



## Näringsdepartementet

*Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö*

*Katarina Birkefall*

*Telefon 08 - 405 32 94*

*E-post katarina.birkefall@industry.ministry.se*

### **Arbetsgruppen om anställning i bemanningsföretag - problemsammanställning och parternas synpunkter**

---

#### **Inledning**

Arbetsgruppens uppdrag är att inventera de problem som kan vara förknippade med en anställning i ett bemanningsföretag.

Ursprunget till sammankallandet av gruppen är ett tillkännagivande från riksdagen i samband med budgetpropositionen 1999/2000. Riksdagen ansåg att oklarheter i tillämpningen av reglerna motiverar att bemanningsverksamheten ses över och att en sådan översyn bör bedrivas förutsättningslöst, men de anställdas situation och de problem som kan vara förknippade med en anställning i ett bemanningsföretag måste stå i fokus.

Regeringen beslutade med anledning av riksdagens tillkännagivande i september 2001 att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att inventera de problem som kan vara förknippade med en anställning i ett bemanningsföretag. Uppdraget skulle redovisas den 30 november 2002.

Under det att gruppen inledde sitt arbete lade EU-kommissionen fram ett förslag till direktiv om anställningsvillkor i bemanningsföretag. Med anledning av förhandlingarna på EU-nivå kom arbetet med de nationella frågorna att avvakta. Förhandlingarna avstannade under 2003 och har först i september 2004 återupptagits. Genom ett beslut av regeringen i mars 2004 förlängdes redovisningstiden för gruppen. Uppdraget skall redovisas senast den 15 september 2004.

I arbetsgruppen har företrädare för Näringsdepartementet, arbetsmarknadens parter och branschföreträdare ingått. Ordförande var inledningsvis statssekretaren Lise Bergh. Efter det senaste regeringsbeslutet har departementsrådet Stefan Hult varit ordförande. Förordnade ledamöter har varit Lena Maier, Näringsdepartementet, Ingemar Göransson, LO, Ingemar Hamskär, TCO, Marie-Louise Strömberg, SACO, Sverker Rudeberg, Svenskt Näringsliv, Örjan Lenárd, ALMEGA

Tjänsteföretagen, Ann-Charlotte Ohlsson, Svenska Kommunförbundet, Jeanette Grenfors, Landstingsförbundet, Carl Durling, Arbetsgivarverket samt Torbjörn Rindås, SPUR. Sedermera ersattes Lena Maier av Katarina Birkefall, Näringsdepartementet, Ingemar Hamskär av Sam Dandemar, TCO/HTF och Ingemar Göransson av Håkan Löfgren, LO. Dessutom bildades under tiden Bemanningsföretagen vars medlemsföretag utgörs av de bemanningsföretag som tidigare ingick i ALMEGA Tjänsteföretagen och SPUR, som är nedlagd. Bemanningsföretagen företräddes av Eva Östling Ollén. För Näringsdepartementet förordnades från våren 2004 även Jonas Alberg och Martina Elfgren Lilja. I arbetsgruppen har även Dan Holke, LO, deltagit.

### **Problemsammanställning och parternas synpunkter**

Vid den probleminventering som gjorts inom arbetsgruppen har fyra huvudfrågeställningar utkristalliserats. Dessa är:

- auktorisation/registrering,
- diskriminering,
- 4 § 2 p arbetsförmedlingslagen samt
- anställningsvillkor och anställningsskydd.

Därtill har frågor som inte faller under dessa väckts av parterna.

### **Auktorisation**

En fråga som väckts är behovet av auktorisation. Det system som existerade när gruppens arbete inleddes och som refererades till var den privata auktorisationen via medlemskap i SPUR och behovet av auktorisation diskuterades då i det sammanhanget.

Sedan gruppen inledde sitt arbete har situationen förändrats. En överenskommelse har i maj 2004 ingåtts mellan Bemanningföretagen å ena sidan och HTF (företrädande samtliga tjänstemannaparter) och LO å andra sidan om att införa en auktorisation för bemanningföretag. Det nya systemet skall vara tydligare, klarare och innehålla fler uppföljningspunkter. De som innehar en "SPUR-auktorisation" kommer inte automatiskt få den nya auktorisation utan måste ansöka om en sådan. Ansökan skall förnyas varje år och auktorisationen kommer alltså gälla för ett visst år. En nämnd bestående av en opartisk ordförande och representanter från avtalsparterna kommer att ta emot och behandla ansökningarna. De krav som skall ställas på bemanningföretagen är att de skall:

- Följa Bemanningföretagens etiska regler
- Vara medlem i Bemanningföretagen och Svenskt Näringsliv
- Vara bundet av kollektivavtal för det område som bolaget verkar inom och tillämpa detta om dispens ej givits (dispens kan ges när kollektivavtal saknas för ett verksamhetsområde)
- Minst tillämpa Bemanningföretagens Allmänna Leveransvillkor
- Ha en ansvarsförsäkring som skyddar kunderna vid sakskada, förmögenhetsskada och förmögenhetsbrott, enligt Bemanningföretagens allmänna leveransvillkor
- Ha varit verksam i branschen i minst tolv månader
- Ha en fastställd jämställdhetsplan
- Bedriva verksamheten i aktiebolagsform
- I marknadsföring och platsannonser marknadsföra auktorisationen
- Ha betalat auktorisationsavgift

- Ett auktoriserat bemanningsföretag som inte längre uppfyller auktorisationskravet kan av Auktorisationsnämnden anmälas till Bemanningsföretagens styrelse för att eventuellt fråntas sin auktorisation. Styrelsen fattar ett sådant beslut.
- Frågan om auktorisation har med andra ord lösts och arbetsgruppen har kommit fram till att frågan inte behöver diskuteras närmare.

LO har dock som komplement till auktorisation framfört krav även på en registrering av bemanningsföretag och hävdar att staten inte kan vara neutral i frågan. Kraven på registrering från LO gäller förhållandet mellan staten och företaget, det vill säga betalning av moms, skatter osv. och inte i förhållande till parterna. Registreringen skulle vara en lägre tröskel än auktorisationen, ett slags tillstånd att bedriva verksamhet i bemanningsföretag. TCO ställer sig positiva till förslaget om registrering och ser detta som ett komplement till den nya auktorisationen. Gruppen i övrigt ställde sig tveksamma till behovet och nyttan av att även införa en registrering. Flera nämnde problem med gränsdragning mellan till exempel konsulter och bemanningsföretag i detta hänseende. Det ifrågasattes även om en registrering verkligen skulle komma åt problemen. De företag som inte är seriösa skulle ju kunna driva sin verksamhet under annan beteckning.

Vad LO fört fram är krav på regeringen att pröva frågan om registrering. Om det sedan visar sig inte fungera kan det accepteras om man kan visa på problem det skulle medföra med exempelvis gränsdragningar och begreppsförvirring.

I samband med diskussionen om auktorisation och registrering ifrågasatte Svenskt Näringsliv, Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet huruvida dessa frågor ligger inom ramen för gruppens uppdrag att bedriva en förutsättningslös inventering med de anställdas situation i fokus.

### **Diskriminering**

De diskrimineringsregler som finns idag motverkar i huvudsak diskriminering i tvåpartsrelationen mellan bemanningsföretaget som arbetsgivare och dess anställda.

En ny diskrimineringslag och vissa ändringar i befintliga diskrimineringslagar trädde i kraft i juli 2003. Några ändringar har skett med hänsyn till situationen för inhyrd och inlånad arbetskraft. I vissa fall skall inhyrda arbetstagare betraktas såsom anställda, nämligen när det rör sig om förbud mot repressalier och skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

Det kan dock finnas andra problem som är hänförliga till den trepartsrelation som uppstår vid uthyrning av personal. Den lagstiftning som finns täcker inte denna trepartsrelation. Exempel på sådan diskriminering kan vara kundföretagets specifikation på inhyrda arbetstagare (kön, etnicitet etc.), diskriminering som sker på kundföretaget gentemot inhyrd arbetstagare eller sexuella trakasserier mot inhyrd arbetstagare av en anställd på kundföretaget eller en arbetsledare på kundföretaget.

Det är möjligt att lagstiftningen mot instruktion att diskriminera kan ha betydelse för bemanningsföretagen och skulle möjligen kunna användas av uthyraren om kundföretaget ställer krav som innebär instruktion att diskriminera (se författningskommentar i prop. 2002/03:65). Till skillnad mot de andra diskrimineringslagarna täcker jämställdhetslagen idag inte situationer på kundföretaget men i ett betänkande finns förslag på att införa motsvarande bestämmelser även i denna lag (se SOU 2004:55 Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering).

Trepartsförhållandet gör frågan i detta sammanhang speciell och intressant att diskutera. Frågan är dock för stor för att innefattas inom arbetsgruppens uppdrag. Det pågår för närvarande ett arbete med att se över diskrimineringslagstiftningen i den parlamentariska Diskrimineringskommittén (Dir. 2002:11 samt tilläggsdir. 2003:69). Trepartssituationen i bemanningsföretag är inte särskilt nämnt i direktiven men borde ändå falla under kommitténs uppdrag. Särskilt tilläggsdirektivet är intressant då kommittén där fått i uppdrag att överväga behovet av ett förbud mot instruktioner att diskriminera även utan ett lydnds- eller beroendeförhållande samt av ett förbud mot sådana instruktioner som inte leder till missgynnande i det enskilda fallet.

#### *Förekomsten av diskriminering specifikt relaterad till bemanningsbranschen*

Svenskt Näringsliv har pekat på att bemanningsföretagen spelar en viktig roll i motverkandet av diskriminering. Ett kundföretag beställer kompetens, som är frikopplad från vem personen är: kvinna eller man etc. I verkligheten finns det inte något problem med diskriminering.

Bemanningsföretagen har anfört att dessa problem finns på samma sätt som hos andra arbetsgivare men ville samtidigt framföra att branschen lyckats väl i projekt som syftat till att fokusera på att förmedla kompetens och inte ett namn. Diskrimineringsfrågan kommer att ingå i de etiska regler som skall arbetas fram och som skall ingå i kraven för auktorisation.

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarverket anser att detta är en fråga som skall skötas inom det tvåpartsförhållande som anställningen utgör. Flera i gruppen ansåg att någon särskild lagstiftning för branschen inte är önskvärd utan bedömningen bör göras utifrån respektive diskrimineringslagstiftning.

### *Ombudsmännens erfarenheter av diskriminering och bemanningsföretag*

Enligt regeringens beslut att tillsätta arbetsgruppen skall samråd ske med de ombudsmän som har till uppgift att motverka diskriminering i arbetslivet. Detta har skett genom ett möte med representanter för Handikappombudsmannen (HO), Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) samt Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO).

Representanterna för ombudsmännen hade inför mötet gått igenom ärenden för att se om några av dem rörde bemanningsföretag. HO och JämO redovisade att ärenden förekommit med bemanningsföretag inblandade men att dessa hade gått till förlikning och har därför inte prövats. Det förekommer även rådfrågningar som rör bemanningsföretag, i vissa fall är det uthyrande företaget som vill ha råd och stöd, i andra den anställde som hyrts ut. Varken anmälningarna eller förfrågningarna som rör bemanningsföretag har någon stor omfattning. Detta kan bero på att:

- den anställde aldrig får reda på att han/hon väljs bort av kunder eller att dessa har specifika önskemål,
- att bemanningsföretagen vill hålla sig väl med kunderna och därför inte invänder mot eller påtalar eventuell diskriminering, eller
- det inhyrande företaget inte överhuvudtaget redovisar skälen till att de väljer bort en viss person.

Underlag som visar hur vanligt eller ovanligt problemet är saknas dock. Ett sätt att undersöka frågan skulle kunna vara en enkätundersökning riktad till bemanningsföretagen. Diskussionen bekräftade att treparts-situationen vid anställning i bemanningsföretag gör diskrimineringsfrågan speciell eftersom att parternas olika förhållanden regleras på olika sätt. I vissa fall finns uttryckliga lagregler som förbjuder diskriminering, i vissa fall saknas lagregler. Ibland kan det därför vara svårt att avgöra vem som ansvarar för vad.

Det finns brister i diskrimineringslagstiftningen när det gäller förhållandet mellan ett inhyrande företag och dels bemanningsföretaget, dels den inhyrda personalen. Ett problem är att bemanningsföretaget inte har någon lag att luta sig mot. Lagarna gäller i förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare, men inte mellan juridiska personer. Bristerna i lagstiftningen bör lämpligen utredas och hanteras inom ramen för den nu pågående diskrimineringsutredningen.

#### **4 § 2 p. arbetsförmedlingslagen**

I 4 § 2 p. arbetsförmedlingslagen finns en karensregel som anger att en arbetstagare som har sagt upp sig från en anställning och tar anställning

hos bemanningsföretag inte får hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen upphörde hos denne.

### *Skall bestämmelsen upphävas?*

De flesta i arbetsgruppen har sagt sig stödja att regleringen tas bort. Diskussionen har kretsat kring vilken effekt bestämmelsen får i praktiken. Bemanningsföretagen har bl.a. anfört att sådan oönskad och osund rekrytering som skulle stävjas med bestämmelsen har visat sig inte förekomma och lagparagrafens skyddsintresse slår fel. De anställda drabbas av en form av ”livegenskap”, där man inte själv kan förändra sin arbetssituation. SACO framförde också att även om det formellt är en begränsning riktad mot bemanningsföretaget kan det i praktiken inom vissa branscher innebära ett slags yrkesförbud under karenstiden då arbetstagaren inte fritt kan välja var han eller hon skall placeras. Bestämmelsen skapar en inlåsnings effekt.

Dock har LO framfört betänkligheter å statens vägnar mot att ta bort regleringen med hänsyn till att detta kan beröra lönebildningen såsom en marknadsmekanism. Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet har anfört att de gärna ser att bestämmelsen finns kvar.

### **Anställningsvillkor och anställningsskydd**

Det finns två typer av problem som kan uppstå vid en uthyrningssituation, dels det som rör situationen för personalen i bemanningsföretagen, dels det som rör situationen för de anställda i kundföretaget. Kring denna beskrivning råder dock inte enighet i gruppen. Svenskt Näringsliv och Bemanningsföretagen delar inte den generella bild som beskrivs nedan.

Beträffande de anställda i bemanningsföretagen är det främst den trepartsrelation som uppstår vid en uthyrning, mellan arbetstagaren, bemanningsföretaget och det inhyrande företaget, som kan skapa problem, eftersom arbetsrätten primärt endast tar sikte på tvåpartsrelationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Se bl.a. ovan under rubriken ”diskriminering”. Problem kan också uppstå rörande anställnings- och arbetsvillkor. I och med att arbetstagaren utför arbete under kundföretagets ledning kan det vara svårt för bemanningsföretaget att kontrollera att anställningsvillkor, såsom arbetstid, arbetsmiljö, övertid och semester, i realiteten efterlevs.

Beträffande de anställda i kundföretaget är det främst risken för kringgående av det anställningsskydd som ställs upp som kan leda till problem. Den situation som framförallt är aktuell är att en arbetsgivare säger upp arbetstagare p.g.a. arbetsbrist och därefter hyr in personal från ett bemanningsföretag. Denna situation har varit föremål för en

domstolstvist i Arbetsdomstolen mellan Metall och företaget Abu Garcia (se nedan).

#### *Situationen i bemanningsföretaget*

Svenskt Näringsliv, Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet anser att bemanningsföretag är och skall vara som vilka företag som helst och ska därmed omfattas av generell lagstiftning. Generell lagstiftning skall inte innehålla särregler beträffande en viss bransch. I nuläget ser de inte något behov av en översyn av LAS med hänsyn till situationen i bemanningsföretag.

TCO och SACO har framhållit som ett exempel på problem att arbetstagare som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet och som är anställda i bemanningsföretag har en särskilt utsatt situation. Problemet är att det kan vara svårt att hyra ut en person på deltid. Ett nytt avtal har slutits och där har man försökt komma tillrätta med en del barnsjukdomar från det tidigare avtalet. Effekterna av det nya avtalet kan ännu inte förutses och en del problem, såsom det nämnda med föräldraledighet och deltidсанställningar, kvarstår fortfarande.

TCO anser även att kompetensutvecklingen kan vara ett problem för anställda i bemanningsföretag, det vill säga hur dessa arbetstagare skall förbli anställningsbara. SACO anser att frågan om kompetens och kompetensutveckling kan vara ett särskilt problem vid övertalighet i samband med att en viss individ inte blir uthyrd och av arbetsgivaren anses sakna tillräckliga kvalifikationer för kvarstående arbetsuppgifter.

Svenskt Näringsliv anser beträffande frågan om kompetensutveckling att kompetensen är specifik för bemanningsbranschen såtillvida att det är kompetens som ett bemanningsföretag hyr ut. Svenskt Näringsliv ser dock inte att detta är ett problem.

Bemanningsföretagen anförde vad gäller anställdas situation en vädjan att ge det nya avtalet en chans innan åtgärder vidtas. Avtalet är ett försök att lösa många av de frågor som kommit upp under diskussionen i gruppen.

#### *Situationen i kundföretaget*

LO liksom TCO menar att återanställningsskyddet i LAS brister i situationer där personal sägs upp på grund av arbetsbrist och annan personal sedan hyrs in från ett bemanningsföretag och att det är oklart hur dessa situationer skall bedömas rättsligt, d.v.s. om ett sådant förfarande ryms inom ramen för arbetsgivarens rätt att omorganisera verksamheten eller om det är att bedöma som ett kringgående av LAS.

Arbetsdomstolen har i AD 2003 nr 4 (ABU Garcia) konstaterat att det inte finns något generellt förbud mot inhyrning under tid då uppsagda arbetstagare har företrädesrätt till anställning men det kan samtidigt inte uteslutas att den kan finnas situationer där det föreligger omständigheter



som föranleder att inhyrningen bör beaktas som ett otillåtet kringgående av företrädesreglerna. En sådan situation skulle alltså kunna ses som ett kringgående av lagen och att facket skulle kunna använda vetoreglerna i 38-40 §§ MBL (jfr även SOU 1997:58 Personaluthyrning s 59). Så var det dock inte i det aktuella fallet.

LO har med anledning av domen framfört krav på agerande från regeringen för att komma tillrätta med oklarheterna som leder till gränsdragningsfall. LO anser att det inte kan vara lagstiftarens avsikt att tillåta inhyrning i anslutning till konstaterad arbetsbrist.

Flera i gruppen (bl.a. SACO och Svenskt Näringsliv) har uttryckt en tveksamhet till LO:s tolkning av domen och istället framhållit att AD slår fast är att det kan finnas olagligt agerande och försök till kringgående av LAS i dessa sammanhang. Domen ger alltså inte grönt ljus för kringgående utan snarare visar att det finns ett skydd.

TCO har också pekat på att det finns en risk för kringgående av det anställningsskydd som finns i form av tak för tidsbegränsade anställningar. När en tidsbegränsad anställning inte längre är tillåten enligt de takregler som finns i LAS, kan arbetsgivaren välja att istället hyra in personal. Inte heller i detta fall aktiveras återanställningsskyddet.

## Övriga frågor

### *Förtroendemannalagen*

LO och TCO menar att förtroendemannalagens regler om förtroendemäns ställning är problematiska vid långvariga inhyrningar. Det är företaget som bestämmer vilken verksamhet som skall vara kvar vid neddragningar. En facklig förtroendeman får enligt förtroendemannalagen inte informera en inhyrd om läget vid en varselsituation, trots att den inhyrda arbetstagaren kan beröras. Bemanningföretaget å sin sida vet ingenting om situationen och kan alltså inte informera den uthyrda arbetstagaren om läget.

LO, TCO och SACO har förespråkat att lagen bör kunna utvidgas så att en förtroendeman får samma möjlighet som skyddsombudet på kundföretaget att i vissa situationer agera oberoende om det är en inhyrd eller anställd arbetstagare och att detta regleras så att risker för dubbelt företräderskap kan undvikas. Svenskt Näringsliv har framfört att man inte ser några möjligheter att reglera frågan så att risker för dubbelt företräderskap kan undvikas.

SACO anför att det finns ett allmänt problem med tillämpningen av förtroendemannalagen på bemanningföretagen vad gäller själva rätten till ledighet. Det är svårt att verka som facklig förtroendeman på grund

av trepartsförhållandet eftersom både den egna arbetsgivaren och kundföretaget behöver ”sanktionera” ledigheten.

Även Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet har framfört invändningar mot att utvidga förtroendemannens möjligheter att agera för inhyrd personal. Den inhyrda personalen har redan idag med gällande bestämmelser i förtroendemannalagen en tillräcklig möjlighet att vid behov kalla sin förtroendeman till kundföretaget. Förslaget skulle kunna leda till dubbelt företräderskap och förvirring på ett icke önskvärt sätt.

TCO kunde instämma i att förtroendemannalagen ger formella rättigheter men erfarenheten visar att det inte är praktiskt möjligt att tillämpa dessa. Av det skälet vill TCO se en förbättring av lagen.

### *Arbetsmiljöfrågor*

TCO har tagit upp frågan om arbetsmiljöproblematiken. Det är praktiskt svårt att rätta till problem hos kunden och det är även problem för skyddsombuden vid bemanningsföretag att få möjlighet att hjälpa till vid problem ute hos kunden. En IVL-rapport (Arbetsmiljöarbete för uthyrd personal i bemanningsföretag, 2002) har uppmärksammat problemet men inte föreslagit några åtgärder. Frågan är mer och mer aktualiserad och har även tagits upp i samband med avtalsförhandlingarna. Arbetsmiljöavtalet är gammalt och skall ses över av en arbetsgrupp.

Bemanningsföretagen har framfört att erfarenheten från bemanningsföretag och dess anställda är att problem kring arbetsmiljön på ett kundföretag uppmärksammas snabbt. En uthyrning till ett kundföretag initieras alltid av ett besök av bemanningsföretaget på ett kommande kundföretag. Detta besök följs senare upp av ett nytt besök på arbetsplatsen när den anställda finns på plats. Skulle det trots detta förekomma arbetsmiljöproblem så inrapporteras det av bemanningsföretagets anställda. Vid problem som inte kan åtgärdas tas den anställda bort från uppdraget.