarna, att de privata arbetsförmedlingarna inte skulle bli några stora konkurrenter till Arbetsförmedlingen om marknadsandelarna till lediga platser.²⁰⁴ Så har likväl blivit fallet vad gäller både uthyrning arbetskraft och privata arbetsförmedlingar.²⁰⁵

Ett samarbete med bemanningsföretagen vore lämpligt för att bemanningsföretagen skall kunna fungera som ett komplement till, istället för ett hinder i, Arbetsförmedlingens verksamhet. Samarbetet bör inkludera, att man delar uppgifter om lediga platser och arbetssökande men skulle även kunna innefatta ett samarbete för att motverka brist på arbetskraft eller åtgärder för personer, som har särskilda svårigheter att få arbete. I dagsläget sker samarbete endast i en relativt begränsad omfattning.²⁰⁶

²⁰⁴ SOU 1992:116 Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft, s. 122.

²⁰⁵ Den offentliga arbetsförmedlingen, RiR 2006:22, Riksrevisionen, 2006 s. 39.

²⁰⁶ Den offentliga arbetsförmedlingen, RiR 2006:22, Riksrevisionen, 2006 s. 74.

DEL III.

AVSLUTNING

11 SAMMANFATTNING

Det finns både för och nackdelar med uthyrning av arbetskraft. Sedan verksamheten togs bort ur arbetsförmedlingbegreppet och legaliserades, har spelregler för verksamheten skapats främst genom kollektivavtal och en privat certifieringsverksamhet men även i viss mån genom lagstiftning. Detta har bland annat lett till bättre arbetsvillkor i bemanningsbranschen.

Uthyrning av arbetskraft innebär, att det uppstår en unik trepartsrelation mellan den uthyrda personalen, bemanningsföretaget och kundföretaget. Den uthyrda personalen utför arbetet hos kundföretaget och får den direkta arbetsledningen av detta medan anställningen och den trygghet detta innebär ligger hos bemanningsföretaget. Den inhyrda personalen inkorporeras i kundföretagets verksamhet och utför exakt samma arbete som den egna personalen men under helt andra arbetsvillkor.

Ur den uthyrda personalens perspektiv kan man konstatera att det som bemanningsföretagen gör för sina anställda är att kombinera ihop flera deltid- och kortare heltidstjänster till heltids- eller åtminstone längre deltidstjänster. Genom att erbjuda personalen tillsvidareanställningar får de även tillgång till andra fördelar som följer med fast anställning. Förutom förmåner från företaget kan det även handla om möjlighet att ta lån eller hyra lägenhet och så vidare.

Under de senaste åren har atypiska arbetsformer såsom projektanställningar, uppdragsavtal, entreprenad och nu även inhyrning av arbetskraft ökat. De skyddsregler för arbetstagare som stadgas i LAS utarbetades när anställningsavtalet var den vanligaste formen för utförande av arbete.

Ur trygghetsperspektiv är fast anställning den överlägset bästa anställningsformen för den anställde. Detta beror på att anställningen gäller på obestämd tid och att uppsägning

endast får ske på objektiva grunder. Vid alla andra anställningar är arbetsgivaren helt fri att besluta om anställningen skall fortsätta eller inte (dock med reservation för återanställningsplikt i vissa fall, där arbetsbrist varit skälet för att anställningen inte fortsatt). Som anställd vid ett bemanningsföretag har man oftast tillsvidareanställning. Bemanningsföretagen har tagit på sig en ekonomisk risk genom att de betalar ut en garantilön även mellan uppdrag. På detta sätt är arbete som uthyrd arbetskraft bättre för arbetstagaren än flera andra atypiska arbetsformer.

Man kan dock se fast anställning på ett bemanningsföretag som en sämre anställning än en fast anställning på ett kundföretag. Detta beror på att anställningsvillkoren ofta är sämre, arbetet innebär ett utanförskap i det dagliga arbetet på kundföretaget och en otrygghet som gör det svårt att planera sin vardag. Dessa negativa konsekvenser gäller framförallt för dem som har det svårt på arbetsmarknaden och tar anställning på bemanningsföretag i brist på annat arbete.

Det faktum att den uthyrda personalen får sin anställningstrygghet hos bemanningsföretaget istället för gentemot det företag där arbetet utförs är på sätt och vis en försvagning av anställningsskyddet, eftersom de flesta som arbetar på bemanningsföretag uppger att de hellre skulle ta anställning på ett kundföretag. På samma sätt försvagas möjligheterna till inflytande på den arbetsplats där det dagliga arbetet utförs genom att reglerna om medbestämmande, styrelserepresentation och arbetsmiljö främst ger inflytande över bemanningsföretagets verksamhet. Det rapporteras även att miljöarbetet fungerar dåligt för den uthyrda personalen.

Den inhyrda personalen har vidare en svagare ställning än övriga arbetstagare på kundföretagen vad gäller diskriminering på arbetsplatsen. Vissa regler i diskrimineringslagarna har anpassats till att gälla även inhyrd personal, men långtifrån alla.

Att arbeta som uthyrd personal innebär generellt också en svagare social trygghet jämfört med den som har fast anställning på något av kundföretagen. Eftersom den uthyrda personalen generellt har lägre lön, blir även olika trygghetsersättningar som till exempel arbetslöshetskassa och pension lägre. Reglerna om a-kassa diskriminerar de anställda på bemanningsföretag genom att även de som ofrivilligt har deltidsanställning antas arbeta heltid

och därmed inte har rätt till a-kasseutfyllnad. Det är ofta även svårt för bemanningsföretagen att erbjuda sin personal deltidsarbete när så önskas vid föräldraledighet.

Inhyrning av arbetskraft är en möjlighet för arbetsgivaren att hyra in arbetskraft istället för att återanställa uppsagd personal med företrädesrätt till återanställning.

Vidare försvåras det fackliga arbetet av att bemanningsföretagets anställda är utplacerade på olika företag och av att alla som utför samma arbetsuppgifter på kundföretagen inte har samma arbetsgivare. Det finns inte heller några lagregler, som hindrar företag, som är utsatta för stridsåtgärder, från att hyra in ersättningspersonal.

Ur kundföretagens synvinkel kan vi konstatera att bemanningsföretagen och uthyrning av arbetskraft möjliggör att inhyrd arbetskraft är en mer rörlig kostnad, vilket underlättar för företagen att ha ett slimmat produktionssätt, där man lätt kan utöka arbetskraften vid arbetstoppar. Fördelar som att rekryteringskostnader blir lägre och att det går snabbt och smidigt att få in kompetent personal är viktigt, särskilt när det gäller arbetskraft, som behövs direkt och för kort tid.

För kundföretag kan det innebära problem, att det föreligger oklarheter om vilken part som har skadeståndsskyldighet för misstag, som den inhyrda personalen begår även om rättsläget till viss del klarats ut genom prejudicerande rättsfall på området. Det råder också oklarhet angående vilket företag, som har rätt till de immaterialrättsliga tillgångar, som den inhyrda personalen skapar. Det är därför viktigt att reglera dessa förhållanden i beställningsavtalen.

Ur samhällsperspektiv är det viktigt att lyfta fram den höga brottsligheten inom bemanningsbranschen. Den utbredda förekomsten av oseriösa och kriminella företag inom branschen medför att staten luras på skatteintäkter och felaktigt betalar ut arbetslöshetsersättning och andra bidrag till vissa som arbetar på oseriösa bemanningsföretag. Det blir även ökade samhällskostnader för konkurser, utredningar och rättegångar. Förekomsten av uthyrning av arbetskraft medför dock en viss ökning av den totala rörligheten i ekonomin, men den har endast marginella effekter på den totala arbetslösheten.

Ett ökat användande av bemanningsföretag i stället för den offentliga arbetsförmedlingen innebär en risk, att bemanningsföretagen väljer att hyra ut och förmedla den attraktiva arbetskraften och att de som har särskilt svårt att få arbete endast har tillgång till den

offentliga Arbetsförmedlingen. Detta kan leda till en negativ spiral, där fler arbetsgivare, istället för att vända sig till Arbetsförmedlingen, vänder sig till bemanningsföretag där den mer attraktiva arbetskraften finns. I förlängningen kan detta resultera i större svårigheter att placera de arbetslösa som redan innan var svårplacerade. 2007 års borgerliga regering har uttalat, att de tänker avskaffa lagen om obligatorisk platsanmälan. Detta kommer i än högre grad leda till att försvaga den offentliga arbetsförmedlingen och därmed till större segregering på arbetsmarknaden, vilket i sin tur medför, att det blir än svårare för de som redan har det svårt på arbetsmarknaden.

12 AVSLUTANDE REFLEKTION

12.1 SAMBANDET MELLAN UTHYRNING AV ARBETSKRAFT & LAS

12.1.1 Uthyrning av arbetskrafts påverkan på LAS

Trots att legaliseringen av uthyrning av arbetskraft haft stora konsekvenser på LAS, har detta förhållande inte ordentligt utretts av lagstiftaren vare sig innan eller efter legaliseringen.

Möjligheterna till inhyrning av arbetskraft har medfört, att den arbetsgivare som önskar kan få tillgång till arbetskraft utan att behöva begränsas av anställningsskyddsreglerna. Även om syftet med ett beslut att hyra in arbetskraft inte är att kringgå anställningsskyddsregler, så är det just detta som blir konsekvensen för berörda arbetstagare. Vid inhyrning av arbetskraft har kundföretag ingen skyldighet att tillämpa LAS gentemot inhyrd personal. Några exempel på regler, som tidigare berörts, är övergång från vikariat till tillsvidareanställning, rätt till högre sysselsättningsgrad och rätt för arbetstagare att följa med vid en verksamhetsövergång. Inhyrning av arbetskraft påverkar även vissa av anställningsskyddsreglerna för fast anställda på kundföretag.

Krav på saklig grund för uppsägning

Reglerna om krav på saklig grund för uppsägning, omplaceringskyldighet, turordning och företrädesrätt till återanställning i LAS begränsar arbetsgivares uppsägningsrätt.

Eftersom kravet på saklig grund för uppsägning endast gäller vid tillsvidareanställning innebär möjligheten till inhyrning av arbetskraft, att detta alternativ istället kan väljas av arbetstagare, som inte önskar vara bundna av denna regel. För att förhindra att tidsbegränsade anställningar skulle användas i för hög utsträckning i samma syfte, infördes huvudregeln, att en anställning skall gälla tills vidare och att tidsbegränsade anställningar endast i vissa angivna undantagsfall får förekomma. Från början fanns vissa begränsande regler angående uthyrning av arbetskraft, nämligen att det endast fick förekomma vid tillfälligt behov av extra arbetskraft och högst under en sammanhängande period om fyra månader. När dessa togs bort genom 1993 års lag, blev inhyrning av arbetskraft en permanent lucka i kravet på saklig grund. Antagligen kan en mycket lång inhyrning resultera i att personen i fråga anses vara konkludent anställd hos kundföretaget i stället.²⁰⁷ Därigenom skulle kundföretaget vara skyldigt att uppge sakligt skäl för uppsägning och vid arbetsbrist vara bundet till reglerna om turordning, omplaceringsskyldighet och företrädesrätt liksom övriga regler i LAS.

Företrädesrätt till återanställning

Även vissa anställningsskyddsregler för redan fast anställd personal påverkas av inhyrning av arbetskraft och den viktigaste av dessa är företrädesrätten till återanställning. Denna regel var förr ett effektivt skydd mot skenåtgärder. I takt med att nya former för utförande av arbete blir allt vanligare på bekostnad av tillsvidareanställningar, som förr var den helt dominerande formen av anlitande av arbetskraft, försvagas också skyddsreglerna.²⁰⁸

Förvisso föreskrivs krav på saklig grund för uppsägning av tillsvidareanställningar, men enligt Arbetsdomstolens praxis gäller detta endast vid personligt relaterade uppsägningsgrunder och inte vid objektiva, eller med andra ord vid arbetsbrist.²⁰⁹ Arbetsbrist behöver dock varken vara objektivt eller betyda brist på arbete, eftersom det ligger inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt att besluta hur och i vilken form verksamheten och arbetet skall utföras. Tidigare praxis visar detta i en rad rättsfall, som ger arbetsgivaren rätt att säga

²⁰⁷ Läs mer om detta resonemang i avsnitt 4.4 eller i Iseskog, Förmedling och uthyrning av arbetskraft, 1993, s. 23-24.

²⁰⁸ Glavå, Arbetsbrist och kravet på saklig brist, 1999, s. 560.

²⁰⁹ Glavå, Arbetsrätt, 2001, s. 279.

upp personal för att sedan istället lägga ut arbetet på entreprenad. Likaså visar AD 2003, nr 4, att en arbetsgivare är fri att besluta i vilken form en arbetsuppgift skall utföras, även genom att säga upp fast anställda för att istället hyra in arbetskraft. En arbetsgivare kan alltså säga upp personal på grund av arbetsbrist och istället hyra in personal, även om arbetsbristen enbart beror på att man planerar att hyra in personal istället. Detta innebär en försvagning av både krav på saklig grund för uppsägning och regeln om företrädesrätt till återanställning

Dessa problem skulle kunna lösas inom ramen för lagen om anställningsskydd, till exempel genom att införa regler för entreprenad och uthyrning av arbetskraft, som påminner om de vid verksamhetsövergång. Däribland rätt för arbetstagare, oavsett om de är anställda på företaget i fråga, på ett personaluthyrningsföretag eller på ett företag, som sysslar med entreprenad, att vid förändring av ägare eller form för utförandet av arbetet ha rätt att följa med till det nya företaget.

Även övriga luckor i anställningsskyddsreglerna skulle kunna motverkas genom att inhyrd personal likställs med arbetstagare vid kundföretaget i förhållande till LAS.

Det behövs en anpassning av anställningsskyddsreglerna för att även skydda den ökande andelen arbetstagare, som har atypiska anställningar och för att de som har fast anställning inte skall berövas sin anställningstrygghet på grund av nyare former för utförande av arbete.

12.1.2 LAS påverkan på uthyrning av arbetskraft

Det är rimligt att anta, att arbetsgivares beslut om anlitan­de av arbetskraft påverkas av reglerna för hur detta får gå till. Därmed bör LAS utformning påverka beslutet, om arbetskraft skall anställas tidsbegränsat, tillsvidare eller om den skall hyras in istället.

Den socialdemokratiska regeringen hade beslutat om lagändringar i LAS, som innebar förstärkningar av anställningsskyddet och förenkling av regelverket. Dessa förändringar var planerade att träda i kraft den 1 juli 2007, men efter maktskiftet har den borgerliga regeringen föreslagit andra förändringar i LAS, som istället skall träda i kraft den 1 juli 2007.

De socialdemokratiska förändringarna innebar, att praktik-, ferie-, säsongsanställning, anställning inför arbetsanhopning, inför värnplikt och överenskommen visstidsanställning skulle försvinna. Istället infördes en möjlighet till avtal om tidsbegränsad anställning i form av fri visstidsanställning under maximalt 14 månader, inklusive eventuell provanställning,

inom en femårsperiod hos samma arbetsgivare. Om denna tid överskreds, skulle anställningen övergå i en tillsvidareanställning. Kvalifikationstiden för företrädesrätten skulle sänkas från tolv månaders anställning under de senaste tre åren till sex månader under de senaste två åren och gälla alla anställningar.

I förarbetena diskuteras olika konsekvenser av förslaget. För arbetsgivare har förslaget både positiva och negativa effekter. En möjlig konsekvens av att utrymmet för långvariga tidsbegränsade anställningar minskar är att arbetsgivare, som vill ha arbetstagare tidsbegränsat anställda under längre tid, och alltså inte vill tillsvidareanställa, väljer det i normalfallet dyrare alternativet att hyra in arbetskraft eller att anlita egenföretagare.²¹⁰

Sänkningen i kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning skulle även den i viss mån kunna leda till att arbetsgivare, som är rädda för detta, väljer att hyra in arbetskraft, när det är troligt att tjänsten kommer att behövas i mer än sex månader.

Den nya regeringens promemoria om bland annat förändring i LAS innebär många förändringar. Här tas bara upp några av dem som mest uppenbart kan komma att påverka efterfrågan på uthyrning av arbetskraft.

Jämfört med de socialdemokratiska ändringarna så innebär det borgerliga förslaget, att tidsgränsen för fri visstidsanställning ändras från maximalt 14 månader till 24 månader, *exklusive* eventuell provanställning, inom en femårsperiod hos samma arbetsgivare innan anställningen övergår till en tillsvidareanställning. Det samma skall gälla för vikariat. Säsongsanställning ska vara kvar liksom provanställning, fri visstidsanställning, vikariat och avtal för viss tid, när arbetstagaren fyllt 67 år.

Kvalifikationstiden för företrädesrätt skall åter igen höjas från sex månaders till tolv månaders anställning under de senaste tre åren. Tiden under vilken företrädesrätten till återanställning gäller utökas från nio månader till tolv månader.²¹¹

Eftersom det genom båda förslagen blir lättare att under en inledande period anställa tidsbegränsat utan angivande av skäl, kan man tänka sig att vissa arbetsgivare istället för att hyra in personal själva anställer på begränsad tid. Förlängning av den maximala tiden för

²¹⁰ Prop. 2005/06:185 s. 109.

²¹¹ Promemoria: Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m. s. 1.

visstidsanställning och vikariat till två år kan även detta ha en negativ inverkan på verksamheten med uthyrning av arbetskraft i Sverige. Att tiden för företrädesrätt utökas med tre månader torde ha marginell påverkan på uthyrning av arbetskraft, men skulle förvisso kunna leda till att arbetsgivaren i de fall det inte är önskvärt att återanställa personal, men samtidigt har ett behov av arbetskraft, istället hyr in personal i ytterligare tre månader.

Sammantaget kan sägas att när anställningsskyddet förstärks eller då regelverket gör det krångligt att anställa personal, så bör efterfrågan på bemanningsföretag i viss mån öka. En minskad skyddsgrad innebär, att även efterfrågan på uthyrd arbetskraft minskar till förmån för fler visstidsanställningar. I socialdemokraternas förslag så är det rimligt att anta, att efterfrågan på korta perioders uthyrning av arbetskraft skulle minska jämfört med hur den skulle ha varit utan lagändringarna, medan efterfrågan på långa perioders uthyrning av arbetskraft skulle öka. Det borgerliga förslaget däremot innebär främst negativa konsekvenser för verksamheten med uthyrning av arbetskraft, eftersom det blir lättare för företag att visstidsanställa på både kort och lång tid.

Så länge regelverket kring uthyrning av arbetskraft ser ut som det gör kommer uthyrning av arbetskraft att försvaga anställningsskyddet. Därför är det viktigt, att man funderar över uthyrning av arbetskrafts påverkan vid förändringar i anställningsskyddsreglerna.

12.2 FRAMTIDA LÖSNINGAR

En del av problemen i bemanningsbranschen kan elimineras genom lagändringar. I vissa fall bör detta bland annat göras genom att likställa inhyrd personal med egen personal. På så sätt skulle till exempel flera av problemen med diskrimineringslagarna kunna lösas. Att diskrimineringslagarna gäller i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare men inte mellan juridiska personer är också ett problem, då kundföretag kan ställa krav på bemanningsföretag, som innebär instruktioner att diskriminera.

Det är också möjligt att lagstifta bort oklarheter angående skadeståndsskyldighet och rätt till immaterialrättsliga tillgångar, då inget avtalats mellan parterna.

En möjlighet att komma åt brottsligheten inom branschen är att införa ett obligatoriskt statligt auktorisationssystem varigenom det blir lättare att överblicka vilka företag som bedriver denna form av verksamhet. Det blir också lättare att granska dessa.

Möjligheten att hyra in arbetskraft har dessutom påverkan på anställningsskyddsreglerna. Ett sätt att helt komma åt problemen detta skapar är att åter förbjuda uthyrning av arbetskraft. Om detta utgör ett bra alternativ, beror på hur man väger de för- och nackdelar, som fenomenet innebär. Det finns även andra sätt att täppa till flera av de luckor i LAS, som uthyrning av arbetskraft skapar. Bland annat bör rätten se kringgående av LAS som otillbörligt, när det i praktiken är just det som ett agerande från arbetsgivarens sida handlar om. Det är också möjligt att likställa en person, som under en längre tid är uthyrd till samma kundföretag, med arbetstagare och att ge denne rätt att följa med vid en verksamhetsövergång samt rätt till företräde till heltidsarbete. Ett annat alternativ som är värt att undersöka är, att inhyrd personal alltid likställs med arbetstagare vid kundföretaget i förhållande till LAS.

Som jag nämnt tidigare, behövs en total översyn av anställningsskyddsreglerna med utgångspunkt i hur ett nytt anställningsskydd skall utformas för att även skydda den ökande andelen arbetstagare som har atypiska anställningar och för att de som har fast anställning inte skall berövas sin anställningstrygghet på grund av nyare former för utförande av arbete.

KÄLLFÖRTECKNING

OFFENTLIGT TRYCK

Sveriges författningssamling

Kungörelsen den 28 november 1884 (nr 65 s.1) angående kommissionärer för anskaffande åt tjänstehjon och andre af anställning inom eller utom riket.

Kungörelsen den 5 maj 1916 (nr 163) angående kommissionärer för anskaffande av arbetsanställning.

Kungörelsen den 30 december 1947 (nr 983) om den offentliga arbetsförmedlingen.

Lag (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling.

Skadeståndslag (1972:207)

Lag (1976:157) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen.)

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsmiljölag (1977:1160)

Lag (1982:80) om anställningsskydd.

Lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda.

Jämställdhetslag (1991:433)

Lag (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft

Föräldraledighetslag (1995:584)

Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,

Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering

Propositioner

Prop.1970:166 Om ändringar i arbetsförmedlingslagen

Prop. 1973:129 Förslag till lag om anställningsskydd m.m
Prop. 1990/91:124 Privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, mm.
Prop. 1993/94:186 Ändringar i arbetsmiljölagen
Prop. 1992/93:218 Om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet.
Prop. 2002/03:65 Ett utvidgat skydd mot diskriminering
Prop. 2004/05:147 Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering
Prop. 2005/06:185 Förstärkning och förenkling - ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen

Departementsserien

DsIn 1966:6 Den ambulerande skrivbyråverksamheten
Ds 2002:56 Bilagedel. Hållfast arbetsrätt där ett föränderligt arbetsliv.
Ds 2000:69 Alla lika olika, Mångfald i arbetslivet – *expertbilaga 2, Personaluthyrnings företag – en bro till arbetsmarknaden?*
Dnr N2006/12113/ARM Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning, m.m.

Regeringens skrivelser

Skr. 2005/06:91 Anställningsvillkor i bemanningsföretag

Statens offentliga utredningar

SOU 1992:116 Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft
SOU 1997:58 Personaluthyrning
SOU 1999:27 DELTA. Utredningen om deltidsarbete, tillfälliga jobb och arbetslöshetsersättning
SOU 1999:69 Individen och arbetslivet

Utskottsbetänkande

AU 2005/06:7 Anställningsvillkor i bemanningsbranschen

Mydighetsföreskrifter

AFS 2001:1

Motioner

Motion 2000/01:A290

RÄTTSFALL

Högsta domstolen

NJA 1989 s. 629

Behandlar frågan om en skrivbyrås ambulerande verksamhet skall anses utgöra olaga arbetsförmedling.

NJA 1992 s. 21

Huvudfrågan i målet är om det uthyrande företaget i förhållande till det inhyrande skall bära det skadeståndsrättsliga arbetsgivaransvaret för den svetsare, som hyrts in.

Arbetsdomstolen

AD 1929 nr 29

Fastställer tre grundläggande rekvisit för att en arbetsuppgift skall falla under arbetstagarens arbetskyldighet.

AD 1980 nr 54

Arbetsgivare ansågs inte ha kränkt arbetstagares företrädesrätt till ny anställning enligt 25 § anställningsskyddslagen genom att tillgodose tillfälligt arbetskraftsbehov genom inlåning av arbetstagare från annat företag.

AD 2000 nr 51

Konstaterar bland annat att en deltidsanställd arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning kan göra anspråk på anställning med högre sysselsättningsgrad.

AD 2003 nr 4

Tar upp frågan om en arbetsgivare på ett otillbörligt sätt kringgår företrädesrättsreglerna om han anlitar inhyrd personal.

LITTERATUR

- Dalande, Lennart & Thoursie, Ragnar & Wadensjö, Eskil, Arbetsförmedlingens historia, Allmänna Förlaget, Stockholm 1991
- Eklund, Ronnie, Tjänsteentreprenad – ett sätt att organisera arbetet?, Arbetslivscentrum, Stockholm 1986
- Ericson, Bo & Gustafsson, Kerstin, Arbetsmiljölagen. Elfte upplagan, Bokförlaget Prisma, Stockholm 2002
- Glavå, Matts, Arbetsbrist och kravet på saklig brist, Nordstedts Juridik AB, Stockholm 1999
- Glavå, Matts Arbetsrätt, Studentlitteratur, Lund 2001
- Isekog, Tommy, Förmedling och uthyrning av arbetskraft, C.E. Fritzes AB, Stockholm 1993
- Lunning, Lars & Toijer, Gudmund Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen, Upplaga 8:2, Nordstedts juridiska AB, Stockholm 2002
- Numhauser-Henning, Ann, Arbetets flexibilisering, I Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigmund, Arbetsrättsliga föreningen, Uppsala 1993
- Nyström, Birgitta, Sweden, I Temporary Agency Work and the Information Society, Kluwer Law international, Hague 2004
- Olauson, Erland & Holke, Dan, Medbestämmandelagen med kommentar, Tredje upplagan, Bokförlaget Prisma, Stockholm 2001
- Rönmar, Mia, Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet. En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext, Juristförlaget i Lund, Lund 2004

RAPPORTER

- Allvin, Michael & Jacobson, Annika & Isaksson Kerstin, Att avgränsa det gränslösa sjuksköterskearbetet, Arbetsliv i omvandling 2003:12, Arbetslivsinstitutet Stockholm 2003
- Andersson, Pernilla & Wadensjö, Eskil, Hur fungerar bemanningsbranschen?, IFAU Rapport 2004:15, Institutet för Arbetsmarkandspolitiska utvärderingar, Uppsala 2004
- Social rapport 2006, Socialstyrelsen 2006
- Birgersdotter, Lena & Schmidt, Lisa & Karlsson, Annika, Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag, IVL Rapport B1505, IVL Svenska Miljöinstitutet AB, Stockholm 2002

Ekobrottsligheten och ekobrottslingarna i ett framtidsperspektiv, Ekobrottsmyndigheten 2005
Den offentliga arbetsförmedlingen, RiR 2006:22, Riksrevisionen, Stockholm 2006

TIDSSKRIFTER

Wolk, S, Hyrda arbetstgares upphovsrätt, NIR 2001 s. 210-217

ELEKTRONISKA KÄLLOR

Etiska regler för bemanningsföretag

www.almega.se, senast besökt 06-11-16

Bemanningsföretagen, Bemanningföretagens utveckling 4:e kvartalet 2005

www.almega.se, senast besökt 06-11-16

Bemanningsföretagen, Bemanningföretagens utveckling 3:e kvartalet 2006

www.almega.se, senast besökt 06-11-16

Bemanningsföretagen, Bemanningföretagens utveckling. Årsrapport 2006

www.almega.se, senast besökt 07-02-28

Bemanningsföretagens leveransvillkor: ABPU-04, Allmänna bestämmelser. Personaluthyrning

www.almega.se, senast besökt 06-11-16

Arbetsmarknad

www.regeringen.se, senast besökt 06-09-01

ÖVRIGT OPUBLICERAT MATERIAL

Uppsatser

Berglund, Johan & Brännström, Jonas, Motiv till personalinhyrning, Luleå tekniska universitet 2000

Bergström, Jenny, Kryphål – genomträngliga och ogenomträngliga – i anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt till återanställning, Lunds universitet 1999

Kollektivavtal

Villkor för vissa anställda vid bemanningsföretag mellan Vårdförbundet och Bemanningsföretagen. Giltigt 1999-07-01 tills vidare.

Avtal för tjänstemän i bemanningsföretag mellan Tjänstemannaförbundet HTF samt Akademikerförbunden och Bemanningsföretagen. Giltigt 2004-05-01 till och med 2007-04-30 med ändring 2005-01-01.

Avtal för bemanningsföretag mellan LO-förbunden och Bemanningsföretagen. Giltigt 2005-01-01 till och med 2007-04-30.