

Inhyrning och företrädesrätt till återanställning

*Betänkande av Utredningen om inhyrning
och företrädesrätt till återanställning*

Stockholm 2014



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2014:55

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst.
Beställningsadress: Fritzes kundtjänst, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Webbplats: fritzes.se

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför.

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02)

En kort handledning för dem som ska svara på remiss. Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remiss.

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet.

Omslag: Elanders Sverige AB.

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2014.

ISBN 978-91-38-24150-9

ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för Arbetsmarknadsdepartementet

Den 17 januari 2013 beslutade regeringen att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (dir.2013:1). Syftet med undersökningen är att belysa om, och i sådant fall hur, företrädesrätten påverkas. Undersökningen ska avse såväl privat som offentlig sektor. Utredaren ska vidare beakta hur arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal reglerat möjligheten till inhyrning i samband med arbetsbristsituationer. Utredningen ska genomföras i dialog med arbetsmarknadens parter. Till särskild utredare förordnades fr.o.m. den 17 januari 2013 ordföranden i Arbetsdomstolen Carina Gunnarsson. Hon entledigades fr.o.m. den 2 december 2013. Samma dag förordnades professorn i nationalekonomi Eskil Wadensjö som särskild utredare.

Som experter att biträda utredningen förordnades fr.o.m. den 26 mars 2013 departementssekreterarna Olle Rosén (Finansdepartementet), Sofie Lagerstedt (Näringsdepartementet) samt Mira Hjelm Östh (Arbetsmarknadsdepartementet). Olle Rosén entledigades fr.o.m. den 24 september 2013. Departementssekreteraren Gustaf Löfgren förordnades samma dag som expert.

Den 26 mars 2013 förordnades en referensgrupp med företrädare för arbetsmarknadens parter att biträda utredningen. I referensgruppen har ingått ombudsmannen Kent Ackholt (LO), arbetsrättsjuristen Niklas Beckman (Svenskt Näringsliv), juristen Lise Donovan (TCO), juristen Helena Larsson (Saco), arbetsrättsjuristen Tommy Larsson (SKL), juristen Jenny Rosenbaum (Företagarna), arbetsrättsjuristen Hanna Schmidt (Arbetsgivarverket) samt förbundsjuristen Gabriella Sebardt (Bemanningsföretagen).

Som sekreterare anställdes fr.o.m. den 11 mars 2013 rådmannen Inger Andersson. Stina Petersson förordnades som biträdande sekreterare fr.o.m. den 27 januari 2014. Hon entledigades den 26 mars 2014.

Utredningen har antagit namnet Utredningen om inhyrning och företrädesrätt till återanställning (A 2013:01).

Den 12 december 2013 beslutade regeringen om tilläggsdirektiv till utredningen (dir 2013:114).

Utredningsuppdraget är nu slutfört och utredningen överlämnar härmed betänkandet *Inhyrning och företrädesrätt till återanställning* (SOU 2014:55).

Stockholm i juli 2014

Eskil Wadensjö

/Inger Andersson

Innehåll

Förkortningar	13
Sammanfattning	15
1 Utredningens uppdrag och arbete	25
1.1 Bakgrunden till utredningen	25
1.2 Uppdraget.....	26
1.3 Uppdragets genomförande.....	27
1.4 Betänkandets disposition.....	28
2 Allmänt om den svenska arbetsmarknaden	31
2.1 Inledning.....	31
2.2 Den svenska arbetsmarknadsmodellen.....	31
2.3 Kollektivavtal	32
2.4 Arbetsmarknadens parter	33
2.4.1 Arbetsgivarnas organisationer	33
2.4.2 Arbetstagarorganisationer	36
3 Anställningen – några grundbegrepp	43
3.1 Anställningen	43
3.2 Anställningsskyddet	44
3.2.1 Saklig grund för uppsägning	44
3.2.2 Personliga skäl.....	44
3.2.3 Arbetsbrist	44

3.2.4	Turordningsregler i lag	45
3.2.5	Turordningsregler i kollektivavtal.....	47
3.2.6	Företrädesrätt till återanställning.....	47
3.2.7	Avskedande	48
3.2.8	Sanktioner.....	48
3.3	Omställningsavtal.....	49
3.4	Anställningen i samband med inhyrning	50
3.5	Entreprenadverksamhet.....	51
4	Bemanningsbranschens utveckling i Sverige.....	53
4.1	Inledning.....	53
4.1.1	Tidig utveckling i Sverige	53
4.1.2	1935 års arbetsförmedlingslag	54
4.1.3	Legalisering av personaluthyrning	56
5	Inhyrning och företrädesrätt till återanställning – rättsliga utgångspunkter	63
5.1	Inledning.....	63
5.2	ILO-konventioner.....	64
5.2.1	Konvention (nr 34) om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer.....	65
5.2.2	Reviderad konvention (nr 96) om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer.....	65
5.2.3	Konventionen (nr 181) om privata arbetsförmedlingar	66
5.3	Bemanningsdirektivet	66
5.3.1	Bemanningsdirektivets huvudsakliga innehåll.....	67
5.4	Lagen om uthyrning av arbetstagare	68
5.4.1	Kort bakgrund.....	68
5.4.2	Lagens innehåll.....	68
5.5	Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling.....	69

5.6	Inhyrning och företrädesrätt till återanställning.....	70
5.6.1	Inledning	70
5.6.2	Arbetsgivarens arbetsledningsrätt	71
5.6.3	Förhandlingsskyldighet och vetorätt enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).....	71
5.6.4	Företrädesrätt enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	73
5.7	Övrig lagstiftning.....	76
5.7.1	Det statliga området	76
5.7.2	Lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.....	77
6	Rättspraxis från Arbetsdomstolen samt redogörelse för ett i debatten uppmärksammat mål.....	79
6.1	Inledning.....	79
6.1.1	AD 1980 nr 54.....	80
6.1.2	AD 2003 nr 4.....	82
6.1.3	AD 2007 nr 72.....	88
6.1.4	AD 2012 nr 26.....	89
6.1.5	Mål A 2/07	94
6.2	Sammanfattning	96
7	Kollektivavtal som reglerar inhyrning	99
7.1	Allmänt.....	99
7.2	De olika avtalslösningarna.....	100
7.3	Närmare om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt	103
7.4	Närmare om förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd.....	106
7.5	Partihandelsavtalets förhandlingsordning	111
7.6	Partsgemensamma organ.....	111

8	Samhällsekonomiska aspekter på anställningen – varsel och uppsägningar	113
8.1	Inledning.....	113
8.2	Strukturomvandlingens effekter	114
8.3	Två ekonomiska kriser	114
8.4	Varsel och uppsägningar	116
8.4.1	Varseluppgifter.....	116
8.4.2	Orsaker till skillnader mellan inkomna varsel och faktiska uppsägningar	117
8.4.3	Uppsägningar	117
8.4.4	Statistiska uppgifter angående varsel	118
9	Diskussionen om inhyrning av personal från bemanningsföretag	121
9.1	Inledning.....	121
9.2	Debatten i riksdagen	122
9.3	Medierapporteringen.....	135
9.3.1	Parternas ståndpunkter.....	135
9.3.2	Uppmärksammade fall i media.....	137
9.3.3	Transportsektorn	138
9.3.4	Lagerverksamhet	141
9.3.5	Verkstads- och tillverkningsindustrin	143
9.3.6	Livsmedelsindustrin.....	145
9.3.7	Uppmärksammade fall i andra branscher	146
9.4	Bemanningsföretagens anmälningar till Europeiska kommissionen.....	149
10	Bemanningsbranschen idag	151
10.1	Vad är bemanningsarbete?	151
10.1.1	Bemanningsföretagens olika verksamheter	151
10.1.2	Uthyrning av arbetskraft och entreprenadverksamhet.....	152
10.2	Bemanningsbranschens struktur och omfattning	153
10.3	Kollektivavtal och standardavtal på bemanningsområdet....	155

11	Bemanningsanställda – vilka är de och hur ser deras arbetsituation ut?.....	157
11.1	Vilka är de bemanningsanställda?	157
11.2	Bemanningsanställdas arbetsförhållanden	158
11.2.1	En polariserad syn på bemanningsanställdas arbetsituation.....	158
11.2.2	Forskningsläget om bemanningsanställdas arbetsförhållanden	163
12	Kartläggningsarbetet.....	169
12.1	Inledning.....	169
12.2	Tillvägagångssättet	171
12.3	Referensgruppens synpunkter på problemställningen	172
13	Enkäten till parterna.....	175
13.1	Enkäten till parterna	175
13.1.1	Förekomsten av inhyrning i företrädesrättsituationen	177
13.1.2	Varför förekommer inhyrning istället för återanställning?	183
13.1.3	Förekommer tvister på området och vilka argument förs i så fall fram i sammanhanget?.....	186
13.1.4	Förekommer centrala kollektivavtalsregleringar?	190
13.1.5	Innehållet?	191
13.1.6	Förekommer reglering i lokala avtal?	198
13.1.7	Omfattningen av tvister	199
14	Kompletterande intervjuer med fackförbund, intresseorganisationer, arbetsgivarorganisationer, bemanningsföretag och trygghetsråd	203
14.1	Inledning.....	203
14.1.1	Fackförbund m.fl.....	204
14.1.2	Arbetsgivarorganisationer	209
14.1.3	Bemanningsföretag	212
14.1.4	Trygghetsråd	217

14.2	Den praktiska tillämpningen efter 2010 års överenskommelser.....	220
14.3	Andra närliggande företeelser.....	223
14.4	Sammanfattning.....	227
15	Djupintervjuer	231
15.1	Inledning.....	231
15.2	En kommun	232
15.3	Ett landsting	234
15.4	Ett privat vårdföretag.....	238
15.5	En myndighet	239
15.6	Två tillverkningsföretag	242
15.6.1	Företag 1.....	242
15.6.2	Företag 2.....	247
15.7	Två banker	250
15.7.1	Telefonintervju med en bank	250
15.7.2	Möte med företrädare för en annan bank.....	250
15.8	Handelsområdet	253
15.9	En tidningsredaktion och ett bemanningsföretag.....	259
15.9.1	Redaktionen	259
15.9.2	Bemanningsföretaget	263
15.10	Varvet.....	265
15.11	Sammanfattning.....	265
16	Undersökningen utförd av Markör Marknad & Kommunikation AB.....	271
16.1	Inledning.....	271
16.2	Tidigare undersökningar	271

16.3	Undersökningens genomförande.....	273
16.3.1	Pilotstudien.....	273
16.3.2	Urvalet.....	273
16.3.3	Datainsamlingen	274
16.4	Resultatet av undersökningen.....	274
17	Allmänna slutsatser	279
17.1	Inledning.....	279
17.2	Den rättsliga regleringen	282
17.3	Kollektivavtalsregleringen	285
17.4	I vilken omfattning hyrs personal från bemanningsföretag in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning?	287
17.5	Vilka orsaker ligger bakom arbetsgivares beslut att hyra in arbetskraft istället för att återanställa?	291
17.6	Påverkar – mot bakgrund av resultatet om hur inhyrning tillämpas – det nuvarande regelverket företrädesrätten och hur påverkas berörda arbetstagare?.....	292
17.7	Vilken möjlighet har arbetsgivare att tillgodose sitt arbetskraftsbehov och vilken funktion har bemanningsföretagen för arbetsmarknaden?	295
Bilagor		
Bilaga 1	Kommittédirektiv 2013:1.....	303
Bilaga 2	Tilläggsdirektiv 2013:114.....	307
Bilaga 3	Utredningens enkät.....	309
Bilaga 4	Sändlista.....	313
Bilaga 5	Frågeformulär Markör.....	315

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AD	Arbetsdomstolen
AU	Arbetsmarknadsutskottet
bet.	betänkande
dir.	direktiv
Ds	departementsserien
EG	Europeiska gemenskapen/gemenskaperna
EU	Europeiska unionen
ILO	International Labour Organisation
LAS	lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
LOA	lagen (1994:260) om offentlig anställning
MBL	lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
rskr.	riksdagsskrivelse
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
prop.	proposition

Sammanfattning

Utredningens uppdrag

Utredningen har haft i uppdrag att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, eller LAS. Undersökningen ska avse såväl privat som offentlig sektor. I uppdraget har också ingått att undersöka vilka orsaker som kan ligga bakom arbetsgivares beslut att hyra in arbetskraft istället för att återanställa.

Vidare har i uppdraget ingått att analysera gällande rätt och att undersöka hur inhyrning i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist regleras i kollektivavtal i olika branscher. I direktivet har också angivits att utredningen mot bakgrund av vad som framkommit och hur inhyrning tillämpas, ska analysera om, och i sådant fall hur, det nuvarande regelverket påverkar företrädesrätten, arbetsgivares möjlighet att tillgodose sitt arbetskraftsbehov, hur berörda arbetstagare påverkas samt belysa den funktion bemanningsföretagen har för en väl fungerande arbetsmarknad.

Utredningen har haft i uppdrag att genomföra arbetet i dialog med arbetsmarknadens parter och med företrädare för de mindre företagen.

Utredningen har tolkat direktivet på så sätt att frågan om i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt LAS ska kartläggas, samtidigt som frågan om bemanningsföretagens betydelse för arbetsmarknaden generellt sett ska belysas.

Rättsliga utgångspunkter

Den s.k. *arbetsledningsrätten*, som anses vara en allmän rättsgrund-sats, innebär att en arbetsgivare ensidigt har rätten att leda och fördela arbetet. Likaså anses arbetsgivaren själv ha rätt att bestämma hur verksamheten ska organiseras och vilka förändringar som bör vidtas samt vem som ska anställas. Bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i LAS och reglerna om förhandlingsskyldighet och vetorätt för de fackliga organisationerna enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) innebär dock vissa inskränkningar i arbetsledningsrätten.

Bestämmelser om *företrädesrätt till återanställning* finns i 25 § LAS. Reglerna innebär att en arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet han eller hon tidigare varit sysselsatt. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för en begränsad tid enligt 5 § LAS och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätten till återanställning är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under vissa i lagen angivna tider och att arbetstagaren har *tillräckliga kvalifikationer* för den nya anställningen. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter till dess nio månader gått från den dag då anställningen upphörde.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i sådant fall flera driftsenheter på samma ort, ska inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det inom viss angiven tid.

Har arbetsgivaren lämnat besked om företrädesrätt till återanställning kan, enligt LAS, företrädesrätten inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

För säsonganställd personal finns särskilda regler.

Även inom *statlig* verksamhet gäller särskilda regler. Principen om den fria anställningsrätten gäller inte. Endast sakliga grunder som förtjänst och skicklighet får beaktas vid tjänstetillsättning, vilket får betydelse även beträffande frågan om företrädesrätt till återanställning.

Det finns inte någon rättslig reglering avseende frågan om inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning.

Frågan om huruvida inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag har använts för att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning prövades av Arbetsdomstolen i det s.k. *ABU Garcia-målet*, AD 2003 nr 4, som är centralt på området. Domstolen har i avgörandet uttalat att det *inte finns något generellt förbud för en arbetsgivare att hyra in arbetskraft under tid då tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning*. Emellertid har domstolen i avgörandet uttalat att *det inte kan uteslutas att det kan finnas situationer där det föreligger omständigheter som föranleder att inhyrningen av arbetskraft bör betraktas som ett otillåtet kringgående av företrädesrättsreglerna*.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår tydligt vilka *huvudprinciper* som gäller för när ett otillbörligt kringgående av företrädesrättsreglerna ska anses föreligga. Det krävs för det första att de *åtgärder* som påstås utgöra ett kringgående blir styrkta av den som påstår att ett kringgående förekommit. Därutöver måste styrkas att *syftet* med beslutet om inhyrning har varit att kringgå reglerna om företrädesrätt. Slutligen krävs att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet framstår som *otillbörligt*.

Arbetsdomstolen har hittills inte någon gång kommit fram till att en arbetsgivare otillbörligt har kringgått reglerna om företrädesrätt, varför det är oklart vad som krävs för att ett otillbörligt kringgående ska anses föreligga.

I MBL finns generella bestämmelser om inhyrning från bemanningsföretag angående förhandlingsskyldighet och vetorätt i samband med inhyrning. Till skillnad från vad som gäller i övrigt är en arbetsgivare alltid skyldig att förhandla innan inhyrning sker från bemanningsföretag.

Kollektivavtalsregleringen

Numera täcks den svenska bemanningsbranschen nästan helt av kollektivavtal, såväl på arbetar- som tjänstemannaområdet. Frågan om inhyrning av personal från bemanningsföretag i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning regleras inte i dessa avtal.

Efter Arbetsdomstolens dom i ABU Garcia-målet kom företeelsen inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning att tas upp i avtalsrörelsen. Under våren 2010 kom frågan om inhyrning från bemanningsföretag i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning att regleras. I avtalsrörelsen år 2013 tillkom ytterligare ett par avtal på området.

Det finns i princip åtta olika lösningar, där en är att parterna inte har någon reglering alls.

På det statliga området, inom den kommunala sektorn (med något undantag) samt inom flertalet Saco- och TCO-förbund finns *inte någon reglering*.

Tjänstemannalösningen betyder att om den fackliga organisationen anmäler att anlitan av bemanningsföretag är ett otillbörligt kringgående av företrädesrätten, åtar sig arbetsgivaren att diskutera hur situationen ska hanteras. Denna variant finns bl.a. på tjänstemannasidan hos Sveriges ingenjörer och hos Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation.

Den *s.k. KFF-lösningen*, *alltså kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt* med kompletterande regler om inhyrning av personal från bemanningsföretag under tid då arbetstagare har förstärkt företrädesrätt finns exempelvis i Teknikavtalet mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna samt i flera andra avtal mellan IF Metall och andra delar av Industrisektorn.

Alternativet *förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd* förekommer i många olika varianter, där det skiljer på detaljnivå. Exempel på områden med denna lösning är avtal mellan GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch och arbetsgivare inom industrisektorn, avtalen mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet samt Svensk Handel och Handelsanställdas förbund.

SEKO Facket för service och kommunikation har flera avtal där anlitan av bemanningsföretag *längre tid än fem veckor kräver särskild överenskommelse* med den lokala fackliga organisationen.

I Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet samt i Gummiverkstadsavtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet finns en *förhandlingskyldighet på visst sätt med veto för arbetsgivaren*.

Förbud mot inhyrning under företrädesrättsperiod finns endast i Riksavtalet mellan Sveriges Skorstensfejarmästares Riksförbund och Svenska Kommunalarbetareförbundet. Parterna har dock uppgett att regleringen inte föregåtts av några tvister på området. I två avtal som gäller piloter finns en annan variant, som anger att ”Piloter som friställs vid inhyrning av extern flygkapacitet får ej varslas om uppsägning”.

En mindre vanlig reglering som tidigare fanns i kollektivavtalet för redaktionspersonal mellan Medieföretagen och Svenska Journalistförbundet angav att parterna avsåg att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp. Samtidigt lämnades ett uttalande om att arbetsgivarorganisationen rekommenderade sina medlemsföretag att anlita bemanningsföretag på ett ansvarsfullt sätt. I nu gällande avtal mellan dessa parter saknas reglering i frågan.

Kartläggningen

När det gäller tillvägagångssättet för att kunna genomföra en mer fullständig kartläggning av i vilken omfattning inhyrning sker i situationer där arbetstagare har företrädesrätt till återanställning hade en lämplig utgångspunkt varit de varseluppgifter som enligt lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder, eller främjandelagen, lämnas till Arbetsförmedlingen. Åtminstone i en del fall följs varsel av uppsägning och att uppsägning skett på grund av arbetsbrist är en förutsättning för att den huvudfråga som anges i direktivet ska kunna kartläggas. Varseluppgifterna är emellertid sekretessbelagda och utredningen vände sig därför till Statistiska Centralbyrån (SCB) för att kunna genomföra en sådan undersökning. Sedan det visat sig att SCB nekats tillgång till varseluppgifterna av Arbetsförmedlingen och SCB valt att inte överklaga beslutet var detta alternativ inte möjligt. Kartlägningsarbetet har istället skett på andra sätt. Genom Markör Marknad & Kommunikation AB (Markör AB) har utredningen genomfört telefonintervjuer med ett mindre antal arbetsgivare, där personalstyrkan enligt register minskat under viss angiven tid. Härutöver har utredningen själv genomfört en enkätundersökning som tillställts arbetsmarknadens parter. Kompletterande intervjuer har därefter hållits med ytterligare parter och intresseorganisationer. Vidare har ett antal intervjuer genomförts med arbetsgivare inom såväl privat som offentlig sektor. I en del fall har även fackliga företrädare deltagit i

samtalen. Dessutom har intervjuer ägt rum med företrädare för trygghetsråden och några bemanningsföretag. Till detta kommer att utredningen har samtalat med referensgruppen för att få del av deras synpunkter på frågan huruvida det förekommer inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning.

För att få ett statistiskt säkerställt resultat borde de av Markör AB genomförda telefonintervjuerna i och för sig ha riktats till ett betydligt större antal arbetsgivare än vad som skett, men med tanke på den stora kostnaden och osäkerheten kring resultaten även med ett större antal intervjuade har undersökningsföretaget avrått från detta.

Mot bakgrund av den mängd kontakter som tagits med företrädare för arbetstagarorganisationer i förening med de andra undersökningar som företagits, vilka undersökningsåtgärder i stort gett samma resultat, anser utredningen ändå att en god bild av förhållandena har kunnat erhållas.

Resultaten av undersökningarna

Huvudfrågan för utredningen är i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning.

Endast 1,5 procent av den sysselsatta befolkningen i Sverige arbetar i ett bemanningsföretag. Redan härav framgår att antalet inhyrda på svensk arbetsmarknad är av begränsad omfattning.

Det bör också påpekas att täckningsgraden vad gäller kollektivavtal, dvs. antal anställda som omfattas av kollektivavtal, var cirka 90 procent år 2013. När det gäller kollektivavtal inom bemanningsföretagens områden är täckningsgraden för övrigt ännu högre, omkring 97 procent.

De undersökningar som utredningen gjort visar samtliga att *inhyrning av personal från bemanningsföretag i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning är mycket sällsynt förkommande*. Från fackligt håll, framförallt inom *mediebranschen*, uppges emellertid att det där förekommer i viss mån.

Markör AB har genom sin utredning konstaterat att i förhållande till hela målgruppen som sagt upp personal på grund av arbetsbrist hade endast 4 procent hyrt in personal från bemanningsföretag istället för att återanställa personal med företrädesrätt.

Utredningens enkät till parterna ger samma bild av företeelsen. Av 73 tillfrågade har 46 svarat, vilket i och för sig gör att inte heller denna kartläggning är heltäckande. Av dessa 46 har endast tre uppgett att inhyrning av arbetstagare från bemanningsföretag sker i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning. Det är Svenska Transportarbetareförbundet, Naturvetarna och Svenska Journalistförbundet.

Svenska Transportarbetareförbundet har uppgett att det i vart fall har förekommit tidigare, men att det blivit alltmer ovanligt efter åren 2009–2010. Naturvetarna har, när de tillfrågats närmare, uppgett att de inte uppfattar det som att arbetsgivarna försöker kringgå bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning, utan att det är fråga om flexibilitetsskäl, samt att det ofta sker uppgörelser där anställda avstår från företrädesrätten till återanställning. Svenska Journalistförbundet har uppgett att det snarare är i undantagsfall som inhyrning inte sker i bolag där det förekommit nedskärningar och att bolagen numera har egna bemanningsföretag.

Medieföretagen har däremot å sin sida uppgett att det är ovanligt att företag i mediebranschen säger upp personal på grund av arbetsbrist och därefter hyr in personal under tid då arbetstagare har företrädesrätt till återanställning.

Av utredningens enkät framgår att *tvister* på området är sällsynt förekommande. Svenska Journalistförbundet och Naturvetarna har dock påpekat att det förekommer tvister, men att det är svårt att driva dem med hänsyn till rådande rättspraxis.

Även de s.k. djupintervjuerna ger vid handen att inhyrning i samband med att tidigare uppsagd personal har företrädesrätt till återanställning inte synes förekomma annat än i enstaka undantagsfall. Inom handelsområdet har företrädare för Unionen pekat på att inhyrning under företrädesrättstid förekommit vid något tillfälle, men att parterna var oense om huruvida arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer och att frågan aldrig ställdes på sin spets. Vad gäller medieområdet framkom att inhyrning skett under tid då tidigare uppsagd personal haft företrädesrätt till återanställning, men i mycket begränsad omfattning. Det upplystes också att företaget ifråga valt att ha ett fåtal ”fasta bemanningsanställda”.

Övriga undersökningar som utredningen gjort visar inte något annat resultat än det nu redovisade.

Ibland har de intervjuade tagit upp andra närliggande frågor. Det kan vara fråga om entreprenad eller att arbetstagare sägs upp på

grund av arbetsbrist och sedan får återkomma som egenföretagare. Dessa frågor ligger emellertid utanför utredningens direktiv, men vi har valt att redovisa dem, bl.a. av det skälet att det förekommer att de olika företeelserna blandas ihop.

De *orsaker* som anges som skäl till arbetsgivarens beslut att hyra in arbetskraft istället för att återanställa är i huvudsak flexibilitets-skäl, särskilda kompetensbehov, att den uppsagde inte har haft tillräckliga kvalifikationer, att det är lättare att klara tillfälliga anställningar genom att anlita bemanningsföretag samt att man inte önskar förlängd tid med företrädesberättigad personal. Inom industrin har påpekats att företagen är beroende av flexibilitet, eftersom man verkar på en global marknad. Vad gäller mediebranschen har från arbetsgivarhåll uppgetts att det ekonomiskt problematiska läge som råder i tidningsbranschen gör att flexibilitetsbehovet och behovet av särskild kompetens är stort.

Från arbetstagarhåll har det angetts att man tror att orsakerna kan vara att arbetsgivaren ska slippa återanställa personer man inte vill ha tillbaka, brådslande situationer eller för att undvika att tid för företrädesrätt till återanställning förlängs eller att visstidsanställda får företrädesrätt.

När det gäller *frågan hurvida det nuvarande regelverket påverkar företrädesrätten, mot bakgrund av undersökningarnas resultat, och hur berörda arbetstagare påverkas*, kan återigen konstateras att det är mycket ovanligt att inhyrning sker i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp har företrädesrätt till återanställning. Om sådan inhyrning inte är aktuell, påverkas inte heller företrädesrätten.

För det fall inhyrning sker konstaterar utredningen att företrädesrätten i den situationen inte har någon betydelse för den uppsagde, om det inte – även om fråga inte är om nyanställning – visas att syftet med inhyrningen varit att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning och handlandet dessutom framstått som otillbörligt, i enlighet med Arbetsdomstolens praxis. För den som hyrs in kan det däremot innebära en möjlighet att komma in på arbetsmarknaden.

För det fall i uttrycket regelverk inbegrips också kollektivavtalsregleringen framkommer i kartläggningen att reglerna haft viss praktisk betydelse. Regleringarna omfattar en stor del av arbetsmarknaden, då många arbetstagare omfattas av kollektivavtalen ifråga. Från arbetstagarhåll har anförts att reglerna haft en återhållande effekt och att respekten för frågans betydelse har ökat. På arbetsgivarsidan har vissa sektorer däremot uppgett att regleringen

är negativ för flexibilitetsbehovet. Genom våra utredningar har framkommit att det inte finns några ärenden som prövats i skiljenämnd och att det i princip inte förekommit några tvister med anledning av den s.k. KFF-regleringen.

Vad gäller regleringen i MBL om förhandlingsskyldighet har det inte genom undersökningarna framkommit något som tyder på några problem. Vi har dock noterat att Bemanningsföretagen ifrågasatt att förhandlingsskyldighet alltid ska gälla vid inhyrning.

Uttrycket *hur berörda arbetstagare påverkas* kan tolkas på olika sätt. Vi har valt att ställa frågor i samband med intervjuer med fackliga organisationer, men har inte gjort någon undersökning bland enskilda arbetstagare. Dessutom har vi tagit del av olika rapporter på området. Frågor som ofta tas upp är arbetsmiljö, stress, oregelbundna arbetstider, sämre löner och byten av arbetsplats. För andra arbetstagare kan det vara så att ett arbete i bemanningsföretag ger högre lön och det finns de som uppskattar att prova olika arbetsplatser. En anställning i bemanningsföretag kan således vara olika för olika personer. Det har också framkommit att en anställning i bemanningsföretag, som i och för sig ofta är en tillsvidareanställning, kan leda till anställning hos kundföretaget.

Vi har konstaterat att det endast finns lite forskning på detta område som avser Sverige, och att det kan behövas ytterligare kunskaper på området.

För att få frågan om vilken möjlighet arbetsgivare har att tillgodose sitt arbetskraftsbehov belyst har utredningen ställt frågor i den enkät som tillställts parterna samt i de intervjuer som hållits. I de s.k. djupintervjuerna har samtliga arbetsgivare sagt att de använder sig av inhyrd personal i någon mån och att möjligheten att hyra in personal är viktig för dem. Frågan har olika betydelse för olika branscher. Företrädare för såväl kommunen som landstinget har uppgett att möjligheten till inhyrning är nödvändig för att deras verksamheter ska fungera, då det föreligger problem att rekrytera såväl läkare som förskollärare. Tillverkningsföretagens företrädare har betonat att det är nödvändigt för dem att kunna möta upp- och nedgångar i efterfrågan genom att snabbt kunna ändra bemanningen, i synnerhet eftersom de berörs av svängningar i världsekonomin. Även vad gäller lagerverksamhet på handelsområdet uppges ett flexibilitetsbehov, då verksamheten är ojämn. Företrädare för ett mindre företag har framfört att det underlättar administrativt för dem att kunna hyra in personal och att det är ett bra sätt att rekrytera på.

Den fråga som slutligen anges i direktivet är *bemanningsföretagens funktion för en väl fungerande arbetsmarknad*. Utredningen har tolkat detta som en mer generell frågeställning, utan direkt koppling till kartlägningsarbetet.

När det gäller företagets motiv för att hyra in arbetskraft, trots att lönekostnaden för inhyrande företag blir högre per timme vid inhyrning, är ett skäl att det ofta är fråga om korttidsuthyrningar och att det genom inhyrning går fortare att få tag på en lämplig person. Det kan röra sig om en hastigt uppkommen situation vid sjukdom, eller att efterfrågan på ett företags produkter eller tjänster plötsligt har ökat. Likaså kan det vara fråga om osäkerhet om efterfrågeökningen är tillfällig eller långvarig. Det kan också vara så att inhyrningen trots allt leder till lägre totala lönekostnader genom att lönen för övriga anställda inte behöver höjas till en nivå som skulle ge en balans på arbetsmarknaden. I andra fall kan det vara ett sätt att få specialiserad personal för en viss uppgift.

En annan omdiskuterad fråga är rekryteringen till bemanningsföretagen och villkoren för dem som är rekryterade dit. Som vi tidigare nämnt kan en anställning i bemanningsföretag betyda olika saker för olika personer. När det gäller såväl frågan om arbetsmiljö som frågan om löner för bemanningsanställda finns behov av ökade kunskaper genom forskning och utredningar.

1 Utredningens uppdrag och arbete

1.1 Bakgrunden till utredningen

Sedan vinstsyftande uthyrningsverksamhet legaliserades i Sverige i början av 1990-talet har bemanningsbranschen expanderat. Den fanns dock redan i mindre skala innan den legaliserades.

I samhällsdebatten har från arbetstagarhåll under lång tid framförts vissa farhågor rörande bemanningsföretagens roll på arbetsmarknaden. Kritiken har bl.a. gällt en oro för att arbetsgivare ska kringgå bestämmelserna i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) genom att säga upp arbetstagare på grund av arbetsbrist för att därefter istället hyra in arbetskraft.

Arbetsgivarsidan har däremot haft en annan hållning till bemanningsföretagen och ansett inhyrning som ett positivt komplement vid bl.a. arbetstoppar och tillfällig frånvaro.

Frågan om eventuellt kringgående av LAS kom att bli alltmer aktuell i debatten efter Arbetsdomstolens dom 2003 nr 4 i en tvist mellan Svenska Metallindustriarbetareförbundet å ena sidan och Sveriges Verkstadsförening samt ABU Aktiebolag å andra sidan, det s.k. ABU Garcia-målet. Arbetsdomstolen konstaterade att det inte finns något generellt förbud mot inhyrning under tid då uppsagda arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, men att det inte kan uteslutas att det finns situationer där det föreligger omständigheter som föranleder att inhyrningen bör betraktas som ett otillåtet kringgående av företrädesrättsreglerna.

När reglerna om företrädesrätt till återanställning infördes genom LAS år 1974 var det otillåtet med uthyrning av personal. Efter Arbetsdomstolens dom i ABU Garcia-målet har det i debatten flera gånger ifrågasatts om det ska vara tillåtet att hyra in personal när det finns arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist, vilka har företrädesrätt till återanställning.

I 2010 års avtalsrörelse ställdes mer intensiva krav från LO-förbunden på en reglering, som syftade till att begränsa arbetsgivarens möjligheter att hyra in arbetskraft när det finns uppsagda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning. Avtalsrörelsen resulterade i en rad olika lösningar på hur bemanningsfrågan skulle regleras. Inom vissa branscher skedde ingen reglering. På andra områden reglerades frågan, trots att parterna uttalade att inhyrning av arbetskraft inte var något problem för dem. Inom offentlig sektor finns inte, med något undantag, reglering på området.

Frågan har även här efter varit föremål för debatt. I samband med antagandet av uthyrningslagen, vilken trädde i kraft den 1 januari 2013, framfördes t.ex. i flera motioner från socialdemokrater och vänsterpartister krav på att LAS skulle ändras så att en arbetsgivare inte kan säga upp arbetstagare och hyra in ersättare via bemanningsföretag under tiden som arbetstagarens företrädesrätt till återanställning fortfarande kan göras gällande. Riksdagen avlog motionerna, men arbetsmarknadsutskottet påpekade vikten av att företrädesrätten beaktas och att man utgick från att arbetsgivare tillämpar lagar och kollektivavtal på ett korrekt och ansvarsfullt sätt.¹ Utskottet hänvisade också till att man erfarit att regeringen avsåg att tillsätta en utredning med uppgift att kartlägga eventuella problem på området.

Även i 2013 års avtalsrörelse förekom viss kollektivavtalsreglering på området inom den privata sektorn i bl.a. Transportavtalet.

1.2 Uppdraget

Regeringen beslutade den 17 januari 2013 att tillsätta en särskild utredare med uppdrag att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (dir.2013:1, se bilaga 1). Enligt direktivet är syftet med undersökningen att belysa om, och i sådant fall hur, företrädesrätten påverkas. Undersökningen ska avse såväl privat som offentlig sektor.

En utgångspunkt för utredningen är enligt direktivet att analysera gällande rätt samt undersöka hur inhyrning i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist regleras i kollektivavtal i olika branscher.

¹ Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2012/13: AU5, s. 32 f., samt rskr.2012/13:53.

I direktivet ges följande närmare beskrivning av uppdraget. Utredaren ska i dialog med arbetsmarknadens parter undersöka omfattningen av inhyrning i samband med arbetsbrist, och undersöka vilka orsaker som kan ligga bakom arbetsgivares beslut att hyra in arbetskraft istället för att återanställa.

Utredaren ska mot bakgrund av vad som framkommer genom undersökningen om hur inhyrning tillämpas analysera om, och i sådant fall hur, det nuvarande regelverket påverkar företrädesrätten, arbetsgivarens möjlighet att tillgodose sitt arbetskraftsbehov, hur berörda arbetstagare påverkas, samt belysa den funktion bemanningsföretagen har för en väl fungerande arbetsmarknad.

I direktivet anges särskilt att utredaren ska genomföra uppdraget i dialog med arbetsmarknadens parter och med företrädare för de mindre företagen. Enligt den 12 december 2013 meddelat tilläggsdirektiv (dir 2013:114, se bilaga 2) ska utredaren redovisa sitt uppdrag senast den 18 juli 2014.

1.3 Uppdragets genomförande

Utredningen har bestått av utredaren, en utredningssekreterare samt under viss tid en biträdande sekreterare. Den inledningsvis förordnade utredaren entledigades på egen begäran, varefter en ny utredare tillsattes i december 2013. En referensgrupp bestående av representanter från Landsorganisationen (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Svenskt Näringsliv, Bemanningföretagen, Företagarna, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Arbetsgivarverket har biträtt utredningens arbete. Vidare har tre experter från Arbetsmarknadsdepartementet, Näringsdepartementet och Finansdepartementet varit knutna till utredningen. Utredningen hade sitt första sammanträde med referensgruppen och experterna den 7 maj 2013 och har därefter haft sju sammanträden.

För att få fram ett underlag för att belysa frågorna i utredningsuppdraget avsåg utredningen att via Statistiska Centralbyrån (SCB) genomföra en undersökning riktad till företag som varslat arbetstagare om uppsägning. Sedan det visat sig att SCB av Arbetsförmedlingen nekats tillgång till varseluppgifterna, under åberopande av sekretess, och SCB valt att inte överklaga beslutet var denna väg inte möjlig. Istället har utredningen via Markör Marknad & Kommunikation AB (Markör AB), ett utrednings- och undersöknings-

företag som har ramavtal med staten, genomfört telefonintervjuer med ett begränsat antal arbetsgivare, där personalstyrkan enligt register minskat under viss angiven tid. För att kunna få ett statistiskt säkerställt underlag borde antalet intervjuer emellertid ha varit avsevärt mycket större, men med tanke på den betydande kostnaden och osäkerheten avseende resultaten även med ett större antal intervjuade, har utredningen på inrådan av undersökningsföretagen avstått från det. Utredningen har mot bakgrund av detta tvingats göra kartläggningen under andra, sämre, förutsättningar. Utöver undersökningen som genomförts via Markör AB, har utredningen själv genomfört en enkätundersökning. Enkäten tillställdes arbetsmarknadens parter. Kompletterande intervjuer har sedan hållits med ytterligare parter och intresseorganisationer. Därutöver har ett antal intervjuer genomförts med arbetsgivare inom såväl privat som offentlig sektor. I en del fall har även fackliga företrädare deltagit i samtalen. Dessutom har intervjuer ägt rum med företrädare för trygghetsråden och fyra bemanningsföretag.

1.4 Betänkandets disposition

Efter de inledande avsnitten innehåller betänkandet i kapitel 2–3 en orientering om aktörer på arbetsmarknaden och grundläggande begrepp inom arbetsrätten. I kapitel 4 lämnas en redogörelse för bemanningsbranschens utveckling i Sverige. Därefter följer i kapitel 5 en redogörelse för rättsliga utgångspunkter vad avser inhyrning och företrädesrätt till återanställning samt för några ILO-konventioner av betydelse för frågan om privat arbetsförmedling, liksom för innehållet i det s.k. bemanningsdirektivet. I kapitel 6 lämnas en redogörelse för rättspraxis. Kapitel 7 innehåller en redovisning av innehållet i de kollektivavtal som har särskilda bestämmelser om inhyrning i samband med att det finns uppsagd personal med företrädesrätt till återanställning. Kapitel 8 behandlar samhällsekonomiska aspekter på anställningen. I kapitel 9 behandlas den diskussion som varit i riksdagen och rapporteringen i media samt de anmälningar som gjorts till Europeiska Kommissionen angående införandet av bemanningsdirektivet. Därefter följer i kapitel 10 en orientering om bemanningsbranschen idag. Kapitel 11 behandlar arbetstagarens situation i bemanningsföretagen. I kapitel 12–16 redovisas resultaten av de undersökningar som har genomförts för att kartlägga förekomsten av inhyrning av arbetskraft i situationer där arbetstagare

som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt LAS. Det avslutande kapitlet, kapitel 17, innehåller en sammanfattande redovisning av undersökningarna och en analys i enlighet med vad som anges i direktivet.

2 Allmänt om den svenska arbetsmarknaden

2.1 Inledning

Den huvudfråga direktivet handlar om har sin utgångspunkt i den arbetsrättsliga lagstiftningen och de kollektivavtal som arbetsmarknadens parter träffat. I några inledande kapitel vill vi därför kort orientera om grundläggande begrepp och aktörer på den svenska arbetsmarknaden.

2.2 Den svenska arbetsmarknadsmodellen

Förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och dess organisationer regleras i ett flertal lagar, som ger grundskydd för arbetstagarna. En av de viktigare lagarna inom den individuella arbetsrätten, som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, är lagen (1982:80) om anställningsskydd, också kallad *anställningsskyddslagen* eller LAS. Den kollektiva arbetsrätten rör förhållandet mellan arbetsgivare/arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer. Den centrala lagen där är lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, även kallad *medbestämmandelagen* eller MBL. De arbetsrättsliga lagarna är i regel tvingande till arbetstagarens fördel. Till stor del är lagstiftningen emellertid *semidispositiv*, vilket betyder att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal kan överenskomma om regler som kompletterar eller avviker från vad som gäller enligt lagen. Det går således inte att göra avvikelser till nackdel för arbetstagaren genom individuella avtal. I sammanhanget bör även nämnas att med *dispositiv* lagstiftning menas lag som det är möjligt för enskilda att avtala bort. Vad som är karakteristiskt för den svenska arbetsmarknaden och den s.k. svenska modellen är således att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare till stor del styrs av *kollektivavtal*.

2.3 Kollektivavtal

Ett kollektivavtal är ett skriftligt avtal om anställningsvillkor mellan en arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och en facklig arbetstagarorganisation. Det kan också reglera förhållandena i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Förutom att det tecknas *centrala* kollektivavtal med central arbetstagarorganisation, kan det också tecknas *lokala* avtal för ett företag eller en arbetsplats med en lokal arbetstagarorganisation. Innehållet i de centrala avtalen ger dock ramarna för innehållet i de lokala avtalen.

Kollektivavtalet är ett resultat av förhandling parterna emellan och reglerar bl.a. löner, allmänna villkor om formerna för anställning, sjukdom, semester, arbetstid samt försäkringsskydd.

Av betydelse för utredningens arbete är att det numera i vissa kollektivavtal finns överenskommelser om vad som ska gälla i samband med att personal från bemanningsföretag hyrs in under tid då det finns uppsagd personal med företrädesrätt till återanställning. Vi återkommer närmare till detta i kapitel 7.

Enligt Medlingsinstitutet finns det omkring 670 kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor på svensk arbetsmarknad.¹ Avtalen har tecknats av de cirka 115 parter som enligt Medlingsinstitutet finns på den svenska arbetsmarknaden, varav 60 arbetstagarorganisationer och 55 arbetsgivarorganisationer. Avtalen förekommer i huvudsak inom det privata näringslivet, staten samt kommuner och landsting. Enligt Medlingsinstitutet omfattar avtalen ungefär 3,4 miljoner anställda.² Det är fler än antalet medlemmar i arbetstagarorganisationerna och beror på att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare tillämpar avtalen även på anställda som är oorganiserade.

En arbetsgivare som inte är medlem i en arbetsgivarorganisation kan teckna ett s.k. *hängavtal* med en arbetstagarorganisation. Det betyder att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen är överens om att följa ett befintligt kollektivavtal.

Omkring 70 procent av arbetstagarna i Sverige är organiserade i arbetstagarorganisationer och närmare 90 procent av arbetsgivarna hör till arbetsgivarorganisationer, enligt Medlingsinstitutet. De anger också att täckningsgraden för kollektivavtalen, dvs. antal anställda som täcks av kollektivavtal, var cirka 90 procent för år 2013.

¹ Se Medlingsinstitutets årsrapport 2013, s. 21 ff.

² Se samma årsrapport s. 131. Jfr Kjellberg, Anders, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Lunds universitet, 2014, s. 9 ff., som anger siffran till knappt 3,6 miljoner.

2.4 Arbetsmarknadens parter

2.4.1 Arbetsgivarnas organisationer³

Svenskt Näringsliv är en s.k. huvudorganisation som hanterar frågor som är gemensamma för organisationens medlemsförbund. Svenskt Näringsliv företräder närmare 60 000 små, medelstora och stora företag. Dessa är organiserade i 49 bransch- och arbetsgivarförbund. Det är förbunden som förhandlar, bl.a. om löner. Förbunden utgör föreningen Svenskt Näringslivs medlemmar. De enskilda företagen är medlemmar i bransch- och arbetsgivarförbund och samtidigt medlemmar i Svenskt Näringsliv. Medlemsorganisationerna framgår av tabell 2.1.⁴

³ Se närmare information på www.mi.se

⁴ Tabell från Medlingsinstitutets årsrapport 2013 s. 24. Bussarbetsgivarna ingår sedan den 1 januari 2014 i Sveriges Bussföretag (se www.transportgruppen.se).

Tabell 2.1 Medlemsorganisationer inom Svenskt Näringsliv

Medlemsorganisation	Förbundsgrupp eller motsvarande
Almega Samhallförbundet	Almega
Almega Tjänsteförbunden*	Almega
Almega Tjänsteföretagen	Almega
Bemanningsföretagen	Almega
Bil Sweden	
Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Transportgruppen
Bruksindustriföreningen/Jernkontoret	
Bussarbetsgivarna	Transportgruppen
Byggmaterialindustrierna	
Byggnadsämnesförbundet**	
Elektriska Installatörsorganisationen EIO	
EnergiFöretagens Arbetsgivareförening EFA	
Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	
Grafiska Företagens Förbund**	
IKEM – Innovations och kemiindustrierna i Sverige**, ***	
IT&Telekomföretagen inom Almega	Almega
Kemisk-Tekniska Leverantörförbundet	
Livsmedelsföretagen**	
Läkemedelsindustriföreningen (LIF)	
Maskinentreprenörerna	
Medieföretagen	Almega
Motorbranschens Arbetsgivareförbund	Transportgruppen
Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund	Transportgruppen
Plåtslageriernas Riksförbund	
Sjöfartens Arbetsgivareförbund	Transportgruppen
Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet**	
Skogsindustrierna**	Industriarbetsgivarna
Stål och Metall Arbetsgivareförbundet**	Industriarbetsgivarna
SveMek**	Industriarbetsgivarna
SveMin inklusive Gruvornas arbetsgivareförbund (GAF)**	Industriarbetsgivarna
Svenska FlygBranschen	Transportgruppen
Svensk Betong	
Svensk Handel	
Svenskt Näringslivs Allmänna avdelning	
Sveriges Bergmaterialindustri	
Sveriges Byggindustrier	
Sveriges Hamnar	Transportgruppen
Sveriges Managementkonsulter (SMK)	
Sveriges Redareförening	
Sveriges Transportindustriförbund	
Teknikföretagen**	
Teknikgrossisternas Arbetsgivareförening	Kanslisamarbete med EFA
TEKO Sveriges Textil och Modeföretag**	
Trä- och Möbelföretagen**	
Visita – Svensk besöksnäring	
VVS Företagen	
Värdföretagarna	Almega
Återvinningsindustrierna	

Källa: Medlingsinstitutet, grundat på uppgifter från Svenskt Näringsliv.

* Inklusive bland annat Apoteksföretagen, Fastighetsarbetsgivarna, Hemserviceföretagen, Järnvägsinfrastruktur, Kommunikationsföretagen, Serviceentreprenörerna, Spårtrafikföretagen, Svenska Teknik & Designföretagen, Säkerhetsföretagen, Utbildningsföretagen, Utveckling och tjänster.

** Part i Industriavtalet.

*** Tidigare Industri- och Kemigruppen och Plast- och Kemiföretagen.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) förhandlar fram centrala avtal som sedan genom särskilda överenskommelser på lokal nivå (LOK) tillämpas i de primär- och landstingskommunala verksamheterna. För vissa verksamheter finns avtal som delvis avviker från vad som gäller generellt. Inom staten är det *Arbetsgivarverket* som förhandlar fram och sluter kollektivavtal med stöd av förordning (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m. som sedan anpassas till de olika verksamheterna. Medlemmar i SKL är Sveriges 290 kommuner, 20 landsting samt regionerna Gotland, Halland, Skåne och Västra Götaland. Arbetsgivarverket företräder 250 medlemmar, såväl de statliga myndigheterna som andra arbetsgivare med anknytning till det statliga området.

Det finns också ett antal mindre arbetsgivarorganisationer. *Arbetsgivaralliansen* organiserar ideella och idéburna organisationer. *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO)* organiserar de flesta banker i Sverige, bankerna närstående företag som försäkrings-, finans-, fond-, kredit-, data- och fastighetsföretag samt även vissa andra typer av företag såsom hypoteksföreningar och fondmäklare. *Fastighetsbranschens arbetsgivarorganisation (Fastigo)* organiserar företag inom bostads- och fastighetsbranschen. *Glasbranschföreningen* är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag inom glasmästeri, bilglas, glas- och metallfasader samt konstinramning. *Idea* är ett arbetsgivareförbund för ideella organisationer. *Arbetsgivarföreningen KFO* är en organisation för främst kooperativa företag, ideella organisationer och folkrörelser. *Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)* organiserar i huvudsak företag som ägs av kommuner och landsting. *Målaremästarnas Riksförening* är en bransch- och arbetsgivarorganisation för måleriföretagen. *Pacta* är en arbetsgivarorganisation för kommunalförbund och företag som – oavsett ägarform – tillämpar kommunala avtal. *Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation* är en organisation för Svenska kyrkans församlingar, stift och samfälligheter. *Svensk Scenkonst* organiserar arbetsgivare i scenkonstsektorn.

Det finns ytterligare några mindre organisationer, t.ex. *Måleri-företagarna*, *Sveriges Frisörföretagare*, *Folkbildningsförbundet* och *Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund*.

2.4.2 Arbetstagarnas organisationer⁵

Centralorganisationer på arbetstagsidan är de fackliga organisationerna *LO*, *TCO* och *Saco*. De driver gemensamma frågor för medlemsförbunden, medan deras medlemsförbund sköter förbunds-specifika förhandlingar. En arbetstagare är medlem i ett fackförbund för arbetstagare. Det ska dock påpekas att det inte är obligatoriskt att vara ansluten till ett fackförbund. I vissa frågor sker förhandlingarna genom samverkansorgan som PTK Förhandlings- och samverkansorganisation eller OFR Offentliganställdas Förhandlingsråd.

LO har följande medlemsförbund: *Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)*, som har medlemmar inom bygg- och anläggningssektorn. *Svenska Elektrikerförbundet (SEF eller Elektrikerna)* vars medlemmar arbetar som installatörer eller reparatörer inom elbranschen eller i privata kraftverk. *Fastighetsanställdas Förbund (Fastighets)* har medlemmar som arbetar som fastighetsarbetare, t.ex. som städare eller fastighetsskötare. *GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS)* är en sammanslagning av Grafiska Fackförbundet, Mediafacket och Skogs- och Träfacket. Dess medlemmar arbetar bl.a. inom tryckerier och träindustrin. *Handelsanställdas förbund (Handels)* har medlemmar som i huvudsak arbetar inom detaljhandeln. Andra medlemsgrupper är t.ex. lagerarbetare och frisörer. *Hotell- och Restaurangfacket (HRF)* har medlemmar som bl.a. arbetar inom hotell, restaurang och nöjesanläggningar. *Industriefacket Metall (IF Metall)*, har medlemmar som är verksamma huvudsakligen i landets industrier och verkstäder men även inom t.ex. tvätterier. *Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)* organiserar i huvudsak anställda i landets kommuner. *Livsmedelsarbetareförbundet (Livs)*, har medlemmar i branscher som bageri, mejeri och slakteri. *Musikerförbundet* organiserar professionella musiker. *Svenska Målareförbundet* har medlemmar som arbetar som bl.a. byggnadsmålare, billackerare och industrilackerare. Medlemmar i *Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, (Pappers)*, arbetar inom massa- och pappersindustrin. *Facket för Service och Kommu-*

⁵ Framställningen bygger på information hämtad från www.mi.se; www.lo.se; www.tco.se och www.saco.se

nikation (SEKO) har medlemmar inom nio branscher; Civil, Energi, Försvar, Post, Sjöfolk, Tele, Trafik, Vård och Väg & Ban. Svenska Transportarbetareförbundet (Transport) har medlemmar inom transportnäringen, t.ex. lastbilschaufförer, bagagelastare på flygplatser och anställda på bensinmackor.

Antal medlemmar i respektive LO-förbund framgår av tabell 2.2.⁶

Tabell 2.2 Antal medlemmar i respektive LO-förbund

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2012	Förändring 2011–2012	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Svenska			
Byggnadsarbetareförbundet	77 983	-1 201	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Elektrikerförbundet	20 444	-398	6F Fackförbund i samverkan
Fastighetsanställdas Förbund	28 496	-747	6F Fackförbund i samverkan
GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	45 596	-1 891	Facken inom industrin
Handelsanställdas förbund	120 474	3 201	
Hotell och Restaurang Facket	28 651	-1 855	
IF Metall	266 312	-7 243	Facken inom industrin
Svenska Kommunalarbetare- förbundet	502 497	2 123	
Livsmedelsarbetareförbundet	26 779	-901	Facken inom industrin
Svenska Musikerförbundet	2 430	-5	
Svenska Målareförbundet	12 448	-22	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Pappersindustriarbetare- förbundet	16 879	-56	
SEKO – Facket för Service och Kommunikation	81 345	-1 822	6F Fackförbund i samverkan
Svenska Transportarbetare- förbundet	56 753	168	
Summa	1 287 087	-10 649	

Källa: Medlingsinstitutet, grundat på uppgifter från LO.

TCO har följande medlemsförbund: *Fackförbundet ST*, som organiserar anställda främst inom statliga verksamheter, t.ex. myndigheter, affärsverk, högskolor och universitet, statligt ägda bolag eller statligt finansierade stiftelser. *Finansförbundet* som organiserar anställda inom bank och finans. *FTF-facket för försäkring och finans*, vars medlemmar arbetar på försäkringsbolag, på banker som ägs av försäkringsbolag

⁶ Tabell från Medlingsinstitutets årsrapport 2013 s. 27.

eller hos försäkringsmäklare. *Försvarsförbundet* organiserar verksamma inom försvaret och närstående verksamhetsområden, exempelvis Försvarets materielverk och Rekryteringsmyndigheten. *Svenska Journalistförbundet* är yrkes- och fackförbundet för journalister som arbetar för svenska medier. *Läraryrket* är ett av två fackförbund för pedagoger, bland medlemmarna finns förskollärare och fritidspedagoger samt lärare på alla nivåer i utbildningssystemet. *Polisförbundet* organiserar poliser. *Skogs- och Lantbrukstjänstemannaförbundet* (SLF) organiserar tjänstemän inom bl.a. lantbruk, virkesmätning och golf. *Sveriges yrkesmusikerförbund* (SYMF) organiserar yrkesverksamma musiker och sångare. *Teaterförbundet* är ett förbund inom scen-, film- och mediebranschen, medlemmarna är yrkesverksamma artister, tekniker och administratörer inom teater, film, radio, TV och bio. *TULL-KUST* organiserar anställda tjänstemän inom tullen och kustbevakningen. *Unionen* har en stor bredd på de yrkesgrupper som organiseras. Alla tjänstemän på en arbetsplats i den privata sektorn kan vara medlemmar. Numera ingår även Farmaciförbundet i Unionen. *Vision*, tidigare SKTF eller Svenska kommunaltjänstemannaförbundet, organiserar i första hand anställda i kommun, landsting och kyrka. *Vårdförbundet*, vars medlemmar arbetar som sjuksköterskor, röntgensjuksköterskor, barnmorskor och biomedicinska analytiker.

Antal medlemmar i respektive TCO-förbund framgår av tabell 2.3.⁷

⁷ Tabell från Medlingsinstitutets årsrapport 2013 s. 27.

Tabell 2.3 Antal medlemmar i respektive TCO-förbund

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2012	Förändring 2011–2012	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Vision*	122 077	218	OFR
Fackförbundet ST	64 244	188	OFR
Farmaciförbundet**	4 174	-139	PTK
Finansförbundet	28 923	-518	
FTF – Facket för försäkring och finans	12 774	180	
Försvarsförbundet	3 035	-145	OFR
Svenska Journalistförbundet	13 512	-61	PTK
Läraryrket***	177 278	1 155	OFR, PTK
Polisförbundet	19 382	559	OFR
Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet	830	-22	
Symf (Sveriges yrkesmusik- förbund)	1 406	-5	PTK
Teaterförbundet	6 276	-58	OFR, PTK
TULL-KUST	2 042	-61	OFR
Unionen*	450 137	28 021	Facken inom industrin, PTK
Vårdförbundet	89 801	-1 431	OFR, PTK
Samtliga	995 891	27 025	

Källa: Medlingsinstitutet, grundat på uppgifter från TCO.

* Vision hette fram till september 2011 SKTF.

** Farmaciförbundet och Unionen gick samman den 1 januari 2014.

*** Inklusive Svenska folkhögskolans läraryrket, SFHL.

Saco har följande medlemsförbund: *Akademikerförbundet SSR*, som organiserar bl.a. ekonomer, personalvetare och socionomer. *Civil-ekonomerna*, som organiserar civilekonomer. *DIK* vars medlemmar är akademiker inom områdena dokumentation, information, kommunikation och kultur. *Fysioterapeuterna* organiserar sjukgymnaster med legitimation från Socialstyrelsen. *Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA)* organiserar arbetsterapeuter. *Jusek* organiserar bl.a. jurister, ekonomer och systemvetare. *Kyrkans Akademikerförbund (KyrkA)* organiserar akademiker anställda i Svenska kyrkan; de största yrkesgrupperna är präster, diakoner och pedagoger. *Lärarnas Riksförbund* är ett förbund för akademiker och organiserar behöriga lärare och studie- och yrkesvägledare. *Naturvetarna* organiserar bl.a. biologer, fysiker, meteorologer och trädgårdsingenjörer. *Officersförbundet* organiserar

militär personal med en anställning inom Försvarsmakten och närstående myndigheter. *Reservofficerarna* är en intresse- och fackorganisation för reservofficerare. *Trafik och Järnväg (TJ)* har medlemmar med administrativ, teknisk eller arbetsledande funktion vid företag med verksamhet inom järnväg eller buss- och sjötrafik. *SRAT* organiserar akademiker inom hälsa, kommunikation och förvaltning. Bland medlemmarna finns bl.a. optiker, tandhygienister och diplomater. *Sveriges Arkitekter* organiserar arkitekter inom olika områden. *Sveriges Farmaceuter* organiserar farmaceuter, apotekare och receptarier. *Sveriges Ingenjörer* organiserar högskoleutbildade ingenjörer. *Sveriges läkarförbund* organiserar läkare. *Sveriges Psykologförbund* organiserar bl.a. psykologer. *Sveriges Skolledarförbund* vars medlemmar är ledare inom skolor och utbildningsområdet. *Sveriges Tandläkarförbund* organiserar tandläkare och odontologiska lärare. *Sveriges universitetsläraresförbund (SULF)* organiserar bl.a. lärare, forskare och forskarstuderande. *Sveriges Veterinärförbund* som organiserar veterinärer.

Antal medlemmar i respektive Saco-förbund framgår av tabell 2.4.⁸

⁸ Tabell från Medlingsinstitutets årsrapport 2013 s. 28.

Tabell 2.4 Antal medlemmar i respektive Saco-förbund

Förbund	Yrkesverksamma 31 dec 2012	Förändring 2011–2012	Ingår i samverkansorgan eller motsvarande
Akademikerförbundet SSR	46 233	1 594	OFR, PTK, Saco-S
Civilekonomerna	26 386	249	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
DIK	17 788	605	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Arbetsterapeuter	7 997	46	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Jusek	59 652	633	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Kyrkans akademikerförbund	4 098	-7	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund**	9 942	182	OFR, PTK, Saco-S
Lärarnas Riksförbund	57 951	359	OFR, PTK, Saco-S
Naturvetarna	26 851	980	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Officersförbundet	11 871	469	OFR
Saco-förbundet Trafik och Järnväg	3 596	-24	Akademikeralliansen, Saco-S
SRAT	11 363	96	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Arkitekter	7 820	252	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Farmaceutförbund	5 284	-72	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Ingenjörer	110 653	3 502	Akademikeralliansen, Facken inom industrin, PTK, Saco-S
Sveriges läkarförbund	32 349	462	OFR, PTK, Saco-S
Sveriges Psykologförbund	7 013	194	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Reservofficersförbund	2 073	-36	Saco-S
Sveriges Skolledarförbund	5 353	-84	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Tandläkarförbund	5 132	-1 791	Akademikeralliansen, Saco-S
Sveriges Universitetslärarförbund	17 738	137	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Sveriges Veterinärförbund	2 274	45	Akademikeralliansen, PTK, Saco-S
Samtliga	479 417	7 791*	

Källa: Medlingsinstitutet, grundat på uppgifter från Saco.

* Sveriges Fartygsbefälsförening gick under 2011 samman med Sjöbefälsförbundet under namnet Sjöbefälsföreningen och är en självständig förening inom Ledarna. Sveriges Fartygsbefälsförening hade då 3 648 yrkesverksamma medlemmar.

** Legitimerade sjukgymnasters Riksförbund bytte den 1 januari 2014 namn till Fysioterapeuterna.

Av angivet antal yrkesverksamma för såväl LO, TCO som Saco finns egenföretagare och bland medlemmarna finns även pensionärer.

Det finns ytterligare fackliga organisationer som inte är med i någon huvudorganisation. *Ledarna* är en organisation för chefer på alla nivåer och alla områden. *Brandmännens Riksförbund (BRF)* är en organisation för anställda inom räddningstjänsten i Sverige. *Pilotförbundet* organiserar piloter anställda och aktiva inom SAS. *Svensk Lokförarförening* organiserar lokförare. *Svensk Pilotförening (SPF)* är en organisation för piloter eller personer som upprätthåller pilotbefattning (exempelvis simulatorinstruktör) inom civil

luftfart. *Svenska Hamnarbetarförbundet* är ett fackförbund för bl.a. arbetare inom hamn- och stuverinäringen. *Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC)*, eller *syndikalisterna*, organiserar arbetare inom olika områden.

3 Anställningen – några grundbegrepp

3.1 Anställningen

I lagen (1982:80) om anställningsskydd, eller LAS, finns bestämmelser angående vad som gäller vid en anställnings ingående och avslutande.

Det finns i princip två former av anställning, nämligen *tillsvidareanställning*, dvs. fast anställning, som är huvudregeln enligt LAS, och *tidsbegränsad anställning*. De former av tidsbegränsade anställningar som är tillåtna, enligt 5 § LAS, är allmän visstidsanställning, vikariat, säsongsarbete och anställning när arbetstagaren har fyllt 67 år. För allmän visstidsanställning krävs inte något skäl. Den får dock inte pågå mer än sammanlagt två år under en femårsperiod. Därefter övergår anställningen till en tillsvidareanställning. Samma regel gäller för vikariat.

Det är möjligt att omväxlande anställa med stöd av reglerna om vikariat respektive allmän visstidsanställning. På detta sätt kan sådana tidsbegränsade anställningar uppgå till fyra år (dvs. två + två år) under en femårsperiod.¹

En arbetsgivare och en arbetstagare kan även avtala om tidsbegränsad provanställning. Provanställningen får vara i högst sex månader. Under den tiden kan arbetsgivaren, och även arbetstagaren, när som helst avsluta anställningen. Om arbetstagaren inte får något sådant besked från arbetsgivaren, övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Bestämmelsen finns i 6 § LAS.

Det är möjligt att träffa kollektivavtal om andra regler för visstidsanställningar, med de begränsningar för bl.a. delar av EU-rätten som framgår av 2 § LAS.

Inom den privata sektorn råder en princip om *fri anställningsrätt*. Den inskränks dock genom bl.a. diskrimineringslagstiftningen

¹ Källström, Kent och Malmberg, Jonas, Anställningsförhållandet, 3:e upplagan, 2013, Iustus Förlag, s. 116 ff.

och reglerna om företrädesrätt till återanställning. Principen gäller inte inom det statliga området, vilket vi återkommer till i avsnitt 5.7.1.

3.2 Anställningsskyddet²

3.2.1 Saklig grund för uppsägning

Om en arbetsgivare vill avsluta en tillsvidareanställning krävs saklig grund för uppsägning, vilket framgår av 7 § LAS. Vad som är saklig grund anges inte närmare i lagen. I lagens förarbeten ges viss vägledning, men begreppet har belysts i ett stort antal rättsfall från Arbetsdomstolen (AD). Domstolen gör i rättsfallen en helhetsbedömning av samtliga omständigheter som föreligger, och det går därför inte att sammanfatta begreppet på ett enkelt sätt. Saklig grund kan enligt LAS vara antingen personliga skäl eller arbetsbrist.

3.2.2 Personliga skäl

När en uppsägning grundas på personliga skäl krävs normalt att arbetstagaren brutit mot eller misslyckats med att uppfylla någon förpliktelse som följer av anställningsavtalet. Arbetstagaren har med andra ord inte skött sitt arbete eller gjort något som skadat arbetsgivaren.

En uppsägning bör dessutom vara en yttersta åtgärd och av 7 § andra stycket LAS följer att en uppsägning inte är sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig, dvs. först utreder möjligheterna till omplacering.

3.2.3 Arbetsbrist

Grundas en uppsägning på arbetsbrist beror uppsägningen inte på arbetstagaren personligen, utan på andra skäl. Arbetsdomstolen har angett att det är arbetsgivaren som bedömer om en arbetsbrist-situation föreligger och var den i så fall finns. Det görs således i regel inte någon överprövning av de företagsekonomiska bedöm-

² Se SOU 2012:62 s. 45 ff. samt Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd, 10:e upplagan, 2010, Norstedts Juridik, s. 337 ff.

ningar som arbetsgivaren gjort.³ Begreppet arbetsbrist behöver inte innebära en konkret brist på arbetsuppgifter. Det kan också vara så att arbetsgivaren inte anser det befogat att bedriva visst arbete eller att arbetsgivaren annars av företagsekonomiska, organisatoriska eller liknande skäl anser det vara nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare.

Vanligtvis är det inte svårt att skilja uppsägning på grund av arbetsbrist från uppsägning på grund av personliga skäl. Vid normala driftsinskränkningar som berör flera arbetstagare är det klart att grunden för uppsägningen inte direkt kan hänföras till arbetstagare personligen. Frågan kan dock vara mer svårbedömd. Det kan finnas situationer där arbetsbrist anförs som motiv för en uppsägning, men uppsägningen i själva verket har varit motiverad av intresset att bli av med en viss person, som det annars inte funnits tillräckliga skäl för att säga upp, s.k. *fingerad arbetsbrist*. I ett sådant fall kan domstolen under vissa förutsättningar pröva tillåtligheten av uppsägningen utifrån att den faktiskt skett av personliga skäl.

Inte heller avseende grunden arbetsbrist får uppsägning ske i fall omplacering kan ske.

När det gäller arbetsgivarens bedömning om arbetsbrist föreligger har principen om arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet, den s.k. *arbetsledningsrätten*, stor betydelse. Principen anses i praxis grundläggande sedan lång tid, men är inte lagfäst.⁴ Vi kommer närmare att utveckla innebörden av begreppet i avsnitt 5.6.2.

Arbetsledningsrätten gäller dock inte fullt ut. Bestämmelserna om anställningsskydd inskränker denna rätt. När det gäller arbetsbristsituationen består anställningsskyddet i att arbetsgivaren i dessa situationer inte helt fritt får välja vilka arbetstagare som ska sägas upp, utan är bunden av reglerna om turordning i lag och avtal.

3.2.4 Turordningsregler i lag

I 22 § LAS finns bestämmelser om *turordning* vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Huvudregeln i lagen är att turordningen mellan arbetstagarna bestäms på så sätt att arbetstagare med längre anställningstid ges företräde till fortsatt anställning, den s.k. senioritetsprincipen eller sist-in-först-ut-principen. Denna turordning gäller

³ Se t.ex. AD 2004 nr 52.

⁴ Se t.ex. AD 1932 nr 100.

inom den s.k. turordningskretsen. Har arbetstagare lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Principen har dock undantag. En särskild regel för små företag, vilket i detta sammanhang innebär högst tio anställda, innebär att arbetsgivaren innan turordning fastställs får undanta högst två arbetstagare, som enligt arbetsgivaren har särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Bestämmelsen finns i 22 § andra stycket LAS. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §, vilket bl.a. omfattar familjemedlemmar.

Om det finns flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet. Har en arbetsgivare kollektivavtal, fastställs en turordning för varje avtalsområde. Även oorganiserade arbetstagare som sysselsätts inom området omfattas. Det avgörande är om arbetstagarna sysselsätts inom ett och samma avtalsområde.⁵ Om det finns flera driftsenheter på samma ort, kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren fastställer en gemensam turordning.

Kan en arbetstagare beredas fortsatt arbete endast genom att bli omplacerad, krävs att arbetstagaren har *tillräckliga kvalifikationer* för det fortsatta arbetet. Vi kommer att utveckla den närmare innebörden av detta begrepp i avsnitt 3.2.6.

Av 23 § LAS följer att arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga, och som därför har fått särskild sysselsättning hos arbetsgivaren har företrädesrätt till fortsatt anställning oberoende av turordningen, om det kan ske utan allvarliga olägenheter.

Särskilda regler om turordning finns vidare i lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, eller förtroendemannalagen och lagen (1994:260) om offentlig anställning, eller LOA. Enligt 8 § förtroendemannalagen ska facklig förtroendeman i vissa fall ges företräde till fortsatt arbete, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Kan förtroendemannen endast efter omplacering beredas fortsatt arbete, gäller som förutsättning för att han eller hon ska ges företräde att denne har tillräckliga kvalifikationer för detta arbete.

I 12 § LOA anges att man när turordningen fastställs ska ta hänsyn till kravet att myndigheter på ett riktigt sätt fullgör sina rättsskipnings- och förvaltningsuppgifter.

⁵ Lunning och Toijer, a.a., s. 645.

3.2.5 Turordningsregler i kollektivavtal

LAS turordningsregler är dock *semidispositiva*, vilket betyder att arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna i kollektivavtal kan komma överens om en annan turordning än den som anges i LAS. Det kan förekomma sådana avtal på såväl central som lokal nivå.⁶

I kollektivavtal förekommer olika typer av bestämmelser avseende turordningsregler. Olika avtal har tecknats beroende på sektor och bransch. Kollektivavtal kan innehålla generella normer för hur framtida uppsägningar ska genomföras. Sådana turordningsbestämmelser är vanliga i förbundsavtal, men förekommer även i lokala avtal. Turordningsbestämmelserna kan i andra fall innehålla materiella regler som ersätter 22 § LAS. I *Avtal om turordning för arbetstagare hos staten (TurA-S)*, anges att turordning vid uppsägning ska omfatta arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter hos myndigheten på den ort där arbetsbristen finns. Det kan dock göras avsteg på visst sätt från denna huvudregel på lokal nivå. På kommun- och landstingsidan gäller *Allmänna bestämmelser (AB)*, som anger att en gemensam turordning för arbetstagare med samma yrkes/befattningsbenämning inom förvaltningsområdet ska fastställas.

En annan typ av kollektivavtalsbestämmelser reglerar hur en viss redan uppkommen arbetsbristuppsägning ska hanteras. Sådana s.k. *avtalsturlistor* sluts vanligen på lokal nivå, men förutsätter då att arbetsgivaren är bunden av ett central kollektivavtal, om ett sådant finns. De kan även slutas på central nivå. Innehållet i en sådan avtalsturlista får dock inte strida mot god sed på arbetsmarknaden, vara otillbörligt eller diskriminerande och inte heller strida mot bestämmelserna i centrala avtal.

3.2.6 Företrädesrätt till återanställning

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist och inte får vara kvar på arbetsplatsen har under vissa förutsättningar förtur till *återanställning* i den verksamhet där arbetstagaren tidigare varit anställd, vilket framgår av 25 § LAS. Ett av kraven är att denne kan klara av arbetet, dvs. har *tillräckliga kvalifikationer* för det. Då gäller principen att den som har längst anställningstid har företräde framför den med kortare anställningstid. För anställda i staten gäller särskilda regler. Bestäm-

⁶ Källström och Malmberg, a.a., s. 151 ff.

melserna om företrädesrätt till återanställning är ganska komplicerade och vi återkommer närmare till dem i kapitel 5.

Även bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning är *semidispositiva*, vilket följer av 2 § tredje stycket LAS.⁷ Det innebär att kollektivavtalsparterna på förhand kan avtala t.ex. om i vilken ordning återanställning ska ske av arbetstagare, som har sagts upp på grund av arbetsbrist. Parterna kan alltså, t.ex. i samband med att de överenskommer om en avtalsturlista inför uppsägningar på grund av arbetsbrist, också komma överens om en turordning för återanställning. Den avtalade turordningen mellan arbetstagarna vid återanställning behöver inte motsvara avtalsturlistans ordning. Liksom ifråga om avtalsturlistor kan kollektivavtal om företrädesrätt till återanställning åsidosättas bl.a. om de strider mot god sed.

3.2.7 Avskedande

Om en arbetstagare grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren får arbetsgivaren under vissa omständigheter avskeda arbetstagaren, enligt 18 § LAS. Det betyder att arbetstagaren omedelbart skiljs från anställningen utan uppsägningstid. Avskedande kommer bara ifråga när det gäller ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som rimligen inte ska behöva tålas av arbetsgivaren. Reglerna om omplacering och företrädesrätt till återanställning gäller inte den som avskedats.

3.2.8 Sanktioner

En arbetstagare som har blivit uppsagd kan väcka talan mot arbetsgivaren och få uppsägningen *ogiltigförklarad*, om det saknats saklig grund för uppsägningen. Även ett avskedande kan ogiltigförklaras på yrkande av arbetstagaren. I det fallet krävs att omständigheterna varit sådana att inte ens saklig grund för uppsägning skulle ha förelagat. Bestämmelserna finns i 34–35 §§ LAS.

Trots att ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande skett genom en dom finns det inte någon möjlighet att få domen verkställd, om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter domen. Arbetstagaren har i ett sådant läge rätt till normerat skadestånd, varvid anställningen anses upplöst, vilket framgår av 39 § LAS.

⁷ Källström och Malmberg, a.a., s. 155.

En arbetstagare kan, förutom att kräva ogiltigförklaring, yrka att arbetsgivaren ska betala *allmänt skadestånd* för den kränkning som uppsägningen har inneburit. Förutom det allmänna skadeståndet kan arbetstagaren yrka *ekonomiskt skadestånd* för den förlust som drabbat denne på grund av uppsägningen. Arbetstagaren är dock skyldig att, i enlighet med allmänna skadeståndsrättsliga principer, försöka begränsa skadan genom att exempelvis söka nytt arbete.

Om en arbetsgivare bryter mot turordningsreglerna, kan denne också förpliktas betala allmänt och ekonomiskt skadestånd. Att turordningsreglerna inte följts kan inte leda till att en uppsägning ogiltigförklaras.

3.3 Omställningsavtal⁸

Sedan 1970-talet har det på den svenska arbetsmarknaden funnits trygghets- eller omställningsavtal för vissa grupper av arbetstagare. Omställningsavtalen är kollektivavtal med syfte att ge arbetstagare som är uppsagda på grund av arbetsbrist hjälp vid omställning till ny försörjning. Numera finns omställningsavtal såväl inom den privata sektorn som på de statliga och kommunala områdena. Avtalen är avsedda som ett komplement till det arbetsmarknadspolitiska systemet.

Omställningsavtalen administreras av tretton *trygghetsråd*. De fyra största är följande.

- *Omställningsfonden*, för anställda inom kommuner, landsting samt kommunalförbund och företag anslutna till Pacta.
- *Trygghetsfonden TSL* för privatanställda arbetare.
- *TRR Trygghetsrådet* för tjänstemän inom den privata sektorn.
- *Trygghetsstiftelsen* för statligt anställda.

Vilka avtalen är som dessa fyra administrerar och hur många som omfattas av dem framgår av tabell 3.1.

⁸ Se SOU 2012:62 s. 63.

Tabell 3.1

Trygghetsorganisation	Omställningsavtal	Antal som omfattas
Omställningsfonden	Omställningsavtalet (KOM-KL)	1 100 000
Trygghetsfonden	Avtal om omställningsförsäkring	Drygt 900 000
Trygghetsrådet	Omställningsavtalet	850 000
Trygghetsstiftelsen	Trygghetsavtalet	250 000

Källor: Sjögren Lindquist, Gabriella/Wadensjö, Eskil. Inte bara socialförsäkringar, kompletterande ersättningar vid inkomstbortfall. Es S 2005:2 s. 36–46 samt kontakt våren 2014 med Lars Hallberg, Tomas Petti, Carl-Gustaf Leinar och Caroline Söder vid respektive organisation för uppdatering av siffrorna.

Därutöver finns Trygghetsfonden BAO-Finansförbundet, Trygghetsrådet TRS, Svenska kyrkans trygghetsråd, Trygghetsrådet Fastigo TRF, Trygghetsfonden Fastigo LO, KFS Trygghetsfond, samt fonder för handelsanställda inom Kooperationen, ABF och anställda i andra delar av arbetarrörelsen.

Omställningsavtalen ger normalt två typer av stöd till arbetstagaren. Det är dels fråga om ett ekonomiskt stöd som är olika utformat i de olika omställningsavtalen, exempelvis stöd för att starta egen verksamhet, dels ett omställningsstöd som syftar till att hjälpa arbetstagaren att hitta ett nytt arbete.

Vid uppsägning får arbetstagaren ta del av aktiva omställningsåtgärder via omställningsavtalet, förutsatt att vederbörande kvalificerar sig för stöd. Avtalen har olika regler för kvalificering, vanligtvis krävs tillsvidareanställning under viss kvalifikationstid.

Omställningsstödet påbörjas ofta redan under uppsägningstiden eller ännu tidigare. Stödet är personligt utformat och kan t.ex. omfatta personliga samtal, förmedling av kontakter och träning i personlig marknadsföring. Syftet är att personen ska hitta ny anställning, eller att få hjälp med att starta ett eget företag.

3.4 Anställningen i samband med inhyring⁹

Det finns mot bakgrund av utredningens uppdrag anledning att beröra frågan om anställning i ett bemanningsföretag för den som hyrs ut. När bemanningsföretaget hyr ut arbetskraft bygger konstruktionen på ett *trepartsförhållande*. Det föreligger ett anställningsförhållande mellan arbetstagaren och det uthyrande bolaget, i

⁹ Se SOU 2011:5 s. 56 ff. och s. 152 ff.

fortsättningen benämnt *bemanningsföretaget*. Mellan bemanningsföretaget och beställaren, *kundföretaget*, finns ett avtal om hyra av arbetstagare. Bemanningsföretaget ställer då arbetstagare till kundföretagets förfogande mot betalning och avlönar också den uthyrde arbetstagaren. Arbetsgivarfunktionen är dock delad mellan bemanningsföretaget och kundföretaget på det sätt att *arbetsledningen* sköts av kundföretaget. Detta är kännetecknande för inhyrning, till skillnad från entreprenad, där arbetsledningen sköts av entreprenadföretaget själv.

Enligt 3 kap. 12 § arbetsmiljölagen (1977:1160) har kundföretaget också ett direkt ansvar för de inhyrda arbetstagarna, på så sätt att den som anlitar inhyrd arbetskraft ska svara för att nödvändiga skyddsåtgärder finns i verksamheten.

Olika kollektivavtal täcker i princip alla bemanningsföretagens verksamhetsområden.

3.5 Entreprenadverksamhet

Det är viktigt att skilja s.k. *entreprenadverksamhet* från uthyrning av arbetskraft. Den förra består i att ett företag sänder arbetskraft till ett annat företag för att där utföra visst arbete. En viktig skillnad är att arbetsledningen ligger kvar hos entreprenadföretaget.

Ett vanligt exempel är att en viss del av ett företags verksamhet lämnas över till ett annat företag, exempelvis bemanningen av en reception.

Gränsdragningen mellan vad som är personaluthyrning och vad som är entreprenad kan ibland vara svår att dra, framförallt som bemanningsföretagen i Sverige ofta bedriver båda verksamheterna. Arbetsdomstolen har uttalat att innebörden av det s.k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet när det gäller att avgöra om ett arbetstagarförhållande eller uppdragstagarförhållande föreligger måste göras genom en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i det enskilda fallet.¹⁰ Det saknas skäl att i detta sammanhang gå närmare in på denna fråga.

¹⁰ Jfr AD 2006 nr 24 och AD 2013 nr 92.

4 Bemanningsbranschens utveckling i Sverige

4.1 Inledning

Utredningen ska enligt direktivet, allt mot bakgrund av kartläggningsarbetet, analysera hur det nuvarande regelverket påverkar företrädesrätten. Därutöver anges att utredningen ska analysera arbetsgivares möjlighet att tillgodose sitt arbetskraftsbehov, hur berörda arbetstagare påverkas samt belysa den funktion bemanningsföretagen har för en väl fungerande arbetsmarknad.

Det finns därför anledning att särskilt belysa bemanningsbranschens utveckling i Sverige, vilket utredningen kommer att göra i detta kapitel. I kapitel 10 kommer vi att redogöra för bemanningsbranschen i Sverige idag.

4.1.1 Tidig utveckling i Sverige

Privata arbetsförmedlingar förekom tidigt i Sverige.¹ I slutet av 1800-talet växte privata kommissionärers arbetsförmedlingsverksamhet fram. De bedrev förmedling i vinstsyfte och tog ut avgifter av arbetsgivare eller arbetssökande. Det uppstod emellertid missförhållanden av olika slag, t.ex. kunde arbetssökande anvisas platser som inte fanns eller tvingas betala oskäligt höga avgifter. Även privata förmedlingar utan vinstsyfte förekom, vilka drevs av olika organisationer. Den första statliga regleringen av de privata vinstdrivande förmedlingarna kom genom 1884 års kungörelse angående ”kommissionärer för anskaffande åt tjenstehjon och andra af anställning inom eller utom riket”. Avsikten var att försöka rätta till de missförhållanden som uppstått. Förordningen innebar att yrkesmässigt bedriven arbetsförmedling som kommissionär krävde till-

¹ SOU 1992:116, s. 21 ff.

stånd av länsstyrelsen. Kontroll skedde främst av kommissionärens vandel. De privata förmedlingarna var framförallt inriktade på att förmedla kvinnor till dåtidens kvinnoarbetsmarknad såsom kontorsarbete, lärarinne- och sjuksköterskearbeten.²

Kritiken mot de privata kommissionärerna fortsatte emellertid och ledde till en hårdare reglering av de privata förmedlingarna genom en kungörelse år 1916. Kungörelsen innebar bl.a. att det vid tillståndsprövningen skulle tas hänsyn till om det fanns behov av förmedlingen ifråga.

Kommunala arbetsförmedlingskontor började inrättas med början år 1902 i Helsingborg och Göteborg. År 1907 fanns det tio kommunala arbetsförmedlingar, vilka byggde på en avgiftsfri förmedling av arbetskraft. Sedan statsbidrag till kommunala arbetsförmedlingar infördes samma år ökade antalet snabbt. Förutsättningen för statsbidrag var en opartisk och partssammansatt ledning och att förmedlingarna ställdes under statlig inspektion. År 1934 föreskrevs skyldighet för landstingen och de landstingsfria städerna att anordna arbetsförmedling. Den offentliga arbetsförmedlingsverksamheten förstatligades provisoriskt år 1940. År 1948 förstatligades verksamheten permanent och Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) inrättades.

4.1.2 1935 års arbetsförmedlingslag

År 1935 beslutade riksdagen om lagen (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling, arbetsförmedlingslagen. Lagen innebar ett förbud mot nyetablering av arbetsförmedlingar som drevs i vinstsyfte. Det enda undantaget härifrån avsåg förmedling till och från utlandet av musiker och sceniska artister.³ Lagen trädde i kraft den 1 januari 1936, men övergångsbestämmelserna var utformade så att privat arbetsförmedling kunde fortsätta i gradvis minskad utsträckning, om det inte fanns anledning till anmärkning mot förmedlingen ifråga. De privata arbetsförmedlingar som fanns den 1 januari 1936 kunde få tillstånd att fortsätta verksamheten till och med 1939 och sedan få förlängt tillstånd ett år i taget, dock längst till och med 1950. Under de första åren var det närmast en fråga om nyetableringsförbud. Från 1940 kom en inskränkning så att den privata förmedlingsverksamheten begränsades till vissa yrkesgrupper, nämligen musiker och sceniska artister, husligt arbete, anställda i

² Johnson, Anders, Hyrt går hem. Bemanningsföretagen och Informationsbolaget 2010, s. 21 ff.

³ Ds 1989:30 s. 9.

hotell-, pensionat- och restaurangrörelser, sjukvård och jordbruk. Övergångsperioden förlängdes vid flera tillfällen. De sista hade dispens till och med år 1967.⁴

Arbetsförmedlingslagen grundades på en konvention (nr 34) från Internationella arbetsorganisationen (ILO) angående förbud mot avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer som antagits av ILO-konferensen år 1933. Konventionen ratificerades av Sverige år 1936 och trädde i kraft 1937.⁵

Begreppen arbetskraftsuthyrning och arbetsförmedling är nära förbundna med varandra och har i svensk rätt reglerats i gemensam lagstiftning. Enligt 1935 års arbetsförmedlingslag krävdes tillstånd för förmedling till och från utlandet av musiker och sceniska artister, vilket kunde meddelas för ett år i sänder. En förutsättning var att den sökande utfäste sig att vid förmedling inte ställa upp villkor som begränsade den förmedlingssökandes möjligheter att anlita den offentliga arbetsförmedlingen. AMS prövade frågor om tillstånd. Även den som ville bedriva arbetsförmedling utan förvärvssyfte, men mot ersättning måste ha tillstånd från AMS. Sådant tillstånd kunde inte meddelas enskild person. AMS fastställde den högsta ersättning som fick tas ut och fastställde de villkor och bestämmelser för verksamheten som ansågs nödvändiga. Den som bedrev avgiftsfri arbetsförmedling behövde inget tillstånd, men var tvungen att anmäla verksamheten till AMS inom tre månader från verksamhetens början.

AMS utövade tillsyn över lagens efterlevnad. Lagens bestämmelser var straffsanktionerade. Sanktionen för den som utan tillstånd bedrev arbetsförmedling i förvärvssyfte var böter eller fängelse i högst sex månader. Även för den som fått arbetskraft anvisad från en otillåten förmedling förelåg samma straffansvar.

Arbetsförmedlingslagen innehöll från början inte någon definition av förmedlingsaktiviteter. År 1942 gjordes ett tillägg, där skillnaden mellan förmedlingsaktivitet och personaluthyrningsföretag gjordes enligt följande.

Har mellan utövare av verksamhet för arbetsanskaffning och arbetsökande träffats avtal om anställning av den arbetssökande hos verksamhetens utövare eller av den sistnämnde hos arbetssökanden, skall, där av omständigheterna framgår, att det huvudsakliga syftet med anställningen är förmedling av arbete åt arbetssökanden, sådan förmedling anses som arbetsförmedling enligt denna lag.⁶

⁴ Wadensjö, Eskil: Bilaga 5 till SOU 1990:31 s. 223 ff.

⁵ Se www.ilo.org

⁶ SFS 1942:209.

Frågan om entreprenad har aldrig omfattats av något rättsligt förbud, varför gränsdragningen mellan avtal om entreprenad, dvs. avtal om att åstadkomma ett visst arbetsresultat hos en beställare, och å andra sidan avtal om arbetskraftsuthyrning fått stor betydelse i praktiken. Högsta domstolen (HD) har behandlat dessa frågor i rättsfallen NJA 1962 s.820, NJA 1973 s. 562 och NJA 1989 s. 629.⁷

Trots lagens förbud mot både personaluthyrning och privat arbetsförmedling förekom flera företag som agerade på gränsen mellan uthyrning och underleverantör, särskilt beträffande kontorspersonal, men också bl.a. inom varvsindustrin. Ett fåtal företag ansågs skyldiga till illegal förmedlingsverksamhet. I de fall straff dömdes ut av HD blev påföljden mycket lindrig.⁸ Sektorn stämplades emellertid av arbetstagarorganisationerna som lagstridig och oseriös.⁹

Under 1970-talet infördes vissa straffskärpningar, men de kunde inte stoppa uthyrningsverksamheten, särskilt inte inom skrivbyråbranschen. AMS tillsynsverksamhet fungerade inte i praktiken. Den snabba utvecklingen av tjänsteföretag som hyrde ut arbetskraft torde dessutom ha haft sin grund i att verksamheten uppfattades som både nyttig och önskvärd för såväl arbetstagare som tjänsteföretagen och deras kunder.¹⁰

4.1.3 Legalisering av personaluthyrning

Under en stor del av 1900-talet var det således förbjudet i Sverige att bedriva privat arbetsförmedling i vinstsyfte.

En översyn av arbetsförmedlingslagen gjordes i promemorian ”Arbetsförmedlingslagen – en översyn” (Ds 1989:30). Översynen ledde till att det år 1991 togs ett första steg i avregleringen av förbudet genom lagen (1991:746) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.¹¹ Lagen ersatte 1935 års lag och trädde i kraft den 1 januari 1992. I lagen föreslogs bl.a. en särreglering av uthyrning av arbetskraft, dvs. en verksamhet som enligt dåvarande lagstiftning ansågs som en form av arbetsförmedling och var förbjuden om den bedrevs i förvärvssyfte. Uthyrning av arbetskraft definierades i lagens 2 § på följande sätt.

⁷ Berg, Annika, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling*, Juristförlaget i Lund, 2008, s. 109.

⁸ Johnson, a.a., s. 72 ff.

⁹ Bergström, Ola; Håkansson, Kristina; Isidorsson, Tommy och Walter, Lars, *Den nya arbetsmarknaden. Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Academia Adacta, 2007, s. 41.

¹⁰ SOU 1992:116 s. 29.

¹¹ Se prop.1990/91:124, bet. 1990/91:AU20 och rskr. 1990/91:304.

Härmed 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 dennes verksamhet.

Uthyrning av arbetskraft legaliserades alltså, men samtidigt infördes vissa regler. Det angavs bl.a. att en beställare fick anlita uthyrd arbetskraft endast om det föranleddes av ett *tillfälligt behov* av extra arbetskraft. Vidare angavs att en enskild arbetstagare fick, inom ramen för uthyrningsuppdraget, ställas till en beställares förfogande för en *sammanhängande tid av högst fyra månader*. Genom kollektivavtal fick avvikelser träffas för den angivna tidsfristen. Det krävdes också skriftligt anställningsavtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som reglerade lön och allmänna anställningsvillkor. Vidare fastställdes att en arbetstagare som hade sagt upp sig från en anställning och tog anställning hos en arbetsgivare som hyrde ut arbetskraft *inte fick byras ut till sin tidigare arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde*. Privat arbetsförmedling i vinstsyfte var fortfarande förbjudet. Företag som förmedlade arbetskraft i företags- eller verksledande ställning fick dock efter tillstånd av AMS bedriva sin verksamhet.

Departementschefen i den dåvarande socialdemokratiska regeringen uttalade i den aktuella propositionen 1990/91:124 s. 18 ff. att många uthyrningsföretag fyllde ett behov när det gällde kravet på en smidig och fungerande arbetsmarknad, och det ansågs att uthyrning kunde innebära ökad flexibilitet på arbetsmarknaden och ett ökat utbud av arbetskraft.

Främst från fackligt håll framfördes synpunkter på den nya utvecklingen och på de svårigheter som förelåg att få kontroll över och insyn i verksamheten. I syfte att förstärka de fackliga organisationernas möjligheter att utöva inflytande i samband med att en arbetsgivare avsåg att anlita extern arbetskraft föreslogs därför vissa ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen eller MBL, innebärande en *förstärkt förhandlings- och informationskyldighet*. Bl.a. innebar det att undantagsregeln från arbetsgivarens förhandlingsskyldighet avseende arbete av kortvarig och tillfällig natur eller arbete som kräver särskild sakkunskap inte skulle vara tillämplig för det fall arbetsgivaren anlidade ett uthyrningsföretag för att få ett arbete utfört. En arbetsgivare blev således alltid skyldig att på eget initiativ uppta

förhandlingar med berörda arbetstagarorganisationer innan denne beslutade att hyra in arbetskraft.

Ett andra steg mot legalisering inleddes genom en proposition om en ny småföretagarpolitik, prop. 1991/92:51, som kom kort tid efter att den borgerliga fyrpartiregeringen tillträtt hösten 1991. Regeringen anmälde däri att tiden var mogen för att avskaffa arbetsförmedlingsmonopolet och att säga upp ILO-konventionen nr 96, vilken förbjöd privat arbetsförmedling i vinstsyfte. Förslag om detta lades senare fram i propositionen 1991/92:89, som godkändes av riksdagen våren 1992 (bet.1991/92:AU10, rskr. 174). Regeringen kom sedan att säga upp konventionen. Propositionen 1992/93:218 om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet lämnades därefter. Förslagen tillstyrktes av riksdagen (bet 1992/93:AU16, rskr.345). Förslagen resulterade i lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, vilken ersatte 1991 års lag i samma ämne. Syftet med lagförslaget var enligt propositionen att åstadkomma en bättre fungerande arbetsmarknad genom att det s.k. arbetsförmedlingsmonopolet avreglerades. I lagen togs således det då gällande förbudet mot att bedriva privat arbetsförmedling mot ersättning bort, utom såvitt avsåg arbetsförmedling för sjömän, som grundas på en annan konvention från 1920-talet, vilken Sverige fortfarande är anslutet till.¹² Krav på tillstånd från AMS för att få bedriva viss privat arbetsförmedling avskaffades också. Vidare slopades AMS tillsynsfunktion enligt lagen, såväl när det gällde privat arbetsförmedling som uthyrning av arbetskraft. AMS möjligheter att ingripa med vitesföreläggande eller vitesförbud mot verksamhet som stred mot lagen upphävdes således. De privata arbetsförmedlingarna skulle få bedriva sin verksamhet utan att styras av några i lag eller annan författning angivna riktlinjer. I syfte att förhindra oseriös verksamhet och skapa konkurrens på lika villkor infördes dock ett straffsanktionerat förbud att ta betalt av arbetssökande eller arbetstagare, vilket betydde att den som förmedlade eller hyrde ut arbetskraft enbart fick ta betalt av arbetsgivaren eller beställaren. När det gällde uthyrning av arbetskraft föreslogs dessutom vissa lättnader i uthyrningsföretagens verksamhet. Den då gällande begränsningen att en enskild arbetstagare fick *hyras ut eller hyras in för en sammanhängande tid av högst fyra månader avskaffades*. Dessutom *försvann alla krav* som den tidigare lagen ställde upp i förhållande till beställaren, bl.a. kravet att en beställare fick anlita

¹² Wadensjö: Bilaga 5 till SOU 1990:31 s. 229.

uthyrd arbetskraft endast om det föranleddes av ett *tillfälligt behov* av arbetskraft. Skälen till lättnaderna i uthyrningsverksamheten angavs till att det kunde vara svårt för kundföretaget att vid inhyrningen bedöma hur långvarigt arbetskraftsbehovet skulle bli och att arbetsgivaren normalt skulle undvika längre hyresperioder, eftersom kostnaden för inhyrd personal var mycket högre än att ha egen anställd personal.¹³ I lagens 2 § definieras uthyrning av arbetskraft som 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. Det beslutades vidare att bestämmelserna i 1991 års lag om att en uthyrd arbetstagare inte fick hindras att ta anställning direkt hos det företag denne var eller hade varit uthyrd hos, samt att en arbetstagare inte fick hyras ut till sin tidigare arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde skulle behållas, men att de endast skulle ta sikte på uthyrens verksamhet. 1993 års lag om privat arbetsförmedling trädde i kraft den 1 juli 1993, då 1991 års lag upphörde att gälla. Lagen ändrades senast den 1 januari 2013 i samband med att uthyrningslagen trädde i kraft, men gäller fortfarande i begränsade delar, vilket kommenteras vidare i kapitel 5.

När 1993 års lag om privat arbetsförmedling antogs beslutades att en utvärdering av lagen skulle göras efter tre år. År 1997 lämnade kommittén för utvärdering av avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet sitt slutbetänkande *Personaluthyrning* (SOU 1997:58). I betänkandet föreslogs ny lagstiftning innebärande en ökad kontroll av uthyrningsföretagen. Detta skulle ske genom inrättandet av en särskild nämnd. Företag som ville bedriva personaluthyrningsverksamhet skulle vara registrerade hos nämnden, och för att bli registrerade krävdes att företaget uppfyllde vissa villkor. Regeringen var dock inte beredd att tillstyrka förslagen mot bakgrund av att frivillig auktorisation och kollektivavtal alltmer utnyttjades inom branschen. Regeringen uttalade dock att den avsåg att noggrant följa utvecklingen och vid behov föreslå ny lagstiftning i frågan.¹⁴

Av *Personaluthyrningsutredningen*¹⁵ framgår också att det till den framförts förslag om att en arbetsgivare inte skulle få hyra in personal, om det fanns anställda som hade företräde till återanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställnings-

¹³ Prop.1992/93:218 s. 30 f.

¹⁴ Prop.1997/98:150 s. 105.

¹⁵ SOU 1997:58 s. 58 ff.

skyddslagen eller LAS. Skälet skulle vara att en arbetsgivare annars kunde göra sig av med personal denne inte ville ha genom att säga upp personal med motiveringen arbetsbrist, för att sedan lösa sitt behov av arbetskraft med inhyrning till dess att företrädesrätten löpt ut. Det ansågs att möjligheten till kringgående av LAS inte kunde uteslutas, men utredningen ansåg att en generell bestämmelse om att inhyrning inte fick ske på arbetsplatser där det fanns företrädesberättigade enligt LAS skulle vara för otymplig. Som exempel gavs situationen där ett företag – fullt korrekt – sagt upp personal på grund av arbetsbrist och sedan ställts inför akut behov att temporärt ersätta sjuka anställda, varvid det inte alltid fick anses realistiskt att då återanställa någon med företräde. Utredningen menade att det genom förstärkta förhandlingsrätten och vetorätten för arbetstagarorganisationer enligt 38–39 §§ MBL gav möjlighet att på ett smidigare sätt hantera problemet.

I samband med budgetpropositionen för år 2000 (prop. 1999/2000:1) beslutade riksdagen om ett tillkännagivande till regeringen om att verksamheten i personaluthyrnings- och bemanningsföretag borde ses över (bet.1999/2000:AU1, rskr.1999/2000:83). Regeringen tillsatte därefter en arbetsgrupp med uppdrag att inventera de problem som kunde vara förknippade med anställning i ett bemanningsföretag. Gruppen avslutade sitt arbete genom att i september 2004 lämna en promemoria till Näringsdepartementet i form av en problemsammanställning (dnr N2001/8934/ARM). Denna behandlades i regeringens skrivelse 2005/06:91 och av riksdagen i arbetsmarknadsutskottets betänkande 2005/06:AU7. Regeringen uttalade bl.a. att det alltså saknades skäl att närmare reglera ett kundföretags möjligheter att hyra in arbetskraft och att ändra företrädesrättsreglerna så att de även skulle bli tillämpliga när ett kundföretag hyr in arbetskraft.¹⁶

Frågan om auktorisation var föremål för arbetsgruppens arbete. År 2003 bildades emellertid bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen för verksamhet inom uthyrning, omställning och rekrytering. Redan år 1967 hade arbetsgivarorganisationen Svenska Kontorsserviceförbundet tillkommit, som år 1996 bytte namn till Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet (SPUR). SPUR gick samman med Bemanningföretagen. Bemanningföretagen är en del av Almega och medlem i Svenskt Näringsliv. Tillsammans med LO, Unionen (f.d. Svenska industritjänste-

¹⁶ Regeringens skrivelse 2005/06:91, s. 13 ff. Se även Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2004/05:AU8 s. 34 f.

mannaförbundet, Sif, och Tjänstemannaförbundet HTF) och Akademikerförbunden erbjuder Bemanningföretagen ett frivilligt auktorisationssystem. En särskild partssammansatt auktorisationsnämnd granskar företaget vid ansökan och sedan en gång per år. Villkor för auktorisation är bl.a. att företaget är bundet av kollektivavtal för de avtalsområden inom vilket företaget verkar, om inte särskild dispens har lämnats, samt att det senaste årsboks slutet har visats upp. Vidare krävs att företaget haft verksamhet inom bemanningsområdet i mer än tolv månader, har fastställt jämställdhetsplan om det erfordras enligt lag samt åtar sig att följa Bemanningföretagens etiska regler.¹⁷

Även efter 2005/2006 har frågan om inhyrning varit föremål för debatt, bl.a. i samband med uthyrningslagens tillkomst, vilket vi återkommer till i kapitel 9.

¹⁷ SOU 2011:5 s. 54 samt Bemanningföretagen; Auktorisationer.

5 Inhyrning och företrädesrätt till återanställning – rättsliga utgångspunkter

5.1 Inledning

Under 1970-talet tillkom lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen eller LAS, samt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen eller MBL. LAS tillkom 1974 och MBL trädde i kraft vid årsskiftet 1976/77. De har i stort karaktären av skyddslagstiftning för arbetstagare. När det gäller LAS, var bakgrunden till regleringen att frågan om anställningstryggheten blivit alltmer aktuell, delvis till följd av pågående strukturförändringar på arbetsmarknaden. I lagstiftningsarbetet påpekades särskilt att stora grupper av anställda, framför allt den äldre arbetskraften och arbetskraft med nedsatt förmåga hade fått ett mer utsatt läge.¹ Detta ledde bl.a. till att reglerna om företrädesrätt infördes. Härigenom fullföljdes det lagstiftningsarbete på arbetsmarknadens område som inletts genom de s.k. äldrelagarna som kom år 1971. Vid den tidpunkten var det som vi tidigare redogjort för otillåtet med uthyrning/inhyrning av personal.

Viss reglering av uthyrning av arbetskraft fanns tidigare i lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Numera finns bestämmelser om skyldigheter respektive rättigheter för arbetsgivare, arbetstagare och kundföretag i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, eller uthyrningslagen. Frågan om inhyrning är dock till stora delar reglerad i kollektivavtal. Däremot finns det inga bestämmelser i lag angående frågan om inhyrning i samband med att företrädesrätt till återanställning föreligger. Det finns emellertid kollektivavtalsregleringar som behandlar inhyrning

¹ Prop.1973:129 s. 18.

i samband med företrädesrätt till återanställning, för vilket lämnas en redogörelse i kapitel 7.

Som vi tidigare nämnt kännetecknas den s.k. svenska modellen, av att en stor del av regleringen på arbetsmarknaden sker genom kollektivavtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna. Ett flertal bestämmelser i LAS och MBL är *semidispositiva*, vilket innebär att arbetsmarknadens parter i stor utsträckning genom kollektivavtal kan överenskomma om regler som kompletterar eller avviker från vad som gäller enligt lagen. Reglerna kan då anpassas till olika branscher, vilket inte är möjligt genom lagstiftning. När det gäller frågan om inhyrning och företrädesrätt till återanställning har den som ovan nämnts reglerats i vissa kollektivavtal; en reglering som saknar motsvarighet i lagstiftningen.

Eftersom vissa ILO-konventioner liksom Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG om arbetstagarare som hyrs ut av bemanningsföretag, eller bemanningsdirektivet, har haft och har betydelse för bemanningsfrågorna kommer detta avsnitt att inledas med en redovisning av dessa internationella regleringar. Sedan utredningen därefter redogjort för reglerna i uthyrningslagen kommer de bestämmelser i MBL och LAS, som är centrala för vårt uppdrag, att redovisas. Slutligen kommer regler i viss annan relevant lagstiftning att beröras.

5.2 ILO-konventioner²

Internationella arbetsorganisationen (ILO) är FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor. Eftersom det tidigare gällande förbudet mot uthyrning av arbetskraft, och därmed inhyrning, hade sin grund i två ILO-konventioner finns anledning att kortfattat beröra dessa, samt en annan konvention som haft betydelse för den privata arbetsförmedlingen i Sverige, även om förstnämnda konventioner numera är uppsagda och den senare aldrig tillträtts.

² Prop.1992/93:218 s. 10 ff.

5.2.1 Konvention (nr 34) om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer

Under 1930-talet kom de privata arbetsförmedlingarnas ställning att omprövas. Som tidigare nämnts antog ILO år 1933 en konvention om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer (nr 34). Konventionen behandlade såväl privat arbetsförmedling som bedrevs i vinstsyfte som förmedling som bedrevs utan vinstsyfte eller utan ersättning. Bestämmelserna i konventionen syftade till att inskränka och reglera arbetsförmedling som bedrevs i privat regi. Enligt konventionen förband sig ratificerande stater att inom tre år från konventionernas ikraftträdande avskaffa avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer som bedrevs i vinstsyfte.

Avgiftskrävande byråer som drevs *utan* vinstsyfte skulle ha tillstånd av myndighet att driva sin verksamhet.

I konventionen fanns också en bestämmelse om att den som – mot avgift eller kostnadsfritt – bedrev arbetsförmedling skulle göra anmälan om detta till vederbörande myndighet.

Konventionen ratificerades av Sverige år 1936 och trädde i kraft för Sveriges del den 1 januari 1937. Konventionen ratificerades förutom av Sverige endast av nio stater.

Konventionen sades upp i samband med att Sverige ratificerade konvention nr 96 år 1950.

5.2.2 Reviderad konvention (nr 96) om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer

År 1949 antog ILO en reviderad konvention (nr 96) angående avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer. Frågan om en revision hade väckts av Sverige, närmast för att underlätta möjligheterna till internationell arbetsförmedling inom musiker- och artistbranschen.

Den reviderade konventionen gav medlemmarna möjlighet att välja mellan två alternativ. Enligt det alternativ som Sverige valde (del II) skulle avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer med vinstsyfte avskaffas. Del III föreskrev vissa villkor för och kontroll av sådana byråer, men de behövde inte förbjudas. Sverige ratificerade konventionen år 1950, men sade upp den år 1992 i samband med införandet av lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, den s.k. arbetsförmedlingslagen.

5.2.3 Konventionen (nr 181) om privata arbetsförmedlingar³

Även ILO ändrade sin syn på privata arbetsförmedlingar och bemanningsföretag. År 1997 ändrades konventionen från 1949 och det tillkom en ny konvention, nr 181, om privata arbetsförmedlingar. Syftet med konventionen var att tillåta den verksamhet privata bemanningsföretag utför och att skydda de arbetstagare/arbets-sökande som använder sig av företagets tjänster. Sverige har inte tillträtt denna konvention, med motiveringen att man inväntade det s.k. bemanningsdirektivet.

5.3 Bemanningsdirektivet⁴

Det finns också anledning att lämna en kort redogörelse för bemanningsdirektivet, eftersom framför allt *artikel 4* är av intresse för frågan om inhyrning av arbetskraft samtidigt som arbetstagare har företrädesrätt till återanställning. Det har nämligen ifrågasatts om de överenskommelser i kollektivavtal angående inhyrningsfrågan som innebär begränsningar av arbetsgivares möjlighet till inhyrning, kan innebära en sådan begränsning som åsyftas i artikel 4. Vi återkommer till detta i kapitel 9.

Bemanningsdirektivet ledde till att regeringen tillsatte en utredning, vars uppdrag var att utreda och lämna förslag till hur direktivet skulle genomföras i svensk rätt. Vidare ingick i uppdraget att göra en översyn av eventuella begränsningar eller förbud mot att anlita arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag till följd av lag, förordning eller praxis och att bedöma om eventuella hinder var motiverade med stöd av de skäl som anges i direktivet, samt i förekommande fall lämna förslag till ändringar.

Utredningen, den s.k. bemanningsutredningen, lämnade sitt betänkande i januari 2011, SOU 2011:5. Efter behandling i regeringens proposition 2011/12:178 och i arbetsmarknadsutskottets betänkande 2012/13:AU5 antogs uthyrningslagen, som trädde i kraft den 1 januari 2013.⁵

³ SOU 2011:5 s. 53 och 97 f.

⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUT L 327, 5.12.2008, s. 9, (Celex 32008L0104).

⁵ Rskr.2012/13:53.

5.3.1 Bemanningdirektivets huvudsakliga innehåll

Bemanningdirektivet antogs år 2008. Av artikel 1 följer att direktivet är tillämpligt på arbetstagare som har ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med ett bemanningsföretag och som hyrs ut till kundföretag för att temporärt arbeta under deras kontroll och ledning. Syftet med direktivet är att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag och förbättra kvaliteten i det arbete som utförs av dem genom att garantera att principen om likabehandling i artikel 5 tillämpas på dem, vilket framgår av artikel 2. Av samma artikel framgår också att ett annat syfte med direktivet är att erkänna bemanningsföretag som arbetsgivare, med beaktande av behovet att fastställa en lämplig ram för anlitan av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag, för att effektivt bidra till att skapa arbetstillfällen och till att utveckla flexibla arbetsformer. En central bestämmelse i direktivet är likabehandlingsprincipen i artikel 5.1. I artikeln anges att de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för uthyrda arbetstagare ska vara åtminstone likvärdiga med de villkor som gäller för anställda i företaget, under den tid uthyrningsuppdraget varar. Det är alltså fråga om en minimireglering, där en uthyrd arbetstagare ska ha rätt till minst de villkor som skulle gälla hos kundföretaget. I artikel 5.3 stadgas att medlemsstaterna, under vissa förutsättningar, får ge arbetsmarknadens parter möjlighet att på lämplig nivå genom kollektivavtal avvika från bestämmelserna i artikel 5.1, dock att det övergripande skyddet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag måste respekteras. I artiklarna 6 och 7 finns bestämmelser om de uthyrda arbetstagarnas tillgång till anställning och gemensamma inrättningar i företaget samt de uthyrda arbetstagarnas representationsrätt.

I artikel 4 finns bestämmelser om översyn av begränsningar och förbud mot anlitan av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag. Artikel 4.1 anger att begränsningar eller förbud mot anlitan av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast får motiveras av allmänintresset, särskilt arbetstagarnas skydd, kraven på hälsa och säkerhet i arbetet eller behovet av att garantera att arbetsmarknaden fungerar väl och att missbruk förhindras. Av artikel 4.2 framgår att medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, ska göra en översyn av eventuella begränsningar eller förbud mot arbete som utförs av personal som hyrs ut av bemanningsföretag för att kontrollera om de är motiverade av de skäl som anges i artikel 4.1. Enligt artikel 4.3 får denna översyn

utföras av arbetsmarknadens parter om sådana begränsningar eller förbud föreskrivs i kollektivavtal. Bestämmelser om nationella krav bl.a. ifråga om kontroll av bemanningsföretag omfattas dock inte av översynen.

5.4 Lagen om uthyrning av arbetstagare

5.4.1 Kort bakgrund

Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare (*uthyrningslagen*) trädde i kraft den 1 januari 2013⁶. Genom den nya lagen genomfördes bemanningsdirektivet i Sverige. Därigenom skapades i Sverige en ny lag med bestämmelser om uthyrning av arbetstagare. Tidigare hade det funnits vissa sådana bestämmelser i lag (1993:440) om privat arbetsförmedling, eller arbetsförmedlingslagen. Dessa bestämmelser flyttades således till den nya lagen.

5.4.2 Lagens innehåll

Uthyrningslagen gäller arbetstagare som är anställda av ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. I lagen definieras *bemanningsföretag* som en fysisk eller juridisk person som har arbetstagare anställda i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning. På motsvarande sätt definieras *kundföretag* som en fysisk eller juridisk person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag arbetar. Utlåning av arbetstagare faller således utanför lagens tillämpningsområde.

En central bestämmelse i lagen är 6 § som gäller likabehandling. Därav framgår att ett bemanningsföretag, under den tid en arbetstagares uppdrag i kundföretaget varar, ska tillförsäkra arbetstagaren minst de grundläggande arbets- och anställningsvillkor som skulle ha gällt om han eller hon hade anställts direkt av kundföretaget för att utföra samma arbete. Från bestämmelsen finns vissa undantag, bl.a. anges i 8 § att kravet på likabehandling i 6 § ifråga om lön inte gäller arbetstagare som har en tillsvidareanställning och får lön mellan uthyrningsuppdragen. Dessutom ges arbetsmarknadens parter

⁶ Prop. 2011/12:178, bet. 2012/13:AU5, rskr. 2012/13:53.

rätt att ingå kollektivavtal på visst sätt som avviker från likabehandlingsprincipen, under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt bemanningsdirektivet respekteras.

Det finns också andra skyldigheter för bemanningsföretag. Av 9 § framgår det att företaget inte genom villkor i avtal eller på något annat sätt får hindra en arbetstagare att ta anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

I 10 § står att ett bemanningsföretag inte får begära, avtala om eller ta emot ersättning av en arbetstagare för att placera denne hos ett kundföretag eller för att arbetstagaren tar anställning hos ett kundföretag som han eller hon utför eller utfört arbete för.

Vidare innehåller 11 § skyldigheter för kundföretaget om att arbetstagare som arbetar hos kundföretaget ska ges tillgång till gemensamma anläggningar och inrättningar där på samma villkor som de anställda, om det inte finns särskilda skäl mot det. Vidare ska kundföretaget enligt 12 § informera arbetstagare som arbetar hos företaget om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar hos företaget.

Lagen innehåller även sanktionsregler i form av skadestånd.

5.5 Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling

Sedan bestämmelserna om uthyrning av arbetskraft flyttats till den s.k. uthyrningslagen återfinns endast bestämmelser om arbetsförmedling som bedrivs av någon annan än den offentliga arbetsförmedlingen i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling eller *arbetsförmedlingslagen*. Med arbetsförmedling avses enligt 1 § verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbets sökande eller arbetskraft åt arbetsgivare. I 3 § anges att arbetsförmedling för sjömän inte får bedrivas mot ersättning. Bestämmelsens innehåll bygger på en ILO-konvention.⁷ Av 6 § följer att den som bedriver arbetsförmedling inte får begära, avtala om eller ta emot ersättning av arbets sökande för att erbjuda eller anvisa dem arbete. I 7 § finns en sanktionsbestämmelse mot den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot 3 eller 6 §. Påföljden är böter eller fängelse i högst sex månader.

Lagen innehöll tidigare en s.k. *karensregel*, vilken togs bort i samband med att uthyrningslagen infördes. Regeln innebar att arbetstagare som hade sagt upp sig från sin anställning och tog ny

⁷ Konventionen nr (9/1920) angående arbetsförmedling av sjömän.

anställning i ett bemanningsföretag inte fick hyras ut till sin förre arbetsgivare förrän minst sex månader förflutit sedan anställningen upphörde. Bestämmelsen var avsedd att skydda arbetsgivare mot att arbetstagare genom att byta arbetsgivare höjde sin lön, men ändå utförde samma arbete. I den s.k. bemanningsutredningen ansåg utredaren att bestämmelsen försvårade uthyrning av arbetskraft och utgjorde ett hinder mot sådan verksamhet. Utredaren ansåg också att karenstidsregeln inte var nödvändig för att tillgodose allmänintresset och att det inte fanns skäl att tro att den behövdes för att garantera att arbetsmarknaden skulle fungera väl eller för att förhindra missbruk.

Regeringen, som konstaterade att flera remissinstanser hade ställt sig positiva till utredarens förslag och att ingen remissinstans hade avstyrkt förslaget, föreslog att bestämmelsen skulle tas bort, och riksdagen beslutade i enlighet därmed.⁸

I vissa ramavtal angående upphandling på det offentliga området finns fortfarande en karenregel, vilken har ifrågasatts. Vi återkommer till detta i kapitel 9.

5.6 Inhyrning och företrädesrätt till återanställning

5.6.1 Inledning

Som vi tidigare nämnt har reglerna om företrädesrätt till återanställning funnits sedan LAS infördes år 1974. Tillsammans med kravet på saklig grund vid uppsägning och turordningsreglerna är företrädesrätten till återanställning av central betydelse i anställningsskyddsregleringen. Under de år som förflutit sedan LAS infördes har dock arbetsmarknaden förändrats. Strukturomvandlingar har skett och marknader har globaliserats. Förutsättningarna att driva verksamhet har ändrats för såväl privat som offentlig sektor med krav på effektiviseringar, vilket också har påverkat arbetstagarnas villkor.

Vi har också tidigare konstaterat att inhyrning av personal från bemanningsföretag över huvudet inte var tillåtet när LAS tillkom.

Skyddsreglerna i LAS kan ses som en inskränkning i den allmänna rättsgrundsatsen om arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Det kan därigenom finnas en konflikt mellan arbetstagarnas intresse av att återfå anställning i tidigare verksamhet och arbetsgivarens intresse av att få nyanställa den arbetskraft denne önskar utan inskränkning.

⁸ Prop. 2011/12:178 s. 92 f, bet. 2012/13:AU5 s. 16 ff., rskr. 2012/13:53.

Vad gäller inhyrning finns i princip inte någon lagreglering, utöver de bestämmelser som återfinns i uthyrningslagen. Inhyrning av personal från bemanningsföretag omfattas dock av särskild reglering om förhandling i MBL. Därutöver finns, som ovan nämnts, regleringar i kollektivavtal.

5.6.2 Arbetsgivarens arbetsledningsrätt

Den s.k. *arbetsledningsrätten*, som vi kort berört i avsnitt 3.2.3, betraktas som en allmän rättsgrundsats enligt tidiga avgöranden från Arbetsdomstolen⁹, vilken gäller även utan stöd i kollektivavtal. Arbetsledningsrätten kan definieras som att arbetsgivaren ensidigt har rätten att leda och fördela arbetet. Arbetsgivaren har t.ex. stor frihet att bestämma över vilka arbetsuppgifter som ska utföras samt var och när detta ska ske.¹⁰ Arbetsgivaren anses alltså själv ha rätt att bestämma hur verksamheten ska organiseras och vilka förändringar som bör vidtas. Arbetsdomstolen prövar normalt inte om arbetsgivarens beslut i arbetsledningsfrågor är välgrundade eller lämpliga.

För frågan om en arbetsgivare får hyra in personal från bemanningsföretag när det samtidigt finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning, har arbetsledningsrätten enligt Arbetsdomstolens praxis kommit att få stor betydelse, vilket vi kommer att redogöra för i kapitel 6. Bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i LAS, liksom reglerna om förstärkt förhandlingsrätt och vetorätt för de fackliga organisationerna i MBL, innebär inskränkningar i arbetsledningsrätten.

5.6.3 Förhandlingsskyldighet och vetorätt enligt lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

I 11 § MBL finns regeln om s.k. *primär förhandlingsskyldighet* för arbetsgivare. Den innebär att innan en arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, eller angående viktigare beslut som gäller individuella fall, ska denne på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är

⁹ Se AD 1932 nr 100 och AD 1934 nr 179.

¹⁰ Källström och Malmberg, a.a., s. 188 ff., Lunning och Toijer, a.a., s. 225.

bunden av kollektivavtal. Regeln är dock semidispositiv och kan regleras genom kollektivavtal.

När det gäller situationen att en arbetsgivare avser att hyra in arbetskraft föreligger en särskild primär förhandlingsskyldighet som gäller enbart den frågan. Arbetsgivaren måste då underkasta sig särskilda regler i MBL. Av 38 § MBL framgår således att innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet, utan att denne därvid ska vara arbetstagare hos honom, ska arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Vid förhandlingen är arbetsgivaren skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. Förhandlingsskyldigheten gäller dock inte om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Arbetsgivarens skyldighet att själv ta initiativ till förhandling gäller inte om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det *inte* är fråga om att anlita arbetstagare enligt lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare. Undantaget gäller således inte vid inhyrning av arbetskraft, där arbetsgivaren i princip alltid är förhandlingsskyldig, om inte den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen.

Av bestämmelsens tredje stycke framgår dock att om *synnerliga skäl* föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs förhandling enligt andra stycket är arbetsgivaren inte skyldig att skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbetsgivaren skyldig att på begäran av arbetstagarorganisationen lämna sådan information om det tilltänkta arbetet, som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan.

Om förhandling har ägt rum och arbetstagarorganisationen förklarat att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas åsidosätta lag, kollektivavtal eller vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas i enlighet med 39 § MBL. Det handlar således om vad som brukar

kallas den *fackliga vetorätten*. Vid upphandling gäller särskilda regler för sådan förklaring. Om arbetsgivaren underlåter att förhandla, kan det medföra skadeståndsskyldighet enligt 54 § MBL.

Av 40 § MBL följer emellertid att vetorätten inte är en generell möjlighet att hindra arbetsgivaren från att anlita annan arbetskraft än de egna arbetstagarna. Det krävs nämligen att arbetstagarorganisationen har *fog för sin ståndpunkt* för att ett förbud mot att fatta eller verkställa beslutet ska inträda. Om arbetsgivaren med stöd av 38 § tredje stycket har verkställt beslut i den fråga som förhandlingen avser, ska 39 § inte tillämpas. Har arbetstagarorganisationen saknat fog för sin vetoförklaring kan den bli skadeståndsskyldig enligt 57 § MBL. Genom kollektivavtal får det dock göras avvikelser från de aktuella bestämmelserna.

5.6.4 Företrädesrätt enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd

I 25 § LAS finns de huvudsakliga bestämmelserna om arbetstagares företrädesrätt till återanställning, vilket vi kort berört under avsnitt 3.2.6. En tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har under vissa förutsättningar *företrädesrätt till återanställning* i den verksamhet där de tidigare varit sysselsatta.

För det första förutsätter företrädesrätten viss *kvalifikationstid* på så sätt att arbetstagaren ska ha varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren. För säsongsanställda gäller särskilda regler. För att en tidigare säsongsanställd arbetstagare ska ha företrädesrätt till ny säsongsanställning krävs en kvalifikationstid på sex månader under de senaste två åren.

Företrädesrätten *gäller under viss tid*, nämligen från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde. För tidsbegränsat anställda gäller företrädesrätten från det att arbetsgivaren lämnade eller skulle ha lämnat besked enligt 15 § LAS om att anställningen inte kommer att fortsätta. Det betyder att en tillsvidareanställd enligt lagen kan som längst ha företrädesrätt under femton månader (jfr 11 § LAS) och en tidsbegränsat anställd som regel minst i tio månader.¹¹

¹¹ Lunning och Toijer, a.a., s. 673 ff.

Vad gäller företrädesrätt på *statens* område finns särskilda regler, vilka redogörs för under avsnitt 5.7.1.

Förutom viss kvalifikationstid krävs för att en arbetstagare ska kunna få företrädesrätt till återanställning att anställningen upphört på grund av *arbetsbrist*. Det betyder att företrädesrätten inte gäller arbetstagare som blivit uppsagda på grund av personliga förhållanden. Inte heller gäller företrädesrätten när en arbetstagare har sagt upp sig själv.¹² För att företrädesrätten ska kunna göras gällande krävs dock enligt 27 § LAS att arbetstagaren *anmäler anspråk* på företrädesrätten hos arbetsgivaren.

När en företrädesberättigad arbetstagare accepterar ett erbjudande om återanställning förfaller företrädesrätten. Det går således inte att acceptera ett ”sämre jobb” med förhoppningen om att det ska uppkomma ett bättre arbetstillfälle senare under företrädesrättsperioden. Däremot kan man, vilket motsatsvis framgår av 27 § LAS avvisa oskäligen återanställningserbjudanden utan att företrädesrätten därmed förfaller.¹³ Huvudregeln är emellertid enligt bestämmelsen att om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt. En arbetstagare som erbjuds en återanställning har också rätt till skäligt rådrom innan svar behöver lämnas. Vad som ska bedömas som en skälig övergångstid får bedömas från fall till fall med hänsynstagande till båda parter intressen. Om den erbjudna anställningen är sådan att den måste tillträdas omgående och den arbetstagare som står först i tur inte kan tillträda så snart, anses det att arbetsgivarens intressen bör väga över. Arbetsgivaren har alltså rätt att anställa en annan arbetstagare. Den företrädesberättigade anses dock inte under sådana förhållanden ha avvisat arbetserbjudandet, utan får behålla sin företrädesrätt till senare lediga anställningar under den period företrädesrätten gäller.¹⁴

Företrädesrätten gäller *nyanställningstillfällen* som aktualiseras före företrädesrättsperiodens utgång. Arbetsgivaren är emellertid inte skyldig att göra några nyanställningar före företrädesrättsperiodens utgång, även om det i och för sig skulle uppstå ett behov av arbetskraft dessförinnan.¹⁵ Detta är något som anses följa av arbetsledningsrätten, dvs. det är arbetsgivaren som bestämmer hur

¹² A.a., s. 674.

¹³ A.a., s. 679 och 696.

¹⁴ Prop. 1973:129 s. 168.

¹⁵ Prop. 1973:129 s. 265; Lunning och Toijer, a.a., s. 677 ff.

verksamheten ska organiseras, bemannas och vilka förändringar som ska vidtas.¹⁶

Företrädesrätten innebär inte heller att en arbetsgivare måste tillgodose ett uppkommande arbetskraftsbehov genom nyanställning. Arbetsgivaren kan istället t.ex. hyra in arbetskraft från ett bemanningsföretag eller anlita en entreprenör för ett arbete. Det kan dock i särskilda fall vara så att sådana förfaranden är att betrakta som otillåtet kringgående av företrädesrättsreglerna, vilket vi återkommer till i kapitel 6.

Företrädesrätten är inte begränsad till samma anställningsform som tidigare. En arbetstagare som tidigare haft en tillsvidareanställning kan ha företrädesrätt även till visstidsanställningar och vice versa. På motsvarande sätt kan en heltidsanställd arbetstagare ha företrädesrätt till deltidsanställning, och vice versa. Reglerna är inte tillämpliga om arbetsgivaren omplacerar eller befordrar arbetstagare som redan är anställda.¹⁷

Enligt 25 § första stycket gäller företrädesrätten i den verksamhet där arbetstagaren var sysselsatt omedelbart innan den tidigare anställningen upphörde. Med detta avses enligt bestämmelsens tredje stycke den *driftsenhet* och det *avtalsområde*, vari arbetstagaren senast var sysselsatt. Berörd arbetstagarorganisation kan dock, inom ramen för sitt avtalsområde, påfordra att företrädesrätten ska gälla arbetsgivarens samtliga driftsenheter inom orten.

Ytterligare en förutsättning för företrädesrätten är att arbetstagaren har *tillräckliga kvalifikationer* för den nya anställningen. Begreppet har samma innebörd som beträffande turordning vid uppsägning, vilket behandlas i 22 § LAS. Motsvarande formuleringar finns i anslutning till reglerna om arbetsgivarens omplaceringskyldighet i 7 § andra stycket LAS. Kravet på tillräckliga kvalifikationer innebär att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer, som normalt ställs på den som söker en sådan anställning som det är fråga om. Det kan inte krävas att arbetstagaren fullständigt behärskar de nya arbetsuppgifterna från början, utan endast att denne har möjlighet att inom rimlig tid lära sig dem. En arbetstagare ska inte ha företrädesrätt till ett arbete denne inte kan sköta.¹⁸ Principerna har utvecklats ytterligare i rättspraxis från Arbetsdomstolen. Bevisbördan när det handlar om tillräckliga kvalifikationer vilar på

¹⁶ Jfr. AD 1980 nr 54 och AD 1986 nr 50.

¹⁷ Lunning och Toijer a.a., s. 668 och 678.

¹⁸ Prop. 1973:129 s. 158 f, 165, 260 och prop. 1981/82:71 s. 54 ff.

arbetsgivaren, när det påstås att en i och för sig turordningsberättigad arbetstagare saknar kvalifikationer.¹⁹

Om det finns flera arbetstagare som uppfyller arbetsgivarens krav för anställningen, kan arbetsgivaren inte fritt välja den mest kvalificerade av dessa. I 26 § LAS finns nämligen *turordningsregler* som gäller om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning. Turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har således företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

Bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning är *semi-dispositiva* i enlighet med vad som närmare anges i 2 § tredje stycket LAS. Avtalsrätten är dock inte oinskränkt. Som vi tidigare nämnt i avsnitt 3.2.5 skulle exempelvis diskriminerande kollektivavtalsavvikelser vara ogiltiga.

5.7 Övrig lagstiftning

5.7.1 Det statliga området

För statliga anställningar finns särskilda regler om såväl anställning som företrädesrätt till återanställning. Principen om den fria anställningsrätten gäller inte. Den statliga sektorns funktion är att alla medborgares intresse ska tas tillvara, varför några ovidkommande hänsyn inte får tas vid tillsättande av tjänster, vilket betraktas som myndighetsutövning. Tillsättning av statliga tjänster har som utgångspunkt grundlagsbestämmelsen i 12 kap. 5 § andra stycket *regeringsformen*, där det framgår att endast sakliga grunder som förtjänst och skicklighet får beaktas vid tjänstetillsättning. Med förtjänst menas den vana som förvärvats genom tidigare tjänstgöring. Begreppet skicklighet avser fallenhet för befattningen grundat på kompetens och lämplighet.²⁰ Uttrycket saklig grund får anses innebära sådant som alla arbetsgivare måste beakta dvs. jämställdhetsskäl, intresset av etnisk mångfald samt intresset att bereda arbete åt funktionshindrade.²¹

Regeringsformens bestämmelse preciseras genom bestämmelsen i 4 § *lagen (1994:260) om offentlig anställning, eller LOA*, där det

¹⁹ Lunning och Tojter a.a., s. 649.

²⁰ Prop. 1974:174 s. 63.

²¹ Källström och Malmberg, a.a., s. 107.

framgår att vid anställning ska fästas avseende bara vid sakliga grunder, som förtjänst och skicklighet. Vidare anges att skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat.

Regeln om företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS gäller för arbetstagare inom den statliga sektorn, men har mer begränsad betydelse än inom andra sektorer. Reglerna om företrädesrätt till återanställning utgör nämligen inte någon inskränkning i förhållande till de grunder, som enligt grundlagen har betydelse vid tillsättningen av statliga tjänster.²² Först i andra hand och inom ramen för regeringsformen kan bedömningen grundas på reglerna om företrädesrätt i LAS.²³ Det måste således finnas särskilda skäl att tillsätta en tjänst med stöd av företrädesrätten i 25 § LAS om en skickligare sökande förbigås.

Av 6 § tredje stycket *anställningsförordningen* (1994:373) följer dock att information om en ledig anställning inte behöver lämnas om det föreligger särskilda skäl. Ett sådant skäl är att det finns arbetstagare med återanställningsrätt. Myndigheten kan alltså anställa en företrädesrättsberättigad arbetstagare utan att informera om den lediga anställningen.²⁴

Företrädesrätt till återanställning gäller till den verksamhet där arbetstagaren tidigare varit anställd. Inom den statliga sektorn innebär detta verksamhetsområdet för en viss myndighet.²⁵

5.7.2 Lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

Bestämmelserna i lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder, eller *främjandelagen*, innehåller regler som syftar till en väl fungerande arbetsmarknad. I lagen finns bl.a. bestämmelser som talar om vad som åligger en arbetsgivare i samband med driftsinskränkning som kan medföra uppsägning eller permittering. Om en arbetsgivare avser att genomföra en sådan driftsinskränkning, ska arbetsgivaren inom viss angiven tid *varsla Arbetsförmedlingen*, om minst fem arbetstagare berörs av inskränkning. Detta gäller också om driftsinskränkning under en period av nittio dagar kan antas föra med sig att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till minst tjugo. Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra

²² Prop. 1974:174 s. 64.

²³ Prop. 1993/94:65 s. 65.

²⁴ Prop. 1974:174 s. 69.

²⁵ Prop. 1973:129 s. 165.

uppsägning ska lämnas minst två månader före driftsinskränkningsen, om högst 25 arbetstagare berörs av uppsägning. Om fler än 25, men högst 100 arbetstagare berörs av uppsägning ska varsel lämnas minst fyra månader före driftsinskränkningsen, och om fler än 100 arbetstagare berörs ska varsel lämnas minst sex månader före driftsinskränkningsen.

Varsel om uppsägning ska, enligt 2 a § främjandelagen, innehålla all relevant information om de planerade uppsägningarna. I lagen anges att bl.a. skälen till uppsägningarna ska anges, liksom antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör samt under vilken tidsperiod uppsägningarna är avsedda att verkställas. Snarast och senast en månad före driftsinskränkningsen ska arbetsgivaren skriftligen komplettera varslet med uppgifter om vilka arbetstagare som berörs och en kopia av den skriftliga under rättelse om varslet som lämnats till motparten enligt 15 § andra stycket MBL, vilken ska innehålla motsvarande uppgifter som lämnas till Arbetsförmedlingen.

Av 15 § tredje stycket MBL framgår att arbetsgivaren också ska lämna motparten en kopia av de varsel som har lämnats till Arbetsförmedlingen enligt främjandelagen. Det har ansetts att detta ska ske samtidigt som handlingen lämnats till Arbetsförmedlingen.²⁶

²⁶ Bergqvist, Olof; Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Medbestämmandelagen, 2:a upplagan, 1997, Publica, s. 266.

6 Rättspraxis från Arbetsdomstolen samt redogörelse för ett i debatten uppmärksammat mål

6.1 Inledning

Reglerna om företrädesrätt till återanställning tar, som vi tidigare nämnt, sikte på att arbetsgivare sagt upp en anställd på grund av arbetsbrist och inom viss tid, numera nio månader, avser att nyanställa arbetstagare. Under vissa i lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen eller LAS, närmare angivna förutsättningar, bl.a. att den uppsagde har tillräckliga kvalifikationer, har den uppsagde rätt att erhålla den nya anställningen. Arbetsgivaren riskerar att ådra sig skadeståndsansvar om denne anställer annan.

Frågan om en arbetsgivares beslut att hyra in arbetskraft, när det finns arbetstagare med företrädesrätt, utgör ett otillbörligt kringgående av reglerna om företrädesrätten i 25 § LAS har varit aktuell ett par gånger i Arbetsdomstolens praxis. Domstolen har i det principiellt viktiga rättsfallet AD 2003 nr 4, det s.k. ABU Garcia-målet, uttalat att det inte finns något generellt förbud för en arbetsgivare att hyra in arbetskraft, trots att det finns tidigare uppsagda som har en företrädesrätt till återanställning. Vi kommer här att lämna en redogörelse för detta och några andra centrala rättsfall i frågan.

En närliggande fråga, nämligen den om förhandlingsskyldighet i samband med inhyrning av personal från bemanningsföretag enligt 11 och 38 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, medbestämmandelagen eller MBL, har varit aktuell för Arbetsdomstolens bedömning i domen AD 2012 nr 26. Innan en arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av verksamheten måste arbetsgivaren förhandla med berörd arbetstagarorganisation enligt 11 § MBL, vilket är en allmän regel om förhandlingsskyldighet.

Innan arbetsgivaren låter någon utföra arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att personen är anställd hos arbetsgivaren, måste denne dessutom förhandla med facket enligt 38 § MBL. Denna bestämmelse är mer att betrakta som en specialregel och gäller alltid vid inhyrning. Rättsfallet handlar i huvudsak om vilken detaljnivå av uppgifter, som erfordras för att förhandlingsskyldigheten ska anses uppfylld. En redogörelse kommer att lämnas även för det fallet.

Ytterligare ett fall kommer att beröras. Det gäller det s.k. Marabou-målet, som emellertid inte avgjordes i sak av Arbetsdomstolen. Målet avskrevs sedan parterna träffat en överenskommelse. Omständigheterna i fallet, som fick stor uppmärksamhet i den offentliga debatten¹, kan av det skälet fortfarande anses ha visst intresse för att belysa frågan om inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag när det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.

6.1.1 AD 1980 nr 54

I ABU Garcia-målet hänvisar domstolen till rättsfallet AD 1980 nr 54, vilket i och för sig härrör från tiden innan uthyrningsverksamhet var tillåten i Sverige. Det gäller emellertid en likartad situation, nämligen den att en arbetsgivare *lånar in arbetstagare* från ett annat bolag för att utföra vissa arbetsuppgifter. Tvisten i målet gällde huruvida *CABRO-Verken Aktiebolag (bolaget)*, åsidosatt två arbetstagares företrädesrätt till återanställning enligt 25 § LAS, genom att under fem månader låna in tre arbetstagare från ett annat företag. Bolaget bedrev tillverkning av lastvagnar för transport av främst grus och spannmål. *Svenska Metallindustriarbetareförbundet (förbundet)* gjorde i första hand gällande att de inlånade arbetstagarna varit att betrakta som anställda direkt hos CABRO-Verken och att inlåningen innebar att bolaget företog nyanställningar med förbigående av de två arbetstagarna. I andra hand gjordes gällande att inlåningen var att likställa med en nyanställning vid tillämpning av företrädesrättsreglerna, med hänsyn till att åtgärden skett i syfte att kringgå reglerna om företrädesrätt och att inlåningen i praktiken var av tillsvidarekaraktär. *Sveriges Verkstadsförening och bolaget (arbetsgivarparterna)* bestred att företrädesrättsreglerna var tillämpliga i inlåningssituationen. De gjorde gällande att något anställningsförhållande inte förelegat mellan bolaget och de inlånade arbetstagarna, utan att

¹ Se kapitel 9.

inlåningen istället utgjort en av verkstadsklubben godkänd entreprenad. Arbetsgivarparterna framhöll vidare att bolaget inte haft något otillbörligt syfte med inlåningen och att denna inte varit att likställa med nyanställning.

Arbetsdomstolen konstaterade först att något avtalsförhållande inte kunde anses ha förelegat mellan bolaget och de inlånade arbetstagarna och att dessa därmed inte varit anställda hos bolaget, varför det inte var fråga om några nyanställningar i och med inlåningen.

Domstolen gick därefter in på frågan huruvida inlåningen, utan att formellt utgöra en nyanställning, var att likställa med nyanställning vid tillämpning av företrädesrättsreglerna i LAS. Frågan domstolen hade att ta ställning till var alltså om bolaget på ett otillbörligt sätt hade kringgått företrädesrättsreglerna genom att låna in arbetstagare från ett annat företag.

Domstolen konstaterade inledningsvis i den delen att det endast är i nyanställningssituationen som företrädesrättsreglerna kan göras gällande, och att det inte är så att en arbetsgivare skulle vara skyldig att "ta vara på senare uppkomna arbetstillfällen" för att bereda den som sagts upp på grund av arbetsbrist sysselsättning. Domstolen hänvisade till att det i lagens förarbeten (prop. 1973:129 s. 163) anges att det står en arbetsgivare fritt att underlåta att träffa avtal eller lämna erbjudande om ny anställning under den tid företrädesrätt kan göras gällande, även om det skulle uppstå behov av ny arbetskraft dessförinnan.

Domstolen anförde vidare följande.

Anställningsskyddslagen har den allmänna innebörden att det är arbetsgivaren som ensam bestämmer verksamhetens omfattning och inriktning. Finner arbetsgivaren det vara motiverat från företagsekonomisk synpunkt att begränsa den egna verksamheten genom att anlita entreprenör för ett arbete eller eljest låta annan utföra arbetet, kan därför arbetsgivarens beslut i princip inte angripas under åberopande av anställningsskyddslagens regler, även om det med fog kan påstås att åtgärden är till förfång för sysselsättningen vid företaget. Denna grundsyn på anställningsskyddet kommer till uttryck främst vid prövning av om uppsägning är sakligt grundad. Konsekvensen bjuder dock att företrädesrättsreglerna tillämpas på samma sätt. I enlighet härmed bör företrädesrätt till nyanställning inte kunna utövas exempelvis i den situationen då arbetsgivaren under företrädesrättstiden anlitar entreprenör för ett arbete istället för att nyanställa tidigare uppsagd arbetstagare.

Fackförbundets påstående att det fanns anledning att betrakta inlåning av arbetskraft på ett annat sätt än vanlig entreprenad vid

tillämpning av företrädesrättsreglerna var enligt Arbetsdomstolen en uppfattning som är befogad endast under vissa omständigheter. Domstolen anförde följande i den delen.

Det skulle otvivelaktigt vara utmanande och stridande mot rättskänslan, om det vore möjligt att tillgodose ett mera permanent behov av arbetskraft i ett företags normala verksamhet genom inlåning till förfång för tidigare uppsagd arbetstagare som har anspråk på företräde vid nyanställning. Det finns dock inte skäl att generellt sett anse inlåning av arbetstagare under företrädesrättstid som ett kringgående av företrädesrättsreglerna. Endast förfaranden som med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet måste anses otillbörliga bör betraktas som kringgående av företrädesrätten.

Arbetsdomstolen konstaterade sedan att det inte framkommit någon omständighet som tydde på att bolaget av ovidkommande skäl inte ville bereda de två arbetstagarna fortsatt sysselsättning hos bolaget. Härvid tog domstolen upp att inlåningen varit avsedd att pågå under endast begränsad tid. Vidare påpekades att frågan om hur den tillfälliga produktionsökningen skulle lösas diskuterats mellan bolaget och företrädare för arbetstagarna och att de hade enats om att tillfällig inlåning av arbetstagare från annat företag var den från produktionsteknisk synpunkt lämpligaste åtgärden och att frågan om att en lösning skulle kunna vara återanställning inte togs upp, trots att de två arbetstagarnas sysselsättning var särskilt uppmärksammas.

Således blev domstolens slutsats att bolaget inte kunde anses ha på ett otillbörligt sätt kringgått företrädesrättsreglerna i LAS genom att låna in personal från ett annat bolag och att företrädesrättsreglerna över huvud taget inte varit tillämpliga i den föreliggande situationen. Arbetsdomstolen avtog därmed förbundets talan.

6.1.2 AD 2003 nr 4

Frågan huruvida inhyrning av arbetskraft i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp har företrädesrätt till återanställning utgör ett otillbörligt kringgående av företrädesrättsreglerna aktualiserades för första gången i Arbetsdomstolens praxis i domen AD 2003 nr 4, det s.k. ABU Garcia-målet.

Bakgrunden var i korthet följande. *ABU Aktiebolag, bolaget*, sade i november 2000 upp 50 anställda på grund av arbetsbrist. Bolaget bedrev i Svängsta tillverkning av fiskeutrustning. Vid anläggningen i

Svängsta arbetade 186 arbetstagare inom Svenska Metallindustriarbetareförbundets kollektivavtalsområde. Efter uppsägningarna uppstod vid ett flertal tillfällen behov av ytterligare arbetskraft. Under våren 2001 förhandlade bolaget och verkstadsklubben vid flera tillfällen om hur personalbehovet skulle tillgodoses. Detta resulterade i att vissa arbetstagare återanställdes tills vidare, medan andra arbetstagare fick förlängd uppsägningstid respektive visstidsanställning. Förhandlingarna mellan bolaget och verkstadsklubben bedrevs mot bakgrund av bestämmelsen i 16 § verkstadsavtalet, vilket innebar att visstidsanställning förutsatte lokal överenskommelse. Under hösten 2001 uppstod ytterligare arbetskraftsbehov, men då ledde kontakterna parterna emellan inte till någon överenskommelse. Till sist meddelade bolaget att man hade för avsikt att hyra in personal från ett bemanningsföretag. Efter lokala och centrala förhandlingar grundade på reglerna i 38–40 §§ MBL gjorde Svenska Metallindustriarbetareförbundet (*förbundet*) en vetoförklaring. Bolaget ansåg att vetot hade framställts utan fog. Bolaget valde därför att bryta igenom vetot genom att i november 2001 hyra in sju personer för tiden fram till årsskiftet. I januari år 2002 tog bolaget upp förhandlingar med verkstadsklubben om ytterligare personalbehov under våren 2002. Bolaget ville bl.a. återanställa personal på viss tid, men det förutsatte lokal överenskommelse. Då den lokala verkstadsklubben motsatte sig återanställningar på viss tid och krävde tillsvidareanställningar, beslutade bolaget att hyra in sammanlagt femton personer, vilka arbetade hos bolaget under våren 2002.

Förbundet gjorde i första hand gällande att det över huvud taget inte är tillåtet att hyra in personal under den tid det finns personal som sagts upp på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning enligt LAS. I andra hand gjorde förbundet gällande att det i vart fall strider mot LAS att hyra in arbetskraft i den situationen som förelåg vid bolaget. Förbundet gjorde därvid gällande att bolaget på ett otillbörligt sätt hade kringgått företrädesrätten, eftersom arbetskraftsbehovet var av mer permanent karaktär och redan känt när uppsägningarna skedde. Dessutom gjordes gällande att bolaget hade samarbetat med bemanningsföretaget i syfte att kunna hyra in de uppsagda arbetstagare som man ville ha och i praktiken omvandla deras fasta tillsvidareanställningar till provanställningar hos bemanningsföretaget med samma arbetsuppgifter. Det gjordes således gällande att bolaget hade brutit mot grunderna för LAS.

Därutöver gjorde förbundet gällande att bolaget, vid inhyrningstillfället hösten 2001, gjort sig skyldigt till brott mot MBL genom att inte respektera förbundets veto, vilket enligt förbundet varit fullt befogat.

Sveriges Verkstadsförening och bolaget (arbetsgivarparterna) bestred att det skulle finnas ett generellt förbud att hyra in arbetskraft när det finns anställda med företrädesrätt. Det anfördes vidare att bolagets inhyrning vid de aktuella tillfällena under alla omständigheter inte inneburit något kringgående av företrädesrätten. Arbetsgivarparterna gjorde gällande att verksamhetens behov av arbetskraft var svårplanerat och att något permanent behov av arbetskraft inte kunnat förutses.

När det gällde påstått brott mot MBL bestred arbetsgivarparterna detta och åberopade att förbundets vetoförklaring saknade fog.

Arbetsdomstolen inledde sin bedömning med att redogöra för den rättsliga bakgrunden avseende företrädesrätten, dvs. 25 § LAS, och konstaterade att *företrädesrätten* i princip gäller endast då det blir fråga om en nyanställning i egentlig mening. Domstolen anförde vidare följande.

Den fråga som uppkommer här är huruvida inhyrning av personal, utan att formellt utgöra nyanställning, är att likställa med nyanställning vid en tillämpning av reglerna om företrädesrätt. Frågan kan sägas gälla huruvida en arbetsgivare på ett otillbörligt sätt kringgår företrädesrättsreglerna om han anlitar inhyrd personal.

Arbetsdomstolen redogjorde därefter för tidigare praxis och hänvisade till domarna AD 1980 nr 54, 1986 nr 50, 1986 nr 144 och 1996 nr 56 samt redovisade särskilt domskälen i det ovan refererade AD 1980 nr 54. Domstolen konstaterade att, mot bakgrund av att inhyrning av arbetskraft sedan år 1992 är ett godtagat förfarande reglerat i särskild lagstiftning, det inte finns anledning att beträffande *inhyrning* av arbetskraft anlägga ett synsätt som är mer restriktivt än det som domstolen gav uttryck för i 1980 års dom om *inlåning* av arbetskraft. Domstolen konstaterade vidare att det följaktligen inte kan anses råda något generellt förbud mot inhyrning av arbetskraft under tid då tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Däremot kan det, uttalade domstolen, emellertid inte uteslutas att det kan finnas situationer där det föreligger omständigheter som föranleder att inhyrningen av arbetskraft bör betraktas som ett otillåtet kringgående av företrädesrättsreglerna. I denna del uttalade domstolen följande.

Som domstolen har uttalat i tidigare avgöranden är det en uppgift för rättstillämpningen att medverka till att sådana förfaranden inte får passera men att det å andra sidan måste ställas bestämda krav för att ett kringgående av lagen, med de rättsföljder som är knutna därtill, skall kunna anses ha förekommit. Det krävs inte bara att de åtgärder som påstås utgöra ett kringgående blir på vanligt sätt styrkta, utan dessutom att ett syfte med åtgärderna har varit att undgå tillämpning av de aktuella lagreglerna och att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet framstår som otillbörligt. Det förhållandet att en part utnyttjar en i lagen angiven begränsning av motpartens rätt, innebär inte i och för sig att han gör sig skyldig till ett otillbörligt kringgående av lagen.

Efter att ha redogjort för utredningen i målet konstaterade domstolen sedan att förbundet inte lyckats styrka sitt påstående om att arbetsgivarsidan under den i målet aktuella tiden insåg att det förelåg ett mer permanent behov av ytterligare arbetskraft. Inte heller ansåg domstolen att förbundet styrkt sitt påstående att bolaget skulle ha samarbetat med bemanningsföretaget i syfte att kunna hyra in de uppsagda personer som man önskade.

Vad gällde bedömningen av påståendena att bolaget velat kringgå företrädesrätten till återanställning konstaterade domstolen att händelseförloppet inte kunde tolkas på annat sätt än att verkstadsklubben med stöd av bestämmelserna i verkstadsavtalet förhindrade bolaget att anställa personal på viss tid. Domstolen konstaterade vidare att bolagets behov av arbetskraft i november–december 2001 hade kunnat tillgodoses på endera av tre sätt, nämligen tillsvidareanställning av företrädesberättigad personal, inhyrning av arbetskraft eller visstidsanställning av företrädesberättigad personal. Domstolen anförde att bolaget inte ansåg tillsvidareanställning vara ett företagsekonomiskt försvarligt alternativ, utan att visstidsanställning var bolagets förstahandsalternativ, men att det inte kunde komma till stånd, eftersom verkstadsklubben motsatte sig detta. Att bolaget när detta alternativ inte var möjligt valde att hyra in arbetskraft kan uppenbarligen inte, uttalade domstolen, anses innebära att bolaget hade kringgått de berörda arbetstagarnas företrädesrätt.

Vad gällde inhyrningen i februari 2002 konstaterade domstolen att bolaget, som ansåg personalbehovet under våren 2002 svårt att förutsäga, redan från början hade inställningen att en del av personalbehovet skulle tillgodoses genom inhyrning. Verkstadsklubbens vägran att gå med på visstidsanställningar ledde enligt domstolen till att bolaget blev helt hänvisat till att hyra in personal. Dom-

stolen konstaterade att det sedan i varierande omfattning kom att finnas inhyrd personal i bolagets verksamhet fram till sommaren 2002, men att det inte fanns någonting som tydde på att bolagets agerande föranletts av annat än de svårigheter att planera verksamheten som bolaget ansåg föreligga.

Således konstaterade domstolen att omständigheterna inte var sådana att bolaget kunde anses ha kringgått anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt till återanställning.

Domstolen gick därefter in på frågan om *det förelegat förutsättningar för förbundets vetoförklaring*. Efter att domstolen redogjort för bestämmelserna i 38–39 §§ MBL och konstaterat att vad domstolen hade att pröva var om förbundets veto hade rättsligt stöd på den grunden att bolagets åtgärder varit stridande mot vad som var allmänt godtaget inom parternas avtalsområde uttalade domstolen följande.

I förarbetena till medbestämmandelagens bestämmelser om förhandlingsrätt och veto anges att den nu aktuella grunden för utövande av vetorätt oftast torde sammanfalla med de övriga skäl som kan åberopas för vetorätt. När det gäller möjligheten att inlägga veto på grund av att ett tilltänkt anlitande av ej anställd arbetskraft strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde har arbetstagarorganisationen enligt förarbetena vidare att beakta att ändamålet med den fackliga vetorätten är att motverka att syftet med främst arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtal kringgås genom anlitande av ej anställd arbetskraft. Det är vad som från denna synpunkt inte överensstämmer med godtaget bruk som är av betydelse. Vetorätten kan t.ex. inte användas för att från uppdrag stänga av ett visst företag som arbetar under allmänt godtagna förhållanden eller enbart för att organisationen anser det lämpligare att arbetet utförs av arbetsgivaren i egen regi (se prop. 1975/76:105 s. 400 f.).

Domstolen konstaterade härefter att förbundets argumentation i denna del helt synes sammanfalla med förbundets synsätt att inhyring av arbetskraft under tid då det finns företrädesberättigad personal skulle innefatta ett kringgående av LAS, ett synsätt som domstolen inte godtagit. Härtill kom att det inte blivit styrkt att det på verkstadsavtalets område skulle föreligga en praxis som innebär att man inte hyr in arbetskraft i situationer då det finns personal med företrädesrätt till återanställning, utan snarare tvärtom.

Domstolen konstaterade slutligen att det i föreliggande fall inte förelegat något sådant förhållande som enligt 39 § MBL utgjort förutsättning för en vetoförklaring.

Nästa fråga som domstolen behandlade var *om det saknats fog för förbundets veto*. Domstolen konstaterade att för att förbudet enligt 39 § MBL inte ska inträda krävs enligt 40 § MBL att arbetstagarorganisationen saknat fog för sin ståndpunkt.

Domstolen anförde i denna del följande.

I förarbetena till bestämmelsen anføres att det vid utövandet av vetorätten ofta rör sig om svårbedömda förhållanden och att arbetstagersidan därför måste ges en inte alltför snäv marginal för sin bedömning, om inte syftet med reglerna om vetorätt skall gå förlorat. Rättsverkan av vetoförklaringen uteblir först när parten saknar fog för sin bedömning, vilket innebär att organisationens företrädare har insett eller bort inse att förutsättningarna för facklig vetorätt saknats (se prop. 1975/76:105 s. 318). I Arbetsdomstolens praxis har ansetts att uttrycket "sakna fog" avser, förutom fall där det varit fråga om rent ovidkommande syften med vetot, fall där arbetstagarorganisationen har gjort sig skyldig till en kvalificerad missbedömning av föreliggande omständigheter eller av rättsläget (se domen 1978 nr 109).

Härefter konstaterade domstolen att förbundets yrkande avsåg den inhyrning som bolaget gjorde i november–december 2001, samt att visstidsanställningar av företrädesberättigad personal då inte kunde komma till stånd, eftersom verkstadsklubben motsatte sig detta och att inhyrningen under dessa omständigheter uppenbarligen inte kunde anses innebära att bolaget hade kringgått de berörda arbetstagarernas företrädesrätt. Domstolen anförde vidare att vetoförklaringen torde få ses mot bakgrund av vad förbundet anfört som sin uppfattning om rättsläget, nämligen att det förelåg ett generellt förbud mot inhyrning av arbetskraft under tid då det finns företrädesberättigad personal. Domstolen konstaterade att denna uppfattning var oriktig, men att även om det skulle ha funnits ett principiellt förbud mot sådan inhyrning stod det klart att ett sådant förbud inte rimligen skulle ha kunnat upprätthållas beträffande en situation av det slag som förelåg vid inhyrningarna under hösten 2001. Domstolen drog därvid slutsatsen att förbundets missbedömning i den delen var så klar och tydlig att förbundet måste anses ha saknat fog för sin ståndpunkt. Slutligen uttalade domstolen att bolaget enligt 40 § MBL varit oförhindrat av vetot att besluta om och verkställa inhyrningen av arbetskraft från bemanningsföretaget. Arbetsdomstolen avslog således förbundets talan.

6.1.3 AD 2007 nr 72

Även rättsfallet AD 2007 nr 72 gäller frågan om ett bolag, *Backemarks Grafiska Aktiebolag, bolaget*, i samband med inhyrning av personal från ett bemanningsföretag hade kringgått uppsagda arbetstagares företrädesrätt till återanställning.

Bakgrunden var följande. Bolaget bedrev verksamhet inom tryckeribranschen och framställde bl.a. högtids- och gratulationskort. Bolaget sade i juni 2005 upp 13 anställda på grund av arbetsbrist. Flera av dessa uppfyllde villkoren för företrädesrätt till återanställning. Uppsägningstiderna löpte ut den 23 december 2005. Den 23 september 2006 löpte företrädesrätten till återanställning för de uppsagda ut. I januari 2006 uppkom arbetskraftsbehov hos bolaget. Genom ett bemanningsföretag hyrde bolaget in tre arbetstagare för en period om cirka sex veckor. Samtliga hörde till dem som hade blivit uppsagda av bolaget i juni 2005. En av dem hade, med hänsyn till sin anställningstid, kommit ifråga för återanställning om bolaget hade valt att visstidsanställa personal istället för att hyra in arbetskraft. Gällande kollektivavtal gav utrymme för visstidsanställningar och *Grafiska Fackförbundet (förbundet)* motsatte sig inte sådana.

Förbundet gjorde gällande att bolaget agerat otillbörligt genom att ge bemanningsföretaget direktiv om vilka av de tidigare anställda som, genom inhyrning, skulle användas i verksamheten, alternativt medverka till bemanningsföretagets rekrytering och därigenom styra bemanningsföretagets urval av tidigare anställda. Förbundet menade att bolagets syfte hade varit att kringgå bestämmelserna i LAS om företrädesrätt till återanställning.

Grafiska Företagens Förbund och bolaget (arbetsgivarparterna) bestred att bolagets syfte med inhyrningen varit att kringgå bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning samt att bolaget på något otillbörligt sätt medverkat vid urvalet av den inhyrda arbetskraften. De anförde att skälet till uppsägningarna var rent företagsekonomiskt och att bolagets avsikt var att i framtiden hantera säsongsvariationer och arbetstoppar genom anlitan av extern arbetskraft.

Arbetsdomstolen inledde sin bedömning med att redogöra för den rättsliga bakgrunden och konstaterade, med hänvisning till tidigare praxis, att den omständigheten att bolaget valde att hyra in arbetskraft i sig inte innebar att bolaget hade kringgått de berörda arbetstagarnas företrädesrätt. Domstolen anförde att vad tvisten gällde, var om bolagets syfte med inhyrningen var att kringgå

reglerna om företrädesrätt till återanställning för de uppsagda arbetstagarna och om bolaget därvid förfarit på ett sätt som måste betecknas som otillbörligt. Den avgörande frågan för domstolen blev således om förbundet hade lyckats styrka sina påståenden om att bolaget vid sina kontakter med bemanningsföretaget hade agerat otillbörligt.

Efter att ha redogjort för utredningen i målet konstaterade Arbetsdomstolen att det inte fanns något i utredningen som visade att bolagets inhyrning av personal från bemanningsföretaget hade haft något annat syfte än det som arbetsgivarparterna påstått, nämligen att det hade bedömts vara det ur företagsekonomisk synpunkt mest lämpliga sättet att hantera säsongsvängningar och arbetstoppar. Vidare konstaterade domstolen, att det inte heller fanns något stöd för att bolaget i samarbetet med bemanningsföretaget beträffande inhyrningen av de tre tidigare arbetstagarna hos bolaget skulle ha agerat på något otillbörligt sätt. Förhållandena var, enligt domstolen, inte sådana att bolaget genom den i målet aktuella inhyrningen kunde anses ha kringgått reglerna om företrädesrätt. Förbundets talan avslogs således.

6.1.4 AD 2012 nr 26

En annan fråga var uppe till bedömning i rättsfallet AD 2012 nr 26. Tvisten gällde huruvida ett bolag, Volvo Powertrain Aktiebolag, hade brutit mot förhandlingsskyldigheten i 11 och 38 §§ MBL i samband med inhyrning av personal från bemanningsföretag under det första och tredje kvartalet 2011.

Bakgrunden var i korthet följande. Bolaget, som ingår i Volvo-koncernen, hade totalt 2 600 anställda vid anläggningen i Skövde. Bolaget tillverkade motorer och motorkomponenter. Tidigare gällde ett lokalt kollektivavtal om bemanning mellan *Industrifacket Metall (förbundet)* och *Volvo Powertrain Aktiebolag (bolaget)*. Avtalet reglerade bl.a. hur många arbetstagare som bolaget vid varje tidpunkt fick hyra in från bemanningsföretag. Avtalet sades upp av bolaget och löpte ut i november 2010. Inför det första och det tredje kvartalet 2011 förhandlade parterna lokalt och centralt om bolagets bemanning. Bolaget avsåg att hyra in personal från bemanningsföretag under två olika tremånadersperioder. Den första perioden avsåg man att hyra in upp till 300 personer och under andra perioden upp till 650 personer. Förhandlingarna tog sikte på ett

kvartal i taget. Vid förhandlingarna redogjorde bolaget för hur de ville arbeta med bemanningsflexibiliteten framöver. Tanken från bolagets sida var, att det behov av anpassning av personalantalet som de stora svängningarna i produktionen medförde, i högre utsträckning än tidigare skulle mötas genom anlitan av inhyrd personal från bemanningsföretag. Produktionen planerades genom en s.k. programprocess för det närmaste året, utifrån uppgifter om beställningar. Prognosen uppdaterades månatligen, eftersom beställarnas definitiva avrop skedde med en till två veckors framförhållning och då någon tillverkning för lagerhållning inte skedde. Vid de förda förhandlingarna redovisade bolaget inför vardera berört kvartal det maximala antalet personer som bolaget utifrån då föreliggande produktionsprogram avsåg att hyra in, det maximala antalet inhyrda som vid varje tid skulle finnas vid en viss funktion samt från vilka bemanningsföretag inhyrningen skulle ske.

Förbundet gjorde gällande att bolaget under de två perioderna hyrt in personal utan att dessförinnan förhandla om exakt hur många som skulle hyras in, kontraktperiod och arbetsuppgifter för varje inhyrd samt – avseende 38 § MBL – vilken erfarenhet och utbildning de inhyrda hade. Förbundet gjorde gällande att bolaget därigenom brutit mot 11 och 38 §§ MBL.

Teknikarbetsgivarna och bolaget (arbetsgivarparterna) gjorde gällande att den planerade inhyrningen inte inneburit att bolaget beslutat om en viktigare förändring av sin verksamhet. De bestred därför i och för sig att det skulle ha funnits någon skyldighet för bolaget att förhandla enligt 11 § MBL. De anförde dock att bolaget faktiskt hade förhandlat enligt 11 § MBL och i alla händelser hade uppfyllt sin förhandlingsskyldighet, samt att bolaget då hade lämnat all den information som bolaget haft tillgång till. Vidare påpekade de att den information som efterfrågats av förbundet inte ingått i deras beslutsunderlag, och att det inte heller funnits någon skyldighet för bolaget att lämna den begärda informationen.

Arbetsgivarparterna anförde vidare att bolaget även hade uppfyllt sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL. De påpekade att de inte haft tillgång till den av förbundet efterfrågade informationen samt att den inte heller varit relevant för att förbundet skulle kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Arbetsdomstolen konstaterade inledningsvis att det var ostridigt att förhandlingar om inhyrningen hade hållits. Vad parterna var oense om var, enligt domstolen, om förhandlingsskyldigheten hade förts på ett sådant sätt att förhandlingsskyldigheten enligt de två

bestämmelserna kunde anses uppfylld. Det som var tvistigt, fortsatte domstolen, var närmare bestämt om arbetsgivarsidan hade lämnat tillräckligt utförlig information om den tilltänkta inhyrningen. Parterna var vidare, enligt domstolen, oense om huruvida inhyrningen hade inneburit en sådan viktigare förändring av bolagets verksamhet att det över huvud taget fanns någon skyldighet att förhandla enligt 11 § MBL.

Efter att ha redogjort för utredningen i målet och omständigheterna bakom tvisten behandlade domstolen först frågan om bolaget hade uppfyllt sin förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL. Domstolen anförde att det var ostridigt att förhandling faktiskt hade skett, varför domstolen valde att först pröva frågan om förhandlingarna hade genomförts på ett sådant sätt att förhandlingsskyldigheten kunde anses fullgjord. Efter att ha konstaterat att en arbetsgivare innan denne beslutar om en viktigare förändring av verksamheten på eget initiativ ska förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal anförde domstolen följande.

Arbetsdomstolen har om förhandlingsskyldighetens närmare innebörd tidigare uttalat att det viktiga är att initiativ till förhandlingar tas och att förhandlingen genomförs på ett sådant sätt att arbetstagarparten får möjlighet att på grundval av en god kännedom om de förhållanden som förhandlingen gäller, bilda sig en uppfattning, framföra den och argumentera för den innan beslut fattas eller med andra ord att arbetsgivaren är skyldig att lojalt skapa utrymme för en förhandling i frågan före beslutet (se t.ex. AD 1986 nr 53). Förutom av vad som sålunda kan följa av 11 § medbestämmandelagen finns uttryckliga bestämmelser om förhandlingsskyldighetens närmare innebörd i 15 § medbestämmandelagen. Där anges att förhandlingsskyldig part ska lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser, om det behövs. Av detta följer att arbetsgivaren är skyldig att bidra med det material som krävs för att belysa innebörden av det planerade beslutet och skälen för detta samt gå in i saklig diskussion med motparten i den fråga som förhandlingen gäller (jfr AD 2008 nr 3). När det gäller beslut om att anlita arbetskraft som inte ska vara anställd hos arbetsgivaren, t.ex. som i detta fall inhyrning av personal från bemanningsföretag, gäller dessutom den särskilda skyldigheten att primärförhandla som följer av 38 § medbestämmandelagen. Den regeln är, som kommer att utvecklas nedan, en specialregel i förhållande till 11 § medbestämmandelagen. Beträffande förhållandet mellan de båda bestämmelserna kan översiktligt anges att förhandlingsskyldighet enligt 11 § medbestämmandelagen gäller den mer övergripande frågan om utomstående arbetskraft över huvud taget ska anlitas istället för anställda, när ett sådant beslut kan anses medföra en sådan viktigare förändring som föreskrivs i paragrafen (se t.ex. AD 1990 nr 117).

Arbetsdomstolen konstaterade sedan, efter att ha redogjort för utredningen, att det inte kunde anses visat att bolaget vid förhandlingarna inför de två i målet aktuella kvartalen hade tillgång till de uppgifter som förbundet hade begärt. Domstolen anförde också att det inte heller enligt domstolens uppfattning kunde krävas att bolaget i föreliggande situation skulle ha presenterat information på en sådan detaljnivå som förbundet efterfrågat för att uppfylla förhandlingsskyldigheten i 11 § MBL.

Domstolen tillade följande.

Förhandlingarna skedde med utgångspunkt i bolagets önskan att driva verksamheten så att de personalförändringar som produktionssvängningarna krävde i stor utsträckning skulle mötas med inhyrd personal. Av utredningen har framkommit att den tidshorisont som gäller bolagets mer exakta planering är synnerligen kort. Om det då skulle krävas att bolaget vid förhandlingar om inhyrningen måste presentera det exakta antalet som skulle hyras in vid varje givet tillfälle, deras respektive kontraktperiod och kommande arbetsuppgifter riskerar förhandlingsskyldigheten, och den uppskovsskyldighet för arbetsgivaren som ligger i dessa regler, att i praktiken hindra bolaget från att på det sätt som bolaget bedömt vara effektivt och rationellt använda sig av inhyrd personal. Den information som presenterades för förbundet var, som framgick, det för nästföljande kvartal maximala antalet inhyrda per funktion och i hela verksamheten som bolaget avsåg att anlita liksom vilka bemanningsföretag som bolaget avsåg att använda sig av. Enligt Arbetsdomstolens mening var den informationen tillräcklig för att skapa förutsättningar för meningsfulla förhandlingar i frågan mellan parterna. De förhandlingar som har förts får därmed anses ha uppfyllt kraven på primärförhandlingar enligt 11 § medbestämmandelagen.

Därefter konstaterade Arbetsdomstolen att det saknades anledning för domstolen att ta ställning till frågan om inhyrning av personal inneburet en sådan viktigare förändring av verksamheten som krävt förhandling enligt 11 § MBL.

Nästa fråga domstolen hade att ta ställning till var om bolaget hade uppfyllt sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL. Efter att ha redogjort för bestämmelsen i 38 § MBL anförde domstolen bl.a. följande.

Reglerna om primär förhandlingsskyldighet i 38 § medbestämmandelagen är som nämnts ovan att se som specialregler i förhållande till den mer allmänna förhandlingsskyldigheten enligt 11 § samma lag och gäller även om ett tilltänkt anlitage av inte anställd arbetskraft inte kan anses innebära någon förändring av arbetsgivarens verksamhet. Bestämmelserna i 38 § är knutna till reglerna i 39 och 40 §§ medbestämmandelagen om möjligheten för en arbetstagarorganisation att lämna veto

mot en av arbetsgivaren tilltänkt åtgärd. Förhandlingsskyldigheten enligt 38 § är alltså ett led i reglerna om den fackliga vetorätten. Under förarbetena framhöll Lagrådet att syftet med förhandlingar enligt den nämnda bestämmelsen är att ge den fackliga organisationen möjlighet att ingripa, om den av arbetsgivaren tilltänkta entreprenaden eller därmed jämförliga åtgärder kan antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal för arbetet eller annars strida mot vad som är allmänt godtagbart inom avtalsområdet. Det är alltså, uttalade Lagrådet vidare, sådana frågor som ska belysas vid förhandlingen. Departementschefen anslöt sig till Lagrådets uttalande (se prop. 1975/76:105 Bil. 1, s. 497 och 533). Arbetstagarorganisationen ska följaktligen genom reglerna om primär förhandlingsskyldighet få tillfälle att undersöka, om situationen är den att förutsättningar finns för veto. Förhandlingsskyldigheten torde även vara till för att tillgodose arbetstagarsidans intresse av att få insyn i och inflytande över i vilken omfattning och under vilka former annan arbetskraft än anställda anlitas (se t.ex. AD 1979 nr 71).

Arbetsdomstolen redogjorde sedan för vad som framkommit vid förhandlingarna, nämligen att arbetsgivarparten hade lämnat uppgifter om anledningen till den tänkta inhyrningen, dvs. att den inhyrda personalen skulle användas för att utjämna personalbehovet vid svängningar i produktionen, uppgifter om hur många personer som skulle kunna komma att hyras in för aktuell tidsperiod, vilka funktioner i verksamheten som skulle beröras samt från vilka bemanningsföretag inhyrningen skulle ske. Domstolen upprepade sedan sin slutsats att det inte var visat att bolaget vid förhandlingstillfällena faktiskt kunde ha lämnat mer exakta uppgifter än vad som skett och tillade att det inte heller fanns stöd för att komma fram till att bolaget redan vid förhandlingarna kände till och hade möjlighet att redogöra för vilken erfarenhet och utbildning var och en av dem som skulle komma att bli inhyrd hade.

Arbetsdomstolen konstaterade sedan att den information som hade lämnats till förbundet vid förhandlingarna fick anses ha varit tillräcklig för att förbundet skulle ha haft möjlighet att bedöma om det funnits förutsättningar för att utöva vetorätten. Härvid anförde domstolen följande.

Det har alltså enligt domstolens mening varit möjligt för förbundet att på det underlag som förelåg vid förhandlingarna bedöma om den av bolaget tilltänkta inhyrningen kunde antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosattes eller att inhyrningen på något annat sätt stred mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Detta gäller särskilt med beaktande av att de bemanningsföretag som inhyrningen skulle ske ifrån var bundna av kollektivavtal med förbundet och att företagen även tidigare hade använts av bolaget för inhyrning av personal. Det kan

tilläggas att kravet på information måste anpassas till situationen även när det gäller primärförhandlingar enligt 38 § medbestämmandelagen. Det kan inte krävas sådan detaljinformation om den inhyrda personalen och dess placering som innebär att arbetsgivaren, som i detta fall, riskerar att inte kunna utnyttja inhyrd personal som tänkt, trots att det rör sig om en fullt godtagbar åtgärd, därför att informationen inte finns tillgänglig i sådan tid före inhyrningen att förhandlingar hinner föras.

Domstolen kom sammantaget fram till att bolaget genom de förhandlingar om inhyrningen som hade förts även hade uppfyllt sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL. Förbundets talan avslogs av domstolens majoritet. Två ledamöter var skiljaktiga och ansåg att bolaget hade åsidosatt sin förhandlingsskyldighet enligt 11 och 38 §§ MBL. De ansåg att bolagets påstående att bolaget inte haft tillgång till den efterfrågade informationen inte ens vann stöd av bolagets egna uppgifter och ansåg att bolaget inte gett förbundet tillräckligt underlag för att kunna genomföra meningsfulla förhandlingar.

6.1.5 Mål A 2/07

Det s.k. Marabou-målet kom som inledningsvis nämnts inte att avgöras i sak, utan avskrevs i februari 2011, efter att parterna träffat en förlikning. Målet var omfattande och gällde till en början omkring hundra personer samt innehöll en mängd processtekniska frågor. Återigen bör *starkt betonas* att målet inte kom till avgörande i sak, varför några slutsatser om innehållet inte kan dras. Det bör också klargöras att en förlikning kan ha många orsaker och behöver inte betyda att någon part tagit ställning i sakfrågan, utan en förlikning kan också ske av affärsmässiga eller andra skäl. Anledningen till att målet ändå i korthet berörs är den stora uppmärksamhet det fick i media i anslutning till avtalsrörelsen år 2010 och i riksdagsdebatten.

Bakgrunden var följande. *Kraft Foods Sverige AB (bolaget)* hade tre fabriker i Sverige för tillverkning av choklad, kaffe och snacks. Vid fabriken i Upplands-Väsby, vilken var aktuell i målet, arbetade omkring 400 personer, varav drygt 300 personer med tillverkning av huvudsakligen choklad under bl.a. varumärket Marabou. Bolaget sade efter lokala och centrala förhandlingar upp 130 personer i juli 2004. Bolaget hade även tidigare sagt upp personal och parterna hade vid flera tillfällen förhandlat om bl.a. flexiblare arbetstidsförläggning och ökad möjlighet till visstidsanställning, utan att

komma till någon lösning. I februari 2005, efter förhandlingar enligt 38 § MBL beslutade bolaget att hyra in 32 personer från ett bemanningsföretag. Inhyrning förekom vid ytterligare tillfällen.

I målet gjorde *Svenska Livsmedelsarbetareförbundet m.fl. (arbetstagarparterna)* gällande att bolaget på ett otillbörligt sätt hade kringgått uppsagda arbetstgares företrädesrätt till återanställning genom att vid ett flertal tillfällen hyra in arbetskraft. Arbetstagarparterna menade att bolagets otillbörliga agerande bestod dels i att inhyrningen skett för att tillgodose ett mer permanent behov av arbetskraft, dels i att bolaget genom kontakter med bemanningsföretaget medverkat i rekryteringen. Bolaget hade enligt dem gett bemanningsföretaget instruktioner om att anställa vissa, men inte andra. I de av bolaget uppsatta kriterierna angavs bl.a. yrkeskvalifikationer och låg frånvaro. Arbetstagarparterna gjorde således gällande att syftet med inhyrningen var att kringgå företrädesrättsreglerna.

Livsmedelsföretagen och bolaget (arbetsgivarparterna) bestred påståendena och anförde att bolaget inte agerat otillbörligt samt att något kringgående av de uppsagda arbetstgarnas företrädesrätt till återanställning inte förekommit. De bestred att något permanent arbetskraftsbehov förelegat och framhöll att bolagets produktionsvolymerna var starkt säsongbetonade, varmed behovet av personal varierade kraftigt under året. Arbetsgivarparterna anförde att de kraftiga säsongvariationerna gjorde att bolaget fick problem med att hitta en lämplig bemanningsnivå, varför bolaget tvingats till återkommande arbetsbristuppsägningar. Vidare anfördes att bolaget förhandlingsvägen försökt hitta lösningar i form av flexibla arbetstidslösningar genom en s.k. arbetstidsbank, och återanställningar på viss tid, vilket fackförbundet motsatt sig, varför bolaget till sist inte såg något annat alternativ än att hyra in personal från ett bemanningsföretag. Arbetsgivarparterna hävdade också att även om ett permanent arbetskraftsbehov förelegat, så hade detta i sig inte hindrat en arbetsgivare från att anlita bemanningsföretag. Inhyrning skedde inte med arbetsbrist som följd, utan bakgrunden till inhyrningen var rent företagsekonomisk på så sätt att bolaget endast hade utnyttjat sin arbetsledningsrätt och genom inhyrning valt ett alternativt sätt att organisera arbetet för att inte riskera produktionen och i förlängningen verksamheten vid fabriken.

Vad gällde kontakterna med bemanningsföretaget anförde arbetsgivarparterna att det var både naturligt och självklart att sådana kontakter förekommit, eftersom parterna hade en kommersiell relation. Det förhållandet att bolaget lämnat uppgifter till beman-

ningsföretaget om vilka uppsagda som kunde vara aktuella för anställning mot bakgrund av deras kvalifikationer innebar, enligt arbetsgivarparterna, inte att bolaget handlat otillbörligt. Påståendet om att bolaget skulle ha satt upp låg frånvaro som ett kriterium bestreds.

Twisten förliktes, varför målet aldrig kom att prövas i sak av Arbetsdomstolen. Det finns därför inte anledning att här närmare kommentera detta mål.

6.2 Sammanfattning

Arbetsdomstolen har i de få avgöranden som finns i frågan uttalat att det inte föreligger något generellt förbud för en arbetsgivare att hyra in arbetskraft, trots att det finns tidigare uppsagda som har en företrädesrätt till återanställning. Domstolen har konstaterat att inhyrning av arbetskraft sedan år 1992 är ett godtaget förfarande reglerat i särskild lagstiftning och att utgångspunkten är arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Domstolen har emellertid uttalat att det inte kan uteslutas att det kan finnas situationer där det föreligger omständigheter som föranleder att inhyrningen av arbetskraft bör betraktas som ett otillåtet kringgående av företrädesrättsreglerna.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår tydligt vilka huvudprinciper som gäller för när ett otillbörligt kringgående av företrädesrättsreglerna ska anses föreligga. Det krävs för det första att de *åtgärder* som påstås utgöra ett kringgående blir styrkta av den som påstår att ett kringgående förekommit. Därutöver måste styrkas att *syftet* med beslutet om inhyrning har varit att kringgå reglerna om företrädesrätt. Slutligen krävs att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet framstår som *otillbörligt*.

Hittills har Arbetsdomstolen inte i något fall kommit fram till att en arbetsgivare otillbörligt har kringgått reglerna om företrädesrätt, varför det är oklart vad som krävs för att ett otillbörligt kringgående ska anses föreligga. Domstolen har inte heller uttalat sig om huruvida de omständigheter som fackförbunden åberopat i de fall som varit aktuella för domstolens prövning, om de hade blivit styrkta, skulle ha inneburit ett otillbörligt kringgående av företrädesrättsreglerna.

När det gäller frågan om förhandlingsskyldigheten enligt 38 § MBL har Arbetsdomstolen uttalat att det inte kan krävas sådan *detaljinformation* om den inhyrda personalen och dess placering att

arbetsgivaren riskerar att inte kunna utnyttja inhyrd personal som tänkt, trots att det rört sig om en fullt godtagbar åtgärd, därför att *informationen inte funnits tillgänglig* i sådan tid före inhyrningen att förhandlingar hinner föras.

Det får anses innebära att det i en sådan situation inte är nödvändigt att lämna information till en arbetstagarorganisation om exakt antal inhyrda, arbetsuppgifter och kontraktperiod för varje inhyrd samt vilken erfarenhet och utbildning varje inhyrd har.

7 Kollektivavtal som reglerar inhyrning

7.1 Allmänt¹

Till en början kan konstateras att den svenska bemanningsbranschen numera täcks nästan helt av kollektivavtal, såväl på arbetar- som tjänstemannaområdet. Arbetsgivarorganisationen Bemanningföretagen har t.ex. kollektivavtal med samtliga förbund inom LO. I dessa avtal regleras arbetstagarens anställning i bemanningföretaget.

Efter Arbetsdomstolens dom år 2003 i det s.k. ABU Garcia-målet kom frågan om inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning upp under avtalsrörelserna. Domstolen hade ju konstaterat att inhyrning under företrädesrättsperioden i och för sig är tillåten, men att sådan inhyrning skulle kunna innebära ett kringgående av företrädesrätten enligt 25 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, anställningsskyddslagen eller LAS, om arbetsgivaren haft ett otillbörligt syfte med inhyrningen. LO-förbunden tog upp frågan om avtalsreglering redan åren 2004 och 2007, men främst under 2010.

Inför förhandlingarna under 2010 års avtalsrörelse krävde LO-förbunden gemensamt att avtalen skulle innehålla regler som förstärkte det fackliga inflytandet vid inhyrning och som begränsade arbetsgivarens möjligheter att kringgå LAS genom att använda inhyrd arbetskraft istället för personer med företrädesrätt. Frågan var också föremål för en omfattande medierapportering.

Under våren 2010 omförhandlades således ett antal kollektivavtal, där frågan om inhyrning av personal från bemanningföretag

¹ Redogörelsen bygger i huvudsak på Medlingsinstitutets årsrapport Avtalsrörelsen och lönebildningen 2010, s. 156 ff. samt samtal med chefsjuristen Kurt Eriksson, Medlingsinstitutet. Se även SOU 2011:5 s. 61 ff.

under tid då det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning togs upp. Lösningarna i de olika avtalen varierar. I vissa kollektivavtal blev frågan över huvud taget inte reglerad. Det är inom den privata sektorn som frågan har reglerats, med undantag för Pactas avtal inom den kommunala sektorn.

Under avtalsrörelsen 2013 fick bemanningsfrågan åter stor betydelse. Först sedan en strejk inletts lyckades parterna, Svenska Transportarbetareförbundet och Biltrafikens Arbetsgivareförbund, komma överens om ett nytt avtal. Strejken varade emellertid bara knappt en timme. Avtalet innebär i korthet förutom en stärkt förhandlingsordning vid användandet av bemanningsföretag, att en partsgemensam arbetsgrupp skulle inrättas för att se över konkurrensneutraliteten i åkeribranschen.

I andra avtal, t.ex. i Partihandelsavtalet och Sågverksavtalet, tillkom efter år 2010 särskilda förhandlingsordningar.

7.2 De olika avtalslösningarna

Avtalslösningarna från år 2010, kan delas in i sju grupper.

På vissa områden har parterna konstaterat att det inte finns behov av reglering, varför regler saknas helt.

I de flesta tjänstemannaavtalen finns följande skrivning. Om facket påstår att anlitande av bemanningsföretag är ett otillbörligt kringgående av företrädesrätten enligt 25 § LAS åtar sig arbetsgivarsidan att *diskutera* hur denna situation kan/ska hanteras.

En annan, mindre vanlig, reglering utgår från att parterna har avtalat att de avser att tillsätta en *partsgemensam arbetsgrupp* som ska se över frågan. Samtidigt har arbetsgivarorganisationen uttalat att den avser att rekommendera sina medlemsföretag att anlita bemanningsföretag på ett ansvarsfullt sätt. Texten återfanns i kollektivavtalet från år 2010 för redaktionspersonal mellan Medieföretagen och Svenska Journalistförbundet. Texten är dock numera borttagen, vilket innebär att parterna inte har någon central reglering i frågan.

En skrivning som finns i några enstaka avtal, bl.a. i avtalet mellan Idea, Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer, och Fastighetsanställdas förbund, innebär att *anlitande av bemanningsföretag längre tid än fem veckor kräver särskild överenskommelse med den lokala fackliga organisationen*.

Såvitt känt finns det endast ett avtal med *förbud* mot inhyrning under företrädesrättstid. Det är Riksavtalet mellan Sveriges Skorstensfejarmästares Riksförbund och Kommunalarbetareförbundet.

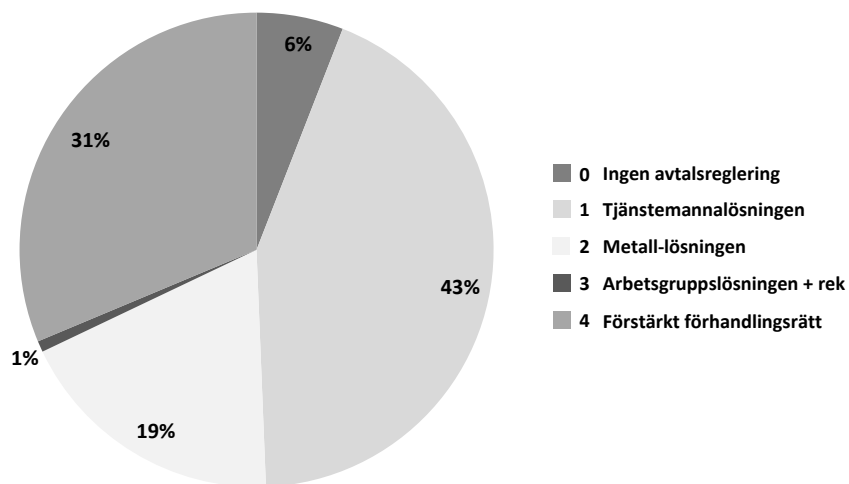
I kollektivavtal på industrins område finns en reglering om *kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt* (KFF), med kompletterande regler om inhyrning av bemanningsföretag under tid arbetstagare har förstärkt företrädesrätt. Denna reglering finns i IF Metalls avtal med bl.a. Teknikarbetsgivarna, Industri- och KemiGruppen, Motorbranschens Arbetsgivareförbund, TEKO Sveriges Textil och Modeföretag och Stål och Metall Arbetsgivareförbundet.

Ytterligare en lösning, vilken förekommer i olika varianter, är en *förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd*. Denna nämnd ska, om enighet inte kunnat nås mellan parterna efter förhandlingar, avgöra om anlitan av bemanningsföretag i det aktuella fallet strider mot 25 § LAS. Lösningen förekommer i huvudsak i LO-förbundens avtal. De två sistnämnda lösningarna kommer att behandlas närmare nedan.

Efter avtalsrörelsen år 2013 tillkom en *åttonde variant* genom avtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet. Det s.k. *Transportavtalet* innebär bl.a. att *innan anlitan av bemanningsföretag sker*, ska de lokala parterna *förhandla* om bl.a. syftet med inhyrning av personal, omfattningen av inhyrning, under vilken tidsperiod inhyrning ska ske, vilket arbete som inhyrningen huvudsakligen avser, på vilka arbetstider som inhyrning ska ske och hur den lokala fackliga organisationen ska informeras om vilka personer som är inhyrda. Kan enighet inte uppnås ska, om någon part begär det, ärendet hänskjutas till de centrala parterna. Vad gäller *inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning* ska arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor *påkalla förhandling* med lokal facklig organisation. Lokal förhandling ska även påkallas i de fall en arbetsgivare har behov att utsträcka ett avtal om inhyrning utöver fem veckor. I förhandlingen ska anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra huruvida arbetsgivarens behov kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt till återanställning under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer. Under pågående förhandlingsprocess har arbetsgivaren inte rätt att anlita bemanningsföretag. Om enighet inte uppnås i den centrala förhandlingen gäller arbetsgivarens mening.

Svenskt Näringsliv har, i samband med en egen utvärdering avseende åren 2010 till 2012, åskådliggjort täckningen av de olika avtalslösningarna enligt figur 7.1.

Figur 7.1 Avtal 2010 – Bemanninglösningen, % antal anställda



Därur och genom upplysning från Svenskt Näringsliv² framgår att 43 procent av antalet anställda i medlemsföretag i Svenskt Näringsliv omfattades av den s.k. tjänstemannalösningen, 31 procent av lösningen med förstärkt förhandlingsrätt, 19 procent av den s.k. KFF-lösningen, eller Metall-lösningen, och 1 procent av alternativet med arbetsgrupp och rekommendationer. Det innebär att endast 6 procent av de anställda i Svenskt Näringslivs medlemsföretag saknade avtalsreglering. Avseende Almegas avtal har tjänstemannalösningen dock inte prolongerats, varför den därmed inte längre gäller avseende dessa avtal.

² Niklas Beckman, Svenskt Näringslivs representant i utredningens referensgrupp.

7.3 Närmare om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Reglerna om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (KFF) finns, som tidigare nämnts, bl.a. i Teknikavtalet mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna³. Utdrag ur Teknikavtalet redovisas i slutet av detta avsnitt.

Den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten har sin grund i 25 § LAS som stadgar att företrädesrätt till återanställning gäller under uppsägningstiden och till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Det betyder att en arbetstagare med sex månaders uppsägningstid har företrädesrätt under femton månader ($6+9=15$). På motsvarande sätt har en arbetstagare med en månads uppsägningstid företrädesrätt under tio månader ($1+9=10$). Reglerna i de aktuella avtalen innebär att en arbetstagare under vissa förutsättningar kan åtnjuta kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under perioden då företrädesrätt till återanställning föreligger. Denna rätt gäller under fast förlagd sammanhängande tid av sex månader. Perioden är densamma för samtliga uppsagda arbetstagare. Tiden räknas från det att uppsägningstiden enligt LAS löper ut för den arbetstagare av de uppsagda som har den längsta uppsägningstiden, vilket i normalfallet torde vara sex månader. Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt börjar därför i princip sällan gälla förrän sex månader förflutit från det uppsägningen skedde. Hur länge den sedan kan komma att gälla beror i sin tur på under hur lång tid den generella företrädesrätten gäller. En arbetstagare som har en uppsägningstid om en månad har lagstadgad företrädesrätt om ($1+9=10$) tio månader. Däremot har vederbörande bara kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt först sedan sex månader förflutit. Eftersom den lagstadgade företrädesrätten endast gäller under 1+9 månader kan den enskilde arbetstagaren i detta fall bara göra gällande den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten under de fyra sista månaderna av den tid under vilken denne har generell företrädesrätt enligt LAS. Anledningen är att företrädesrätten enligt LAS inte kan göras gällande efter nio månader räknat från anställningens upphörande. En arbetstagare med sex månaders uppsägningstid omfattas av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten under de sex månader som följer direkt på uppsägningstiderna. De sista tre månaderna av företrädesrätts-

³ Se § 9 mom. 3–6 i kollektivavtalet mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna av den 26 mars 2010 (Teknikavtalet).

tiden om femton månader enligt LAS omfattas således inte av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten.

Reglerna om kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt har kompletterats med *särskilda regler för hur inhyrning får ske*. Under den tid då kollektivavtalad företrädesrätt föreligger kan inhyrning ske under sammanlagt högst 30 arbetsdagar på grund av tillfälligt behov. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionens behöriga gång under den tid då arbetsgivaren, utan onödigt dröjsmål, löser bemanningsbehovet genom återanställning. Om inhyrningen är tänkt att vara längre än 30 arbetsdagar ska arbetsgivaren först överlägga med verkstadsklubben. Skulle verkstadsklubben motsätta sig inhyrning till förmån för återanställning och arbetsgivaren väljer att återanställa istället, får arbetsgivaren frångå turordningsreglerna beträffande en tredjedel av de arbetstagare som återanställs. Om arbetsgivaren, trots att verkstadsklubben motsatt sig det, ändå väljer inhyrning istället för återanställning ska arbetsgivaren som *avlösen* av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner till det antal företrädesberättigade arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

Här lämnas ett exempel på avtalstext som gäller KFF-lösningen, nämligen Teknikavtalets skrivning. Den ser ut som följer.

Utdrag ur Teknikavtalet IF Metall § 9 (i dess lydelse från den 1 april 2013)

Mom 3 Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Arbetstagare som blivit uppsagd från en tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt enligt mom 2, har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt under en fast förlagd sammanhängande period om, som regel, sex månader.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller under samma period för samtliga uppsagda och räknas från den dag då uppsägningstiden enligt lagen om anställningsskydd löper ut för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid. Genom lokal överenskommelse kan perioden med kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förläggas till annan fast förlagd sammanhängande period.

En arbetstagare som hos arbetsgivaren tidigare haft en kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan tjäna in en ny kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt. Det förutsätter att arbetstagaren återanställts tillsvidare och att arbetstagaren varit anställd sammanlagt 18 månader under 36 månader efter den förra kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten.

Anmärkning

För undvikande av missuppfattningar konstaterar parterna att såväl företrädesrätt enligt mom 2 som kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt gäller vid driftsenheten samt förutsätter att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det arbete som är i fråga.

Tidpunkten då perioden av kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt inleds bestäms enbart med utgångspunkt i den lagstadgade uppsägningstiden. Eventuella förlängningar av uppsägningstiden beaktas inte.

Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt förutsätter företrädesrätt enligt mom 2. Det innebär att den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten blir fyra månader för arbetstagare med en månads uppsägningstid när uppsägningstiden är sex månader för de arbetstagare av de uppsagda som har längst uppsägningstid, om inte de lokala parterna kommer överens om att förlägga den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten till annan fast förlagd sammanhängande period.

Mom 4 Inhyrning av bemanningsföretag under kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt

Under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt kan inhyrning ske under sammanlagt 30 arbetsdagar, då inhyrning på grund av tidsbegränsning är motiverat. Inhyrning kan också ske för att säkerställa produktionens behöriga gång under den tid då arbetsgivaren, utan onödigt dröjsmål, löser bemanningsbehovet genom återanställning.

Annan inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag än vad som sagts i första stycket under den tid då arbetstagare har kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt, ska föregås av överläggningar mellan företaget och verkstadsklubben. Om verkstadsklubben vid sådana överläggningar motsätter sig inhyrning, till förmån för att personalbehovet tillgodoses genom återanställning, och arbetsgivaren då väljer återanställning gäller bestämmelserna i mom 5.

Om arbetsgivaren, trots att verkstadsklubben motsatt sig detta, väljer att hyra in ska arbetsgivaren som avlösen av den kollektivavtalade förstärkta företrädesrätten betala tre månadslöner (fast kontant lön) till de arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt mom 2. Avlösen ska betalas till det antal arbetstagare som motsvarar antalet inhyrda.

Anmärkning

Vid företag där verkstadsklubb saknas, sker överläggning m.m. med lokal facklig organisation.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs.

Mom 5 Återanställning

Om verkstadsklubben enligt mom 4 motsatt sig inhyrning har arbetsgivaren rätt att avseende en tredjedel av det antal arbetstagare som han återanställer frångå turordningen för återanställning enligt mom 2, för det fall de lokala parterna inte dessförinnan träffat lokal överenskommelse om turordningen för återanställning.

En återanställning på viss tid enligt föregående stycke och som omfattar högst sex månader är tillåten även om den skulle komma i konflikt med kravet på lokal överenskommelse enligt mom 1 fjärde stycket. Om visstidsanställningen är längre än sex månader tillämpas mom 1 fjärde stycket och mom 2 fjärde stycket fullt ut.

Anmärkning

En tredjedel fastställs genom matematisk avrundning.

7.4 Närmare om förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd

Regleringen om förstärkt facklig förhandlingsrätt med *skiljenämnd* förekommer i huvudsak på LO-området, såväl inom som utom industrin. Grundmodellen för avtalen är följande. Arbetsgivaren ska på eget initiativ förhandla med den lokala fackliga organisationen innan beslut fattas om att anlita inhyrd arbetskraft. Finns det arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning anges närmare i avtalen vilka frågor som ska diskuteras i förhandlingen. Om den lokala fackliga organisationen gör gällande att det skulle strida mot LAS att hyra in arbetstagare istället för att återanställa överstigande en viss tidsperiod, åligger det arbetsgivaren att inom viss kortare tid föra tvisten vidare till förhandling och slutligen till en skiljenämnd.

Modellen finns i ett hundratal förbundsavtal, vilka uppvisar en mängd variationer på detaljnivå. En genomgång av varje enskilt avtal framstår inte som meningsfullt, utan ett sammandrag av reglerna redovisas istället.

Den aktuella inhyrningens längd har i normalfallet betydelse när den lokala fackliga organisationen gör gällande att inhyrningen kan anses strida mot eller kränka företrädesrätten i 25 § LAS. Överstiger inhyrningen ett angivet antal veckor ska parterna i *förhandling* närmare diskutera vissa frågor. Tidsgränsen varierar i avtalen mellan fem och åtta veckor. I den lokala förhandlingen ska arbetsgivaren ange skälen för att lösa bemanningsbehovet genom inhyrning av arbetstagare. Parterna ska även diskutera om arbetskrafts-

behovet kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med företrädesrätt. I ett antal avtal finns inskrivet att parterna också ska bedöma förutsättningarna för att komma överens om en s.k. turordningslista för återanställning istället för inhyrning. Om arbetsgivaren i den lokala förhandlingen står fast vid sin uppfattning att inhyrning ska genomföras utöver den i avtalet angivna tidsgränsen och den fackliga organisationen vidhåller att inhyrningen strider mot LAS måste arbetsgivaren *begära central förhandling*. Enligt några avtal måste arbetsgivaren i den situationen direkt begära prövning i skiljenämnd. Begäran om central förhandling ska ske skyndsamt. Tidsfristerna varierar något mellan de olika avtalen; bl.a. anges ”snarast”, ”inom tre arbetsdagar” eller ”inom fem arbetsdagar”. I en del avtal finns inskrivet att de centrala parterna ska verka för en lösning av förhandlingsfrågan, som beaktar både företagets behov och arbetstagarnas berättigade intressen.

Kan parterna inte enas i den centrala förhandlingen har arbetsgivaren att *föra tvisten vidare till skiljeförfarande*. Tidsfristen är även i detta avseende kort; i allmänhet tre eller fem arbetsdagar. I något fall finns inga tidsfrister inskrivna i avtalet.

Situationerna där arbetsgivaren missar tidsfristerna eller låter bli att driva tvisten vidare finns reglerad i de flesta avtalen. Effekten blir i dessa fall att inhyrning inte kan ske. Om inhyrningen har påbörjats, ska den avslutas. Tiden för avslut varierar i avtalen mellan en och fem veckor.

Vad gäller *skiljenämndernas sammansättning*, t.ex. hur ordförande ska utses, finns olika lösningar. I de första avtalen som träffades föreskrevs att nämnden ska bestå av tre eller fem ledamöter, en respektive två från vardera parten och en opartisk ordförande, som ska vara domare i Arbetsdomstolen, Högsta domstolen eller Svea hovrätt. Om parterna inte kan enas om vilken av dessa domare som ska utses, saknas emellertid reglering. I en del efterföljande avtal ges arbetsgivaren rätt att vid oenighet välja ordförande inom den nämnda kategorin. I senare avtal har inte preciserats varifrån ordföranden ska hämtas. Den vanligaste regleringen har blivit att Medlingsinstitutet ska utse ordförande, om parterna inte kan enas.

När det gäller frågan *vad nämnden ska pröva* är ordalydelsen i avtalen i det närmaste identisk. Nämnden ska pröva om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § LAS, dvs. om den kränker företrädesrätten till återanställning. I ett mindre antal fall anges att nämnden först ska pröva om arbetsgivarens arbetskraftsbehov kan tillgodoses genom återställ-

ning av arbetstagare med företrädesrätt. Om så anses vara fallet, är inhyrning inte tillåten.

Såvitt avser *handläggningen* i skiljenämnden är det genomgående att den ska ske skyndsamt med ett förenklat förfarande. Beslut ska meddelas mellan två och tre veckor från det att skiljeförfarande påkallats. Om en part inom den tiden inte har utsett ledamot eller om den fackliga organisationen inte följt en begäran att lämna svaromål, är nämnden beslutsför med enbart den opartiske ordföranden. Hur den praktiska handläggningen ska gå till varierar mellan avtalen. I vissa avtal anges att nämnden får, men inte behöver, hålla muntlig förhandling och vissa avtal föreskriver att muntlig förhandling ska hållas. Utgångspunkten synes vara att muntlig bevisning inte ska förekomma, men det kan dock tillåtas om inte handläggningen fördröjs.

När det gäller *redovisningen av nämndens skäl* för sitt beslut finns i huvudsak tre varianter i avtalen. Vissa avtal anger att skälen ska redovisas skriftligt, men att om parterna så önskar kan redovisningen ske muntligt till respektive part. Andra avtal anger att nämnden inte behöver redovisa skälen skriftligt, men att de ska redovisas muntligt till parterna. En tredje grupp avtal föreskriver att skälen inte ska redovisas skriftligt, men får redovisas muntligt för parterna.

Skulle nämnden komma fram till att en planerad eller vidtagen inhyrning strider mot 25 § LAS, är det inte tydligt vad *konsekvenserna* skulle bli. En del avtal är knapphändiga i detta avseende. Vissa avtal knyter ekonomiska sanktioner till att beslutet gått arbetsgivaren emot. Det framgår inte alltid om ett beslut som går ut på att en *tilltänkt* – men inte genomförd – åtgärd kan anses strida mot 25 § LAS, ska leda till skadeståndsansvar.

Situationen som föreligger när nämnden har förklarat att en *pågående inhyrning strider mot företrädesrätten* hanteras således olika i avtalen. I avtalet mellan *Svensk Handel och Handelsanställdas förbund* kan arbetsgivaren välja mellan två alternativ. Det ena innebär att arbetsgivaren kan avbryta inhyrningen inom sju dagar från nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställa enligt turordningen. Alternativet till detta är att arbetsgivaren betalar den ekonomiska kompensation som nämnden beslutar om till dem vars företrädesrätt har kränkts. Enligt avtalet ska kompensationen ersätta den ideella skada som arbetstagaren lidit och utgå med 1,5 prisbasbelopp.⁴

⁴ Se Bilaga 1 till Handelsavtalet av den 6 april 2010. Prisbasbeloppet för år 2014 är fastställt till 44 400 kr.

En arbetsgivare kan alltså enligt detta avtal välja att fortsätta inhyrningen i strid mot nämndens beslut och ”betala vad det kostar”. Ett stort antal avtal innehåller samma eller liknande formulering som i avtalet mellan *Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet*. I dessa avtal anges att skiljenämndens beslut inte är att betrakta som en rekommendation utan är rättsligt bindande i den meningen att det ska anses som ett kollektivavtalsbrott om arbetsgivaren i förekommande fall inte iakttar ordningen om förhandling och tvist om inhyrning. Den pågående inhyrningen ska avslutas inom fjorton dagar.⁵

Här lämnas ett exempel på avtalstext som gäller lösningen förstärkt facklig förhandlingsrätt med *skiljenämnd*, nämligen Partihandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, i dess lydelse från den 1 april 2013. Den ser ut som följer.

§ 5 Inhyrd arbetskraft

...

Mom 2 Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Parterna har, med beaktande av de förutsättningar som gäller i handeln, träffat överenskommelse om regler vid anlitan av bemanningsföretag när det finns personer som har företrädesrätt till återanställning efter uppsägning på grund av arbetsbrist.

Denna reglering avser inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning beroende på tillsvidareanställdas uppsägning på grund av arbetsbrist.

När det finns före detta anställda som är uppsagda på grund av arbetsbrist och som har företrädesrätt till återanställning gäller följande räknat från den dag då uppsägningstiden löper ut för de arbetstagare som har längst uppsägningstid 11 § första stycket lagen om anställningsskydd.

Arbetsgivare som avser att anlita bemanningsföretag för tid överstigande fem veckor herefter ska uppta förhandling med lokal facklig organisation i syfte att uppnå enighet. I förhandlingen anges skälen för att anlita bemanningsföretag. Förhandlingen ska även klargöra i fall arbetsgivarens krav kan tillgodoses genom återanställning av arbetstagare med återanställningsrätt under förutsättning att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer.

Om företaget fattat beslut om nedläggning av en driftsenhet eller flytt av hela eller delar av verksamheten gäller inte några begränsningar mot inhyrning av arbetskraften från bemanningsföretag under den tid beslutet om nedläggning eller flytt verkställs. Nedläggningsprocessen ska i normalfallet inte överskrida sex månader.

Kan de lokala parterna inte enas kan arbetsgivaren begära prövning hos nämnden för inhyrning enligt nedan. Hela denna process kan dock längst pågå i nio veckor totalt.

⁵ Se Bilaga till Livsmedelsavtalet av den 1 april 2010.

Påkallas prövning kan arbetsgivaren anlita bemanningsföretag i avvaktan på nämndens prövning. Inhyrning kan pågå till dess en vecka förflutit från beslut i nämnden.

Anmärkningar

1. Med bemanningsföretag avses bemanningsföretag enligt lagen om privat arbetsförmedling (1993:440).
2. Varje driftsinskränkingsförfarande räknas för sig.

Mom 3 Nämnden för inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning

Parterna är ense om att inrätta en nämnd för inhyrning enligt nedan.

Förfarandet i nämnden ska vara förenklat och snabbt.

Nämnden ska bestå av tre ledamöter, en från Handelsanställdas förbund, en från Svensk Handel och en opartisk ordförande som parterna utser gemensamt. Den opartiska ordföranden arvoderas av parterna med lika delar.

Nämnden ska meddela beslut skyndsamt och som regel senast inom tre veckor från påkallandet. Ett beslut kan ske även om endera parten inte efterkommit en begäran att inkomma med skriftligt svaromål.

Nämnden får, men behöver inte, hålla muntlig förhandling innan ett beslut fattas. Muntlig bevisning ska som regel inte tas upp av nämnden vid en muntlig förhandling, men får ske om handläggningen trots bevisupptagningen kan ske skyndsamt.

Nämnden ska i beslut förklara om arbetsgivarens planerade eller vidtagna åtgärd kan anses strida eller strider mot 25 § lagen om anställningsskydd.

Beslutet ska protokollföras.

Nämnden ska som huvudregel redovisa skälen skriftligt, men får också redovisa skälen muntligt till respektive part.

Om nämnden förklarat att arbetsgivarens åtgärd strider mot 25 § lagen om anställningsskydd kan arbetsgivaren välja att:

- avbryta inhyrningen inom sju dagar från det att arbetsgivaren fått del av nämndens beslut och vid fortsatt arbetskraftsbehov återanställa enligt turordning, eller
- betala den ekonomiska kompensation som nämnden beslutat om till dem vars företrädesrätt kränkts. Kompensationen ersätter den ideella skada som arbetstagaren lidit och utges med 1 ½ prisbasbelopp.

Arbetsgivare som följer nämndens utlåtande och förfarandet enligt ovan kan inte bli föremål för annan rättslig prövning för brott mot 25 § lagen om anställningsskydd.

7.5 Partihandelsavtalets förhandlingsordning

I ovan nämnda partihandelsavtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund tillkom under avtalsrörelsen 2013 en särskild skrivning angående vad de lokala parterna ska förhandla om före anlitaandet av bemanningsföretag. Texten i avtalets § 5 Mom 1, B innehåller nio punkter angående frågor som ska diskuteras enligt följande.

- Syftet med inhyrning av personal.
- Omfattningen av inhyrningen.
- Under vilken tidsperiod inhyrningen ska ske.
- Vilket arbete som inhyrningen huvudsakligen avser.
- På vilka arbetstider som inhyrning ska ske.
- Genomsnittligt förtjänstläge för jämförbar grupp (GFL).
- Hur den lokala fackliga organisationen ska informeras om vilka personer som är inhyrda.
- Arbetsplatsintroduktionen för inhyrd personal.
- När och hur utvärdering av inhyrningen ska ske mellan parterna.

Det anges vidare att om enighet inte kan uppnås i förhandlingen ska ärendet hänskjutas till de centrala parterna.

7.6 Partsgemensamma organ

På några områden har parterna också inrättat partsgemensamma organ. Exempelvis har *Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet* bildat ett inhyrningsråd med huvudsaklig uppgift att behandla inhyrningsfrågor utifrån god sed på arbetsmarknaden. *Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet* har inrättat en partsgemensam nämnd med uppgift att tillse att otydliga kringgåenden av företrädesrätten till återanställning inte ska förekomma i branschen. *Trä- och Möbelindustriförbundet och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch* har i sitt avtal kommit överens om att tillsätta en arbetsgrupp rörande inhyrning av personal. I arbetsgruppen ska ett antal frågor diskuteras, bl.a. tillämpningen av den bemanningslösning som infördes i 2010 års avtal.

8 Samhällsekonomiska aspekter på anställningen – varsel och uppsägningar

8.1 Inledning

Den tekniska och ekonomiska utvecklingen påverkar arbetsmarknaden på olika sätt. Den svenska arbetsmarknaden påverkas också av omvärlden. De två ekonomiska kriser som ägt rum i Sverige i början av 1990-talet och under åren 2008–2009 och en tid därefter fick betydande effekter på svensk arbetsmarknad och struktur-omvandlingar ledde till varsel och uppsägningar i stor omfattning.

Arbetsförmedlingen för statistik över inkomna varsel om uppsägningar, vilken vi presenterar i detta kapitel.

Sedan det i början av 1990-talet blev tillåtet att hyra ut arbetskraft har bemanningsföretagen kommit att få en viktig roll när det gäller att förse arbetsgivare med arbetskraft, även om bemanningsbranschen ännu inte står för mer än cirka 1,5 procent av den totala sysselsättningen i Sverige år 2013. Motsvarande siffra för år 2012 var 1,3 procent.¹ Beroende på olika faktorer som ekonomiska förutsättningar, regionala strukturer och tillgången på efterfrågad arbetskraft varierar omfattningen av inhyrningen mellan olika branscher. Bemanningsföretagens verksamhet påverkas i hög grad av konjunkturen.

I detta kapitel lämnar vi en redogörelse för omfattning och orsaker till de varsel och uppsägningar som ägde rum under 1990-talskrisen och finanskrisen som tog sin början år 2008.

¹ Enligt uppgift från Bemanningsföretagen. Fakta om branschen.

8.2 Strukturomvandlingens effekter

Strukturomvandling² är ett återkommande inslag i en ekonomi. Om produktionsresurser förs över till mera produktiva delar av ekonomin bidrar det till att skapa ekonomisk tillväxt och ökat välbefinnande. På företagsnivå betyder strukturomvandling att företag som tillhandahåller attraktiva varor och tjänster till konkurrenskraftiga priser vinner marknadsandelar på bekostnad av företag med högre produktionskostnader och mindre attraktiva produkter. Olika faktorer påverkar omfattningen av och inriktningen på strukturomvandlingen. Det kan vara fråga om teknisk utveckling, förändrade konsumtionsmönster samt internationell handel med varor och tjänster.

Strukturomvandlingen påverkar enskilda individer på olika sätt. Konsumenter kan få nytta av ett mer varierat utbud av varor och tjänster till lägre priser. En del personer kan lättare få ett nytt arbete. Däremot drabbar strukturomvandlingen vissa grupper. Detta gäller särskilt dem som förlorar sitt arbete, då företag minskar sin produktion eller helt lägger ned sin verksamhet. Att förlora sitt arbete på detta sätt kan leda till negativa ekonomiska och sociala konsekvenser för individen och dennes familj.

8.3 Två ekonomiska kriser

Två allvarliga kriser som drabbat svensk ekonomi under de senaste decennierna är 1990-talskrisen och de senaste årens finanskris. Genomslaget på arbetsmarknaden skiljer sig markant åt mellan de båda kriserna. Effekterna av 1990-talskrisen var djupare och mer långvariga, medan finanskrisens återverkningar var betydligt lindrigare och kortvarigare. Båda kriserna ledde till varsel och uppsägningar i betydande omfattning.

Enligt rapporten från Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser var 1990-talskrisen till stor del inhemskt skapad. I början av 1980-talet genomfördes stora devalveringar. Det innebar en ökad efterfrågan, men också ökad inflation. Kronan blev övervärderad. Den inhemska kreditmarknaden avreglerades med start i mitten av 1980-talet. Efter avregleringen följde en period med kraftig kreditexpansion, ökad skuldsättning och snabbt stigande priser

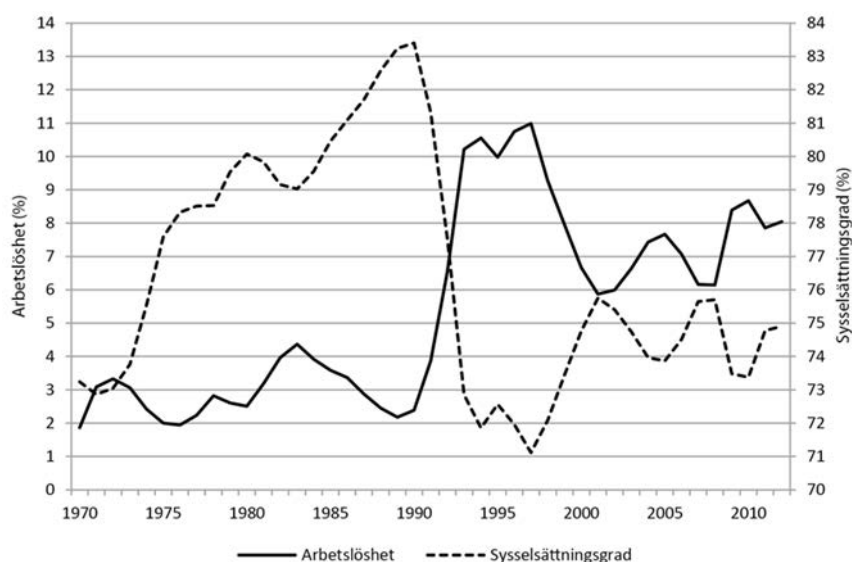
² Se för det följande. Ekonomiska kriser och friställning av arbetskraft – erfarenheter från 1990-talskriser och finanskrisen. Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser. Working paper/PM 2013:25. s. 7 ff.

på tillgångar som aktier och fastigheter. Skattesystemet förändrades på ett sätt som ledde till ökat sparande och minskad konsumtion. En allvarig finans- och fastighetskris följde och skapade stora återverkningar i den reala ekonomin. Nedgången kom först i industrin, spred sig snabbt till den privata tjänstesektorn och sedan till den offentliga sektorn.

Finanskrisen, som drabbade Sverige hösten 2008, kom utifrån och skedde plötsligt. Nedgången blev i och för sig mycket djup, men förloppet var kortvarigt. Framförallt drabbades den konkurrensutsatta exportindustrin, medan den inhemska privata tjänstesektorn och den offentliga sektorn påverkades i betydligt mindre utsträckning. Industriproduktionen minskade markant.

Kriserna påverkade utvecklingen av sysselsättningen och arbetslösheten. Det illustreras av figur 8.1.³

Figur 8.1 Arbetsmarknadsläget i termer av arbetslöshet och sysselsättningsgrad 1970–2012. Personer i åldern 16–64 år



Anm: Arbetslöshetsnivån i procent är definierad som antalet arbetslösa i relation till arbetskraftens storlek (antalet sysselsatta + antalet arbetslösa). Sysselsättningsgraden i procent är definierad som antalet sysselsatta i relation till befolkningen i arbetsför ålder. I båda fallen fokuserar vi på personer i åldern 16–64 år.

Källa: Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser. Ekonomiska kriser och friställning av arbetskraft – erfarenheter från 1990-talskriser och finanskrisen. Working paper/PM 2013:25.

³ Figuren finns på s. 13 i angiven rapport.

Det kan konstateras att 1990-talskrisen slog betydligt hårdare mot arbetsmarknaden än vad finanskrisen gjorde, något som är en viktig bakgrund vid genomgången av de varsel som skett.⁴

Av rapporten från Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser framgår att de något yngre på arbetsmarknaden varit särskilt utsatta i bemärkelsen hög risk för jobbförlust i kombination med låg sannolikhet att hitta nytt arbete efter uppsägningen. Samma iakttagelse har gjorts beträffande utlandsfödda, särskilt personer födda utanför Norden.

8.4 Varsel och uppsägningar

8.4.1 Varseluppgifter

Som vi tidigare nämnt är arbetsgivare som avser att säga upp minst fem arbetstagare eller som under en period av 90 dagar vid flera tillfällen avser att säga upp sammanlagt minst 20 arbetstagare skyldiga att informera, eller varsla, arbetstagarorganisationer och Arbetsförmedlingen om detta. Detta framgår av lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, (MBL) respektive lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder, den s.k. främjandelagen. Syftet med bestämmelserna var och är, att verka främjande för sysselsättningen.⁵ Genom att individerna tidigt informeras om en eventuellt kommande uppsägning ökar deras möjligheter att få ett nytt arbete. Samtidigt ges Arbetsförmedlingen möjlighet att förbereda insatser och/eller åtgärder för att underlätta för de varslade att få ett nytt arbete. I de fall trygghetsrådets stöd är aktuellt går det att i ett tidigt skede komma igång med detta. På grundval av de uppgifter som lämnas tillhandahåller Arbetsförmedlingen den s.k. varselstatistiken.

⁴ Se Öhman, Berndt, Två kriser – en analys av den aktuella arbetsmarknaden. SCB, Arbetskraftsundersökningarna 50 år, s. 33 ff. Publikation 2011:3.

⁵ Se för det följande. Jans, Ann-Christin, Konsekvenser av varsel och uppsägningar. Arbetsförmedlingen, Working Paper 2009:3.

8.4.2 Orsaker till skillnader mellan inkomna varsel och faktiska uppsägningar

Efter att varseluppgifter inlämnats vidtar som regel förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer på lokal nivå. När förhandlingarna är klara ska arbetsgivaren informera Arbetsförmedlingen om vilka anställda som ska sägas upp och när uppsägningarna kommer att verkställas.

Alla varsel leder dock inte till uppsägningar. Det finns flera förklaringar till det.⁶ Till exempel kan de ekonomiska utsikterna för den arbetsgivare som varslat ha förbättrats sedan varslen skedde. Arbetsgivaren kan också ha överdrivit det uppskattade behovet av uppsägningar för att stärka sin förhandlingsposition gentemot de fackliga organisationerna. Det förekommer också att arbetstagare söker och får annat arbete innan uppsägningen kommer till stånd. Genomförda analyser tyder på en fullföljandegrad, dvs. realiserade uppsägningar som andel av inkomna varsel, på 50–75 procent.

8.4.3 Uppsägningar

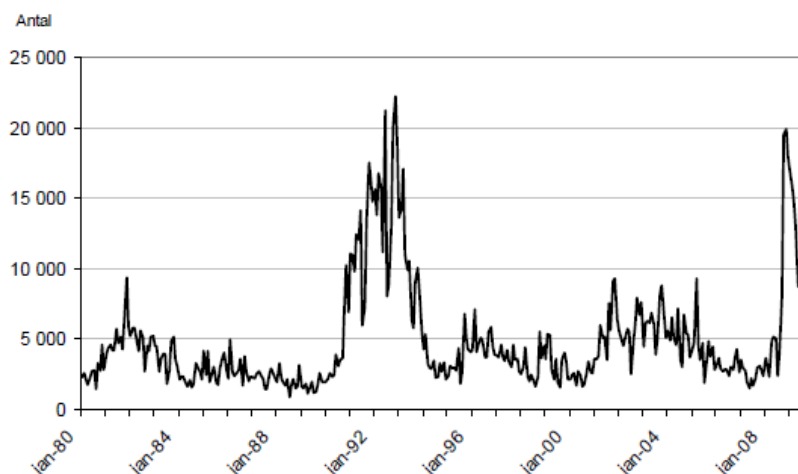
Hur många personer som varje år drabbas av uppsägningar på den svenska arbetsmarknaden är svårt att svara på. Varselstatistiken visar hur många personer som varslas om uppsägning, men innehåller ingen information om hur många som faktiskt blir uppsagda till följd av ett varsel. Varselstatistiken förs länsvis och branschvis, men är sekretessbelagd vad avser detaljerade uppgifter om arbetsplats och arbetstagare. Det finns heller ingen annan statistisk dokumentation över det totala antalet uppsägningar. Därtill kommer att det finns ett betydande statistiskt bortfall på grund av att varsel som omfattar färre än fem anställda inte behöver anmälas till Arbetsförmedlingen.

⁶ Se a.a. från Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, s. 7, 17 och 34 ff.

8.4.4 Statistiska uppgifter angående varsel

De ekonomiska kriserna avspeglas i varselstatistiken. I figur 8.2 nedan framgår de varsel som inkom till Arbetsförmedlingen under perioden 1980–2009.⁷

Figur 8.2 Antalet individer som omfattas av inkomna varsel under perioden januari 1980–oktober 2009, antal per månad



Källa: Arbetsförmedlingen.

Antalet varsel hänger samman med konjunkturutvecklingen på så sätt att antalet varsel ökar vid lågkonjunktur och minskar vid högkonjunktur.

Omfattningen av 1990-talskrisen framgår tydligt av figuren. Under krisens värsta år, 1992–1994, inkom varsel som omfattade drygt 450 000 personer. Under 1992 inkom varsel för drygt 185 000 anställda, vilket kan jämföras med att varsel i genomsnitt för hela perioden omfattat drygt 57 000 anställda per år.

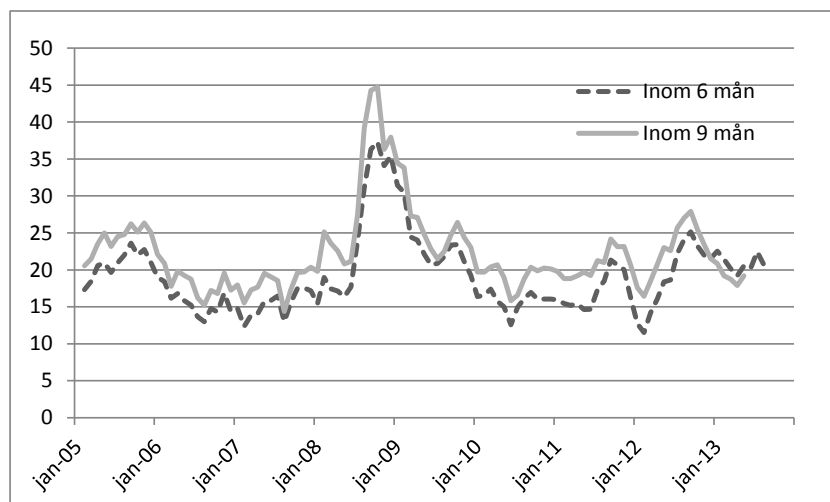
Under hösten 2008, dvs. vid finanskrisens inträde, skedde ännu en dramatisk ökning av inkomna varsel, vilket också framgår av figuren. Under perioden oktober 2008 till och med mars 2009 inkom varsel som omfattade uppsägningar av knappt 105 000 anställda. Därefter har antalet inkomna varsel minskat.⁸

⁷ Se för det följande: Jans, a.a., s. 6 ff.

⁸ Öhman a.a., s. 34.

Ökade varsel åtföljs av ett ökat inflöde till arbetslöshet. Detta framgår av figur 8.3, där utvecklingen kan följas fram till år 2013.⁹

Figur 8.3 Andel av inkomna varsel som leder till arbetslöshet, 3 månaders glidande medelvärden



Källa: Figur upprättad av Ann-Christin Jans, Arbetsförmedlingen, mars 2014.

Andelen av alla sysselsatta som har omfattats av varsel under ett kalenderår är liten. Andelen har varierat mellan 0,5 till 2 procent under perioden 1975–2008. I genomsnitt har andelen sysselsatta som omfattats av varsel uppgått till knappt 1,3 procent. 1990-talskrisen utgör ett undantag, då 4,5 procent av de sysselsatta omfattades av varsel om uppsägningar.

I Arbetsförmedlingens rapport från år 2009 anges att tillverkningsindustrin är den mest konjunkturkänsliga delen av ekonomin och svarar för knappt 50 procent av det totala antalet inkomna varsel och har gjort så sedan mitten av 1970-talet.

Vidare framgår att huvuddelen av de varsel som inkommit till Arbetsförmedlingen kom från företag som behövde minska antalet anställda, men som fortsatte verksamheten efter att uppsägningarna genomförts.

⁹ Andel av inkomna varsel som leder till arbetslöshet, tre månaders glidande medelvärden.

9 Diskussionen om inhyrning av personal från bemanningsföretag

9.1 Inledning

Frågan om inhyrning av personal från bemanningsföretag, såväl generellt som avseende inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning, har varit uppe till diskussion på olika sätt från tid till annan.

Begreppet företrädesrätt till återanställning benämns ofta i debatten som "återanställningsrätten". Vi återger i det följande begreppet som det använts.

I avsnitt 9.2 ger vi en redogörelse för riksdagsdebatten för tiden efter 2005/2006. I avsnitt 9.3 lämnar vi en redogörelse för medie-rapporteringen. Slutligen behandlas i avsnitt 9.4 de anmälningar som Bemanningsföretagen gjort till EU-kommissionen under påståendet att Sverige inte uppfyllt sina skyldigheter enligt det s.k. bemanningsdirektivet. När det gäller de synpunkter som förmedlats till utredningen genom referensgruppen redovisas dessa i kapitel 12.

Diskussionen har varit politiskt färgad. De frågor som tagits upp i debatten, såväl i riksdag som i media har dessutom inte bara gällt frågor om inhyrning under företrädesrättstid, utan även andra närliggande företeelser.

Utredningens biträdande sekreterare har gjort en sökning i mediearkivet via Stockholms universitetsbibliotek och resultatet därav kommer att redovisas. Det *betonas* att avsnittet ifråga endast avser en redogörelse för artiklar som förekommit och inte något ställningstagande från utredningens sida om riktigheten av de i artiklarna beskrivna sakförhållandena. Det kan konstateras att i vissa artiklar redovisas enbart arbetstagarens syn på förhållandena och i endast ett fåtal har uttalande från arbetsgivarsidan redovisats. Utredningens syfte med detta avsnitt är att redovisa mediedebatten.

När det gäller debatten i media kan vidare konstateras att den var som intensivast i samband med avtalsrörelsen år 2010 och att knappt hälften av artiklarna förekommit i facklig press.

Fenomenet inhyrning förväxlas ibland med entreprenad, vilket avspeglas i mediedebatten. Även andra frågor som drivits från fackligt håll, som frågor om löner, arbetsmiljö och anlitandet av utländsk arbetskraft har präglat diskussionen.

Vad gäller de anmälningar som gjorts till kommissionen har endast Bemanningsföretagens inställning redovisats som ett inlägg i debatten, eftersom frågeställningen inte ligger inom ramen för utredningens direktiv.

9.2 Debatten i riksdagen

I riksdagen har frågor som rört inhyrning från bemanningsföretag regelbundet återkommit. Efter debatten under inledningen av 2000-talet som vi tidigare redogjort för har det lagts fram flera motioner, där riksdagsledamöter har begärt lagstiftning i olika avseenden. Vissa motioner har gällt frågan om inhyrning från bemanningsföretag i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning. I en del motioner har även frågan om förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen (MBL) i inhyrningssituationer tagits upp. Även interpellationsdebatter har förekommit där riksdagsledamöter ställt frågor till statsråden i dessa avseenden.

I detta avsnitt lämnas en redogörelse för vissa av de motioner som behandlats i arbetsmarknadsutskottet och vad utskottet uttalat när det gäller frågan om inhyrning av personal från bemanningsföretag, förhandlingsskyldigheten och andra närliggande frågor. För tydlighets skull måste anmärkas att redovisningen inte omfattar de reservationer som kan ha funnits till utskottets betänkanden och inte heller om det funnits från majoriteten avvikande meningar i riksdagen. Vi kommer också att kort redogöra för vad som förekommit i interpellationsdebatter under senare tid.

I Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2006/07:AU14 togs frågan om inhyrning och företrädesrätt till återanställning upp med anledning av motioner från företrädare för *Vänsterpartiet*. I motionerna uttalades bl.a. följande. Det finns brister med tillämpningen av anställningsskyddslagen, LAS. Uppsägning på grund av arbetsbrist förutsätter att det finns arbetsbrist. Om man säger upp personal

och samtidigt ersätter den med personal från t.ex. ett bemanningsföretag är det enligt Vänsterpartiets mening inte fråga om reell arbetsbrist. Anställda som har sagts upp på grund av arbetsbrist bör ha företrädesrätt till ny anställning framför inhyrning av arbetskraft. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Arbetsmarknadsutskottet avstyrkte motionerna och uttalade i betänkandet följande.

Frågan hur företrädesrätten ska förhålla sig till inhyrning av arbetskraft har behandlats av utskottet tidigare. Utskottet har då hänvisat till ett avgörande av Arbetsdomstolen (AD 2003 nr 4) som i korthet går ut på att det är ett brott mot återanställningsrätten om inhyrningen kan anses som ett otillåtet kringgående av lagen. Domstolen konstaterade att företrädesrätten endast gäller då det är fråga om en nyanställning i egentlig mening. LAS utgår från att det är arbetsgivaren som bestämmer om arbetet ska utföras av entreprenör eller egna anställda. Utskottet är inte heller nu berett att ställa sig bakom vänsterpartiets förslag.

Riksdagen biföll utskottets förslag (rskr.2006/07:185).

Frågan om inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning togs upp även i Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2008/09:AU7, liksom frågan om fackets vetorätt enligt 39 § MBL. Bakgrunden var motioner dels från flera företrädare för *Vänsterpartiet*, dels i en motion från *socialdemokratiska* ledamöter. Den sistnämnda motionen gällde enbart frågan om företrädesrätt.

Vänsterpartiet föreslog att regeringen borde återkomma med förslag på ändringar i LAS som säkrar rätten till företräde för uppsagd personal framför inhyrd arbetskraft. Som skäl anfördes att mål som avgjorts i Arbetsdomstolen om anställda som ersatts av inhyrd personal gav vid handen att lagstiftningen på området måste förtydligas om företrädesrätten till återanställning ska kunna upprätthållas. *Socialdemokraterna* menade mot bakgrund av domar från Arbetsdomstolen att det fanns ett behov av att se över och stärka regeln om företrädesrätt till återanställning.

Utskottet anförde att arbetsrätten ska garantera en grundläggande trygghet för arbetstagarna och en nödvändig flexibilitet för arbetsgivarna. Vidare konstaterade utskottet att arbetsrätten generellt fungerar bra och att någon åtgärd därför inte kunde anses påkallad med anledning av motionerna, varför förslagen avstyrktes.

När det gällde frågan om facklig vetorätt yrkade företrädare för *Vänsterpartiet* att vetorätten måste kunna användas även om arbets-

givaren brustit i sin förhandlingsskyldighet, då arbetsgivaren inte ska få en fördel av att inte förhandla och att möjligheten att erhålla skadestånd inte ansågs tillräcklig. Vidare yrkades att avsaknad av kollektivavtal skulle kunna vara grund för vetoförklaring, bl.a. för att ge facket möjlighet att förhindra att utländsk arbetskraft utnyttjas.

Utskottet uttalade även i denna del att man ansåg att arbetsrätten generellt fungerar bra och att någon åtgärd därför inte kunde anses påkallad.

Riksdagen biföll utskottets förslag (beslut den 11 mars 2009, protokoll 2009/10:82).

I samband med att arbetsmarknadsutskottet i februari 2010 behandlade propositionen Åtgärder med anledning av Lavaldomen behandlades även de aktuella frågorna på nytt (bet. 2009/10:AU5). Bakgrunden var även denna gång motioner från företrädare för Vänsterpartiet och Socialdemokraterna. Beträffande frågan om företrädesrätt till återanställning i förhållande till inhyrd arbetskraft föreslog företrädarna för *Vänsterpartiet* att LAS borde kompletteras med en tydlig skrivning som säkrar rätten till företräde för uppsagd personal framför inhyrd arbetskraft. I motionerna hävdades att det ända sedan Arbetsdomstolens dom i det s.k. ABU Garcia-målet år 2003 stått klart att det är fullt legalt att säga upp anställda och anlita helt andra personer för att utföra deras jobb, så länge de hyrs in från ett bemanningsföretag. Partiföreträdarna gjorde gällande att återanställningsrätten för de uppsagda satts ur spel och att de långtgående konsekvenserna av denna lucka i lagen blivit uppenbara. De hänvisade till två uppmärksammade fall där arbetsgivare i lagerbranschen sagt upp, eller hotat att säga upp, fast anställd personal för att ersätta dem med inhyrd arbetskraft. Det gjordes gällande att hotet hade använts i utpressningssyfte mot de anställda. Man pekade på att en av de viktigaste funktionerna med återanställningsrätten i LAS är att förhindra att uppsägningar används för att tysta ”obekväma” anställda och för att pressa ned villkoren i kollektivavtalen. Företrädare för *Socialdemokraterna* betonade i sin motion åter behovet av att se över och stärka regeln om företrädesrätt till återanställning.

Utskottet uttalade gällande frågan om ett uttryckligt förbud i LAS mot att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning genom att hyra in samma person som tidigare sagts upp bl.a. följande: Utskottet kan konstatera att arbetsbrist enligt LAS är saklig grund vid uppsägning. Samtidigt finns det i lagen skyddsregler, bl.a. i form av företrädesrätt till återanställning. Utgångspunkten är

självkänt alltid att företag ska agera i överensstämmelse med gällande lagar och avtal. Om det i ett enskilt fall skulle vara fråga om kringgående av gällande lag, och var gränserna i så fall går, är ytterst en fråga för domstol. Det är dock viktigt att påpeka att det inte är otillåtet i sig för en arbetsgivare att hyra in arbetskraft istället för att ha egna anställda. Om det finns kollektivavtal på en arbetsplats, gäller också särskilda regler i MBL, bl.a. med en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla med den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen före beslut om att låta någon annan än de egna anställda utföra arbete för arbetsgivarens räkning eller i arbetsgivarens verksamhet, t.ex. genom anlitan av ett bemanningsföretag. Arbetstagarorganisationen har s.k. vetorätt under vissa förutsättningar, och om vetorätten utövas inträder ett förbud för arbetsgivaren att vidta åtgärden. Det krävs dock att arbetstagarorganisationen har fog för sin ståndpunkt för att ett sådant förbud mot att fatta eller verkställa beslutet ska inträda. Frågan om uppsagd personal och inhyrd arbetskraft är mycket aktuell och har varit föremål för flera interpellationsdebatter i riksdagen den senaste tiden. Arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin¹ har i det sammanhanget uppgett att han noga följer utvecklingen på arbetsmarknaden och att han om det skulle visa sig finnas en lucka i lagen inte är främmande för att se över hur saken ska hanteras också lagstiftningsmässigt.

Utskottet avstyrkte motionerna med slutsatsen att något initiativ från riksdagens sida för närvarande inte ansågs behövligt med anledning av de nu behandlade motionsyrkandena.

När det gällde frågan om vetorätten framställde företrädare för *Vänsterpartiet* samma yrkanden som tidigare. Ledamöter från *Folkpartiet* framställde för sin del yrkande om att fackliga organisationers vetorätt mot entreprenad borde avskaffas.

Utskottet uttalade i dessa delar att det inte fanns någon anledning att ändra på den tidigare bedömningen och avstyrkte motionerna.

Riksdagen biföll utskottets förslag (rskr.2009/10:211).

Frågan om företrädesrätt i förhållande till inhyrning av personal från bemanningsföretag har varit ständigt återkommande. I arbetsmarknadsutskottets betänkande 2010/11:AU10 var saken åter uppe till behandling, tillsammans med andra sammanhängande frågor. Bakgrunden var ett flertal motioner från företrädare för *Vänsterpartiet*, *Socialdemokraterna* och *Moderaterna*.

¹ Interpellationsdebatt den 25 maj 2010 med anledning av interpellation 2009/10:361 av Hillevi Larsson (s).

Socialdemokraterna yrkade i en motion att lagstiftningen borde ses över för att öka de fackliga organisationernas inflytande när bemanningsföretag anlitas, så att företrädesrätten till återanställning inte skulle sättas ur spel. Ledamöterna anförde att det finns exempel på oseriösa arbetsgivare som använder sig av bemanningsföretag för att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning i LAS och att det är ett växande problem att oseriösa arbetsgivare byter ut arbetskraft och tillämpar temporära bemanningar. *Vänsterpartiets* företrädare ville att regeringen skulle återkomma med ett tydliggörande i LAS om att företrädesrätten inte får sättas ur spel när arbetsgivare hyr in personal från bemanningsföretag, på samma skäl som anförts i tidigare motioner. Ledamöterna anförde att allt fler arbetsgivare kringgår företrädesrätten till återanställning genom att först säga upp anställda och därefter ta in arbetskraft från bemanningsföretag. I andra motioner yrkade *socialdemokrater* att företrädesrätten till återanställning skulle ses över, så att arbetsgivare inte kunde säga upp personal för att ta in ersättare, ibland samma personal, i form av inhyrd arbetskraft via bemanningsföretag under den tid som företrädesrätt till återanställning gällde för de uppsagda. I ytterligare en motion från *socialdemokrater* yrkades att reglerna vid vissa upphandlingar skulle ses över så att de anställda ges företräde hos den nya entreprenören. I en motion från företrädare för *Moderaterna* yrkades att reglerna om företrädesrätt till återanställning borde tas bort. I en annan motion från *Moderaterna* framfördes att man ville att bemanningsbranschen skulle få samma spelregler som andra branscher, varvid bl.a. särregleringen i MBL angående förhandlingsskyldighet togs upp.

Utskottet avstyrkte motionerna och anförde i huvudsak samma skäl som tidigare. Utskottet noterade också att de fackliga kraven på regler för anlitage av bemanningsföretag under den tid när uppsagda arbetstagare har företrädesrätt till återanställning var en stor fråga i 2010 års avtalsrörelse. Det konstaterades att lösningarna blev olika och att de blev olika för arbetare och tjänstemän. Vidare angavs att det på en del områden inte funnits behov av att skriva in regler i avtalen och att frågan kom att regleras på andra områden, samtidigt som det uttalades att inhyrning av arbetskraft inte var något problem. Utskottet påpekade också att Regeringskansliets beredning av frågan om genomförande av bemanningsdirektivet i svensk rätt borde avvaktas.

Riksdagen biföll utskottets förslag (rskr. 2010/11:299).

I betänkande 2012/13:AU5 behandlade arbetsmarknadsutskottet regeringens proposition Lag om uthyrning av arbetstagare samt ett antal motioner. Propositionen avsåg förslag till genomförande av bemanningsdirektivet. En central bestämmelse i lagförslaget var den s.k. likabehandlingsprincipen. Principen innebär att en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag ska ha minst samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor under den tid uppdraget varar som om arbetstagaren hade anställts direkt av kundföretaget för att inneha samma tjänst. Arbetsmarknadens parter gavs dock i förslaget rätt att ingå kollektivavtal avvikande från principen, under förutsättning att det övergripande skyddet för uthyrda arbetstagare enligt direktivet respekteras.

Utredningen ser inte skäl att i detta sammanhang gå närmare in på förslaget eller på de kollektivavtal som träffats.

Det flertal motioner, väckta av företrädare för *Socialdemokraterna* och *Vänsterpartiet*, som behandlades av utskottet rörde bl.a. frågorna om stadigvarande arbetskraftsbehov, facklig vetorätt och företrädesrätt till återanställning vid inhyrning av arbetstagare.

När det gällde frågan om stadigvarande arbetskraftsbehov anförde *Socialdemokraterna*, att det fackliga inflytandet borde stärkas vid anlitaandet av bemanningsföretag. Vidare ansåg man att en dispositiv bestämmelse borde införas i uthyrningslagen om att ett kundföretag inte skulle få hyra in arbetstagare för att tillgodose ett stadigvarande arbetskraftsbehov. Ledamöterna anförde att bemanningsbranschen kan fylla en viktig roll på en flexibel arbetsmarknad, och om anställda ges fast anställning i ett bemanningsföretag kan företagets behov av extra personal under arbetstoppar kombineras med kontinuitet och trygghet för den anställde. De menade dock att man sett en rad missförhållanden och problem som måste åtgärdas, trots att bemanningsföretagen i och för sig tagit ansvar för viss självsanering mot oseriösa företag genom införandet av en auktorisation.

Vänsterpartiet ansåg att det i uthyrningslagen borde införas en bestämmelse om att det inte skulle vara tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose ett permanent arbetskraftsbehov. I ytterligare motioner yrkade företrädare för *Vänsterpartiet* samma sak, dock utan att ange var frågan skulle regleras. De gjorde gällande att uthyrning av arbetstagare i allt större utsträckning sker för att tillfredsställa permanenta behov hos kundföretagen och anförde att det innebär ett missbruk av bemanningsföretag. Vidare anfördes att treparts-

förhållandet vid uthyrning försvårar möjligheterna att driva en effektiv facklig verksamhet.

Utskottet förslog att riksdagen skulle avslå motionerna och anförde bl.a. följande. Utskottet kan konstatera att bemanningsdirektivet inte utgår från eller ställer krav på att det ska vara fråga om tillfälligt arbete för att uthyrning ska vara möjlig. Utskottet delar över huvud taget inte Socialdemokraternas och Vänsterpartiets mer kategoriska tveksamheter till uthyrning av arbetstagare, utan menar tvärtom att bemanningsbranschen i Sverige är väl fungerande och anser att det skulle krävas starka skäl för att införa begränsningar av det slag som de båda partierna förespråkar. Utskottet kan inte se att sådana skäl föreligger.

Såvitt gällde frågan om facklig vetorätt återkom *Vänsterpartiet* med yrkandena att vetorätten borde kunna användas även om arbetsgivaren brustit i sin förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL samt att avsaknad av kollektivavtal i sig skulle kunna utgöra grund för vetoförklaring enligt 39 § MBL. I en enskild *socialdemokratisk* motion framfördes att bemanningsföretags möjlighet att hyra ut personal till ett annat bolag i samma koncern borde begränsas, för att motverka lönedumpning och osund konkurrens.

Utskottet avstyrkte motionerna och anförde att man inte fann anledning att göra annan bedömning än den som tidigare gjorts.

Beträffande frågan om företrädesrätt till återanställning vid inhyrning av arbetstagare ansåg *Socialdemokraterna* att det skulle framgå av den nya uthyrningslagen att ett kundföretag inte får hyra in arbetstagare om arbetskraftsbehovet kan tillgodoses genom anställning av arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning i verksamheten. *Vänsterpartiet* ville att regeringen snarast skulle återkomma med en tydlig skrivning i LAS där det uttryckligen skulle framgå att det inte är tillåtet att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning och att det även skulle tydliggöras i uthyrningslagen. I ytterligare nio enskilda *socialdemokratiska* motioner framfördes liknande yrkanden. *Socialdemokraterna* påstod att det blivit vanligare att arbetsgivare säger upp personal med hänvisning till arbetsbrist, för att en kort tid senare ta in samma personer som sagts upp via bemanningsföretag. Ett exempel lämnades, nämligen anställda vid en "bussfabrik". Det anfördes också att domar från Arbetsdomstolen, bl.a. domen AD 2007 nr 72 föranledde frågan om företrädesrättsregeln håller på att urholkas. *Vänsterpartiet* framhöll bl.a. följande: Arbetsgivare kan med nuvarande praxis återöppna tekniska,

ekonomiska eller organisatoriska skäl för att säga upp sin personal oavsett om det finns mycket eller lite arbete att utföra. I den situationen ligger arbetstagarnas anställningstrygghet i turordningsreglerna och företrädesrätten till återanställning. Genom Arbetsdomstolens dom i det s.k. ABU Garcia-målet har anställningsskyddet satts ur spel. De långtgående konsekvenserna av luckan i lagen har blivit alltmer uppenbara. I flera uppmärksammade fall har arbetsgivare sagt upp, eller hotat säga upp, fast anställd personal för att ersätta dem med inhyrd arbetskraft. Den dåvarande arbetsmarknadsministern Sven Otto Littorin instämde i det orimliga i att företag kan säga upp sina egna anställda och ersätta dem med inhyrda arbetstagare, men han var dock inte beredd att ändra lagstiftningen förrän Arbetsdomstolen hade meddelat dom i det s.k. Maraboumålet. Målet är emellertid förlikat och Arbetsdomstolen kommer inte att meddela någon dom som klargör vad som gäller. Partiet förväntar sig därför att regeringen agerar för att täppa till den lucka i LAS som är grunden till problemet.

Utskottet avstyrkte motionerna, men tillade att utskottet välkomnade regeringens förklaring i propositionen angående sin avsikt att noga följa utvecklingen på området och vidta åtgärder om den ansåg det behövas. Vidare framförde utskottet att man erfarit att regeringen avsåg att tillsätta en utredning med uppgift att kartlägga eventuella problem beträffande företrädesrätten till återanställning enligt LAS i samband med att arbetstagare hyrs in från bemanningsföretag. Utskottet skrev slutligen att något initiativ från riksdagens sida därför inte i nuläget kunde anses påkallat.

Utskottet anförde därutöver bl.a. följande. Flertalet av motionerna i detta avsnitt tar sikte på situationen när en arbetsgivare säger upp anställda på grund av arbetsbrist trots att arbetsgivaren fortfarande har behov av arbetskraft eller när det efter en uppsägning åter uppstår ett behov av arbetskraft och arbetsgivaren i detta läge hyr in arbetskraft istället för att återanställa uppsagda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning. I flertalet motioner görs det gällande att detta är ett kringgående av LAS. Vidare ställs det krav på att man bör begränsa arbetsgivares möjlighet att hyra in arbetskraft i sådana situationer. Det förekommer motionsyrkanden om att reglera frågan både i den nya uthyrningslagen och i LAS. Utskottets utgångspunkt är att företag ska agera i överensstämmelse med gällande lagar och avtal. Om det som beskrivs i motionerna skulle vara fråga om att kringgå gällande regelverk, och var gränserna i så fall går, är ytterst en fråga för domstol att pröva. Utskottet kan

dock konstatera att arbetsbrist utgör saklig grund för uppsägning enligt LAS. Det finns inget uttryckligt förbud för en arbetsgivare att tillgodose sitt behov av arbetskraft genom att anlita ett bemanningsföretag istället för att anställa arbetstagare. Om det finns kollektivavtal på en arbetsplats, gäller dock särskilda regler i MBL om förhandlingsskyldighet och en s.k. vetorätt för arbetstagarorganisationen. Reglerna har kommit till för att hindra att lagar och avtal kringgås. Utskottet framhåller att denna skyldighet är mer omfattande vid inhyrning av arbetskraft än i andra situationer när en arbetsgivare avser att låta någon utföra visst arbete för hans eller hennes räkning. Utskottet anser att det är viktigt att företrädesrätten beaktas och utgår från att arbetsgivare tillämpar lagar och kollektivavtal på ett korrekt och ansvarsfullt sätt.

I ärendet hos utskottet lämnades ett *särskilt yttrande* av en ledamot från *Miljöpartiet*, med anledning av frågorna om anställningsskyddet. Ledamoten anförde bl.a. följande. Jag tycker att det överlag är ett bra förslag som regeringen lägger fram om hur bemanningsdirektivet kan genomföras på ett sätt som respekterar den svenska kollektivavtalsmodellen. Hela 97 procent av de anställda i svenska bemanningsföretag omfattas av kollektivavtal. Frågan om hur man kan förhindra att bemanningsföretag används för att kringgå anställningsskyddet kvarstår dock, och vi hoppas och ser fram emot att regeringen snarast tillsätter den aviserade utredningen som ska kartlägga problem när det gäller företrädesrätten till återanställning enligt LAS i samband med inhyrning av arbetstagare. Vi i Miljöpartiet kommer noga att följa utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden så att inte oönskade effekter uppstår som ett resultat av den nya lagstiftningen. Skulle problem uppstå utgår vi från att regeringen vidtar åtgärder och vid behov återkommer till riksdagen.

Riksdagen biföll utskottets förslag (rskr.2012/13:53).

I Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2012/13:AU8 behandlades ett par närliggande frågor framförda i motioner från ledamöter för *Socialdemokraterna*. Den ena innehöll bl.a. en begäran om att det bör slås fast i lagen att deltidsarbetslösa på en arbetsplats ska ha företrädesrätt till utökad sysselsättningsgrad framför inhyrd personal från bemanningsföretag. I den andra motionen anfördes att reglerna vid vissa upphandlingar borde ses över så att de anställda skulle ges företräde till anställning hos en ny entreprenör. Ledamöterna angav följande bakgrund. Inom kollektivtrafiken är det vanligt att de anställda sägs upp på grund av arbetsbrist när en ny entreprenör vinner

en upphandling. Den nya entreprenören har ingen skyldighet att ta över personalen i en sådan situation. Det är också vanligt att den nya entreprenören anställer till en minimibemanning och anlitar uthyrningsföretag i allt större omfattning.

Utskottet avstyrkte motionerna. Såvitt gällde bestämmelserna i LAS om företrädesrätt till återanställning uttalades att de enligt utskottets uppfattning är väl avvägda. Vad gällde motionen angående upphandlingar anfördes att utskottet noterat att en särskild utredare av regeringen fått i uppdrag att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt LAS. Man anförde att motionen därmed fick anses tillgodosedd.

Riksdagen biföll utskottets förslag (beslut den 25 april 2013, protokoll 2012/13:98).

Utredningen vill slutligen redovisa de frågor som togs upp i Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2013/14:AU6. Där behandlades bl.a. motioner gällande inhyrning av arbetskraft vid stadigvarande arbetskraftsbehov samt företrädesrätt till återanställning och därmed sammanhängande frågor. Dessutom togs frågan om anställningsskydd vid upphandlingar upp, en fråga som dock ligger något utanför utredningens direktiv. Motionerna hade lämnats av företrädare för *Socialdemokraterna* respektive *Vänsterpartiet*.

Vad gäller den första frågan återkom *Socialdemokraterna* med ett yrkande om att införa bestämmelser om att ett kundföretag inte får hyra in arbetstagare för att tillgodose ett stadigvarande arbetskraftsbehov. I en annan motion ville de att möjligheten att hyra in arbetskraft skulle begränsas så att arbetsgivare inte kan säga upp personal för att ersätta den med inhyrd personal vid stadigvarande arbetskraftsbehov. *Vänsterpartiet* ansåg att det borde göras ett lagtillägg om att det inte är tillåtet att använda inhyrning för att tillgodose permanenta arbetskraftsbehov. Dessutom ville företrädarna att Sverige skulle verka för en ändring av bemanningsdirektivet i en riktning som innebär att medlemsstaterna själva ska kunna besluta om huruvida bemanningsföretag ska vara tillåtna på den egna arbetsmarknaden.

Utskottet föreslog att yrkandena skulle avslås och hänvisade till sin inställning i tidigare ärenden. Vidare påpekade utskottet att man noterade att båda partiernas motioner genomsyras av en viss skeptisk hållning till uthyrning av arbetstagare. Utskottet underströk sin mening att bemanningsbranschen i Sverige är väl fungerande och

ansåg att det skulle krävas starka skäl för att införa begränsningar av det slag som båda partierna förespråkade.

När det gällde frågan om inhyrning av arbetskraft från ett bemanningsföretag vid företrädesrätt till återanställning ville *Socialdemokraterna* i ett flertal motioner att det skulle framgå av uthyrningslagen att ett kundföretag inte får hyra in arbetstagare om arbetskraftsbehovet kan tillgodoses genom anställning av arbetstagare som har företrädesrätt i verksamheten. *Vänsterpartiet* ville att regeringen snarast skulle återkomma med en tydlig skrivning i LAS om att det inte skulle vara tillåtet att anlita inhyrda från bemanningsföretag när det finns tidigare anställda som har företrädesrätt till återanställning.

Vänsterpartiet upprepade även sina tidigare framförda yrkanden avseende reglerna i MBL om den fackliga vetorätten.

Utskottet anförde att man ansåg reglerna i MBL vara väl avvägda och avstyrkte motionerna i dessa delar. Vad gäller frågan om inhyrning vid företrädesrätt till återanställning anförde utskottet att det är viktigt att företrädesrätten beaktas och att man utgick från att arbetsgivare tillämpar lagar och kollektivavtal på ett korrekt och ansvarsfullt sätt samt upprepade i huvudsak vad som anförts i tidigare betänkanden. Utskottet uttalade att det mot bakgrund av den utredning som tillsatts då inte fanns skäl för något initiativ från riksdagens sida med anledning av motionerna, vilka avstyrktes.

Riksdagen avslog motionerna (beslut den 2 april 2014, protokoll 2013/14:94).

Sammanfattningsvis kan konstateras att det är företrädare för Socialdemokraterna och Vänsterpartiet som framfört yrkanden angående förbud mot att hyra in personal från bemanningsföretag under tid då det finns arbetstagare i verksamheten med företrädesrätt till återanställning. De har också framfört yrkanden om att kundföretag inte ska få hyra in arbetstagare för att tillgodose ett stadigvarande eller permanent arbetskraftsbehov. Vänsterpartiet har också framfört yrkanden angående vetorätten i MBL. Riksdagen har avslagit samtliga yrkanden.

Även när det gäller *interpellationsdebatterna* är det ledamöter från Vänsterpartiet och Socialdemokraterna som ställt frågor till statsråden.

I en interpellation 2009/10:198 ställde en ledamot från Vänsterpartiet frågan till arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin om han avsåg att vidta några åtgärder för att förhindra arbetsgivare att kringgå anställningsskyddet genom inhyrning. Ledamoten anförde

att sedan år 2009 hade ett antal fall uppmärksammats där företag sagt upp anställda och ersatt dem med inhyrd personal. Som exempel gav ledamoten Systembolagets lager, en klädbutik samt ytterligare ett företag, vilka fått stor medial uppmärksamhet. Ledamoten påstod i motionen att företeelsen var utbredd och satt i system i ett antal branscher, vilket tv-programmet Uppdrag granskning visat.

Arbetsmarknadsministern svarade den 5 februari 2010 att det s.k. Maraboufallet var aktuellt för prövning i Arbetsdomstolen och att, som han förstod det, situationen var den att företaget försökt säga upp personal och sedan ta in inhyrd personal, utan att det förelåg en arbetstopp eller säsongsvariation. Han ville avvakta domstolens prövning liksom den utredning som arbetade med implementeringen av bemanningsdirektivet. Arbetsmarknadsministern uttalade dessutom att återanställningsrätten är ett bärande element i LAS och om domen i Marabou-målet skulle visa något annat än det som, enligt hans mening, var grundidén med lagstiftningen när den tillkom, var han beredd att överväga ny lagstiftning på området.

I en debatt i maj 2010 med anledning av interpellation 2009/10:361 ställde en socialdemokratisk ledamot två frågor till arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin. Den ena gällde huruvida regeringen kunde tänka sig ett förbud mot agerandet att säga upp anställda med hänvisning till arbetsbrist, för att en kort tid senare hyra in samma personal via bemanningsföretag och urholka deras anställningstrygghet. Den andra frågan gällde vad regeringen tänkte göra med anledning av att det, enligt ledamoten, blivit så att företagen alltmer ”rundar” anställningstryggheten och turordningsreglerna.

Arbetsmarknadsministern påpekade att det inte finns kunskap om det är vanligt, eftersom det inte finns statistik, utan att det är enskilda exempel som tagits upp i debatten. Han hänvisade till den förestående prövningen i Arbetsdomstolen i det s.k. Maraboumålet för klarläggande av rättsläget samt till utredningen som arbetade med bemanningsdirektivets införande och konstaterade åter att lagstiftning borde avvaktas. Han konstaterade dessutom att parterna i avtalsrörelsen på flera avtalsområden hittat egna lösningar på bemanningsfrågan, vilket han ansåg vara bra.

I interpellation 2012/13:94 ställde en ledamot från Vänsterpartiet bl.a. följande två frågor till arbetsmarknadsminister Hillevi Engström. Dels frågade ledamoten om ministern avsåg att verka för skärpt lagstiftning på området så att fast anställd personal inte kunde ”avskedas”, medan bemanningsföretag är anlitade på samma arbetsplats, dels om hon avsåg att verka för skärpt lagstiftning så att

användandet av bemanningsföretag på en och samma arbetsplats skulle tidsbegränsas. Ledamoten hänvisade till ett slakteriföretag, där företaget samtidigt som man sade upp fast anställd personal hade ett stort antal inhyrda arbetare från bemanningsföretag och gjorde gällande att det var ytterligare ett företag i en lång rad exempel som agerat på liknande sätt eller som tagit in personal från bemanningsföretag, trots att det funnits tidigare anställda med återanställningsrätt.

Arbetsmarknadsministern svarade i november 2012 att hon var intresserad av att se hur omfattande de problem som tagits upp faktiskt var och uppgav att regeringen avsåg att tillsätta en utredning för att undersöka hur inhyrning av arbetskraft används i situationer när uppsagda arbetstagare har företrädesrätt till återanställning. Hon konstaterade också att Marabou-fallet blivit förlikat samt att de butiksanställda i fallet med klädföretaget fått bättre villkor, efter att de blivit bemanningsanställda, genom att de fått kollektivavtal, bättre lön och bättre arbetstider än de tidigare haft. Dessutom tillade hon att hon ansåg att det finns behov av både långsiktiga fasta anställningar och bemanningslösningar.

En närliggande fråga togs upp i interpellation 2012/13:334 från en ledamot i Vänsterpartiet. Ledamoten frågade om arbetsmarknadsminister Hillevi Engström ansåg det vara i linje med den svenska modellen att arbetsgivare själva startar bemanningsföretag för att systematiskt ersätta fasta anställningar med inhyrd personal såsom sker inom journalistbranschen, samt om ministern hade för avsikt att närmare utreda situationen med permanent bemanning via inhyrning av arbetskraft.

Arbetsmarknadsministern hänvisade till den nyligen tillsatta utredningen om inhyrning och företrädesrätt till återanställning samt tillade att det inte var aktuellt att tillsätta någon ytterligare utredning om inhyrning av arbetskraft. Hon påpekade också att bemanningsföretagen fyller en viktig funktion på den svenska arbetsmarknaden och att det varken är otillåtet att hyra in arbetskraft istället för att själv anställa eller att själv starta bemanningsföretag och hyra ut arbetstagare till sitt eget eller andras företag. Vad gäller skyddet för bemanningsanställda poängterade hon att det stärkts genom den nyligen antagna uthyrningslagen.

I interpellation 2013/14:169 var frågan om inhyrning och företrädesrätt till återanställning åter aktuell. En ledamot från Vänsterpartiet frågade om arbetsmarknadsminister Elisabeth Svantesson avsåg att verka för en lagstiftning som förhindrar att arbetsgivare

anlitar bemanningsföretag när det samtidigt finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning på samma arbetsplats. Ledamoten gav som exempel en lagerverksamhet, där ett företag, enligt ledamoten, varslat arbetstagare om uppsägning för att istället utöka antalet bemanningsanställda.

Arbetsmarknadsministern hänvisade under debatten i december 2013 till förevarande utredning och uppgav att det först efter att utredningen redovisat sitt uppdrag var möjligt att ta ställning till om det finns behov av eventuella åtgärder. Hon påpekade att bemanningsbranschen är viktig för arbetsmarknaden för att hålla företagen konkurrenskraftiga och anpassningsbara, men också en möjlighet för många att komma in på arbetsmarknaden. Samtidigt konstaterade hon att det för henne och regeringen är självklart att de regler som finns måste följas och att det ska vara sjysta villkor på svensk arbetsmarknad.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det även i interpellationsdebatterna varit företrädare för Socialdemokraterna och Vänsterpartiet, dvs. oppositionspartier, som ställt frågor och framfört krav på lagstiftning i frågorna om inhyrning och företrädesrätt till återanställning.

9.3 Medierapporteringen

9.3.1 Parternas ståndpunkter

Vid tidpunkten för avtalsrörelsen år 2010 var frågan om inhyrning i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist högst aktuell.² Detta märktes i både nationell, lokal och facklig press. Dagens Nyheter hävdade t.ex. i en artikel att ”säga upp och hyra in – det sprider sig som en löpeld på den svenska arbetsmarknaden.”³ Från fackligt håll kom oron inför fenomenet dels från LO centralt, dels från enskilda LO-förbund. Avtalsförhandlare för sex olika LO-förbund menade i en debattartikel i Dagens Industri att ”allt fler arbetsgivare hävdar arbetsbrist ena veckan för att nästa vecka anlita ett bemanningsföretag”, ett problem som man menade skulle komma att behöva regleras i avtal.⁴ Även TT⁵, vilket kommenterades av både

² Se t.ex. Jakobsson och Wreder (2010-03-26), LO-tidningen nr 11.

³ Jakobsson, Cecilia (2009-12-04), Dagens Nyheter.

⁴ Andersson, Tommy; Säikkälä, Veli-Pekka; Lindberg, Gerald; Jutterström, Mats; Hjulbäck, Mari-Ann; Hjert, Niklas (2010-02-06), Dagens Industri.

⁵ Eriksson, Thomas/TT (2009-11-28).

Piteå-Tidningen och Dagens Nyheter, menade att uppsagd personal allt oftare hade börjat ersättas av inhyrd personal. IF Metall hävdade redan år 2004 att fenomenet blivit allt vanligare.⁶

Fackliga företrädare och vissa tidningar uttalade sig också om orsakerna till utvecklingen. Hans Larsson, chefredaktör för Dagens Arena, skrev på en av tidningens ledarsidor att ”det handlar inte om något annat än arbetsgivarnas oblyga försök att runda LAS”⁷, ett argument som enligt Göteborgs-Posten även framfördes av IF Metalls klubbordförande Jan Stureson.⁸ Lag & Avtal rapporterade dessutom att Tommy Tillgren, Handelsanställdas förbunds förhandlingsledare och andre vice ordförande, ansåg att inhyrning hade använts som ett påtryckningsmedel i avtalsförhandlingarna för att få facket att gå med på arbetsgivarnas krav på att få kringgå turordningslistan.⁹ Att inhyrning på detta sätt kan användas som en form av utpressning höll Håkan Löfgren på LO:s arbetslivsenhet med om.¹⁰

Bemanningsföretagens VD Henrik Bäckström framförde enligt en artikel i Arbetet att facken har drivit detta som en principfråga, eftersom man inte har kunnat påvisa ett enda fall där arbetsgivaren använt sig av inhyrning för att runda LAS.¹¹ Han menade dessutom att industrifackens avtalspolitiska mål att inhyrning inte ska kunna tillämpas när det finns uppsagda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning skulle vara i strid med både bemanningsdirektivet och uthyrningslagen, liksom en diskriminerande policy gentemot bemanningsbranschen i förhållande till övriga branscher på den svenska arbetsmarknaden.¹² Teknikföretagens förhandlingschef Anders Weihe har liksom Bäckström benämnt fackens problematisering som kraftigt överdriven. Det faktum att de skiljenämnder som inrättades på vissa avtalsområden år 2010 inte har avgjort ett enda ärende ser Almegas VD Jonas Milton som ett tecken på att skiljenämnderna och den förstärkta förhandlingsrätten kanske inte behövdes.¹³

Även efter avtalsrörelsen 2010, när regleringar av inhyrning i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist fördes in i vissa kollektivavtal, har LO gjort gällande att arbetsgivare allt oftare

⁶ Düsing, Pär (2004-09-10), Göteborgs-Posten.

⁷ Larsson, Hans (2010-01-04), Dagens Arbete.

⁸ Düsing, Pär (2010-03-13), Göteborgs-Posten.

⁹ Tillgren, Tommy, (2009-10) Lag & Avtal, Nr 10.

¹⁰ Edholm, Marie (2009-11), Dagens Arbete.

¹¹ Wreder, Johanna (2013-12-06), Arbetet.

¹² Holmberg, Karin (2012-11-30), Dagens ETC.

¹³ Wreder, Johanna (2013-12-06), Arbetet.

säger upp arbetstagare och hyr in personal, antingen de uppsagda arbetstagarna eller nya personer, för att utföra samma arbetsuppgifter.¹⁴

9.3.2 Uppmärksammade fall i media

För att få en uppfattning om hur många enskilda fall som beskrivits i media har utredningen gjort en sökning i Mediarkivet genom Stockholm universitetsbibliotek. Ingen begränsning tillbaka i tiden gjordes. Vid en sökning på sökkombinationerna nedan framkom ett tjugotal artiklar där frågan på något sätt har aktualiserats. Liknande sökkombinationer på Google ger ytterligare ett antal träffar.

- ”bemanningsföretag” och ”uppsägning”
- ”inhyrning” och ”uppsägning”
- ”bemanningsföretag” och ”uppsägning” och ”arbetsbrist”
- ”inhyrning” och ”uppsägning” och ”arbetsbrist”
- ”bemanningsföretag” och ”företrädesrätt” och ”avtal”

Till detta bör tilläggas att sökkombinationerna ovan givetvis kan utesluta fall som det faktiskt har rapporterats om. Andra benämningar kan eventuellt ha använts.

Fallen har belysts i nationell, lokal eller facklig press och de flesta artiklarna publicerades år 2010. I vissa artiklar beskrivs även arbetsgivarens syn på den aktualiserade frågan, medan endast fackets perspektiv har belysts i andra.

Med tanke på att ingen begränsning tillbaka i tiden har gjorts får antalet relevanta artiklar betraktas som relativt begränsat. Artiklarna belyser dessutom olika typer av fall. I flera av fallen har arbetsgivaren, enligt artiklarna, aldrig kommit att hyra in personal efter uppsägningar på grund av arbetsbrist utan endast planerat att göra det. Arbetsgivarens planer på inhyrning har dock icke desto mindre, enligt artiklarna, skapat en facklig oro om att företrädesrätten satts ur spel. I de flesta fallen har arbetsgivaren, såsom fallen refererats, planerat att hyra in eller faktiskt hyrt in *andra* personer än de uppsagda individerna.

¹⁴ Jonsson, Claes-Mikael och Gelin, Linda (2012), LO.

I majoriteten av fallen när arbetsgivaren faktiskt *har* sagt upp arbetstagare och därefter hyrt in personal står det inte klart huruvida de uppsagda arbetstagarna haft företrädesrätt till återanställning. I ett fåtal fall menar de fackliga ordförandena vid företagen ifråga att de uppsagda arbetstagarna har varit företrädesrättsberättigade, såsom det redovisas i artiklarna.

De rapporterade fallen beskrivs nedan, uppdelat efter bransch och typ av arbete. Majoriteten rör transportsektorn, lagerverksamhet, verkstads- och tillverkningsindustrin samt livsmedelsindustrin.

9.3.3 Transportsektorn

Redan år 1998 uppmärksammade Helsingborgs Dagblad ett åkeri i Bjuv som varslade sexton av sina svenska chaufförer på grund av arbetsbrist. Det påstods att man istället planerade att vid behov hyra in chaufförer via ett portugisiskt bemanningsföretag, som en strategi att klara den allt hårdare utländska konkurrensen och prispressen i branschen. På så sätt kunde man enligt företagets VD spara mellan 75 000 och 150 000 kronor i månaden. Transportfacket menade att det inte alls rådde någon arbetsbrist och att arbetsgivaren uppenbart kringgått den svenska lagstiftningen. En professor i arbetsrätt vid Stockholms universitet tydliggjorde vad "arbetsbrist" egentligen innebär och framhöll att arbetsgivaren har rätt att säga upp sin personal och därefter hyra in den, oavsett varifrån arbetstagarna kommer.¹⁵

År 2009 sade ett i Malmö beläget företag upp 91 anställda som sysslade med ombyggnadsverksamhet, något som togs upp av både Dagens Nyheter och Sydsvenskan. Arbetstagarna erbjöds, enligt artiklarna, istället att komma tillbaka till företaget som inhyrda av ett bemanningsföretag.¹⁶ SEKO:s fackliga företrädare på företaget var kritiska till beslutet att de uppsagda skulle bli anställda av bemanningsföretag när uppsägningstiden hade gått ut och påstod att det rimligtvis bara skulle gälla "gräddan" av de uppsagda. Fallet utlöste en generell facklig oro inför fenomenet inom industri-sektorn.¹⁷ Företagets VD framhöll att verksamheten med denna lösning på ett bättre sätt skulle kunna anpassas till växlande krav

¹⁵ Helsingborgs Dagblad (1998-07-25), författare saknas.

¹⁶ Bosson, Amelie (2012-12-05), Sydsvenskan.

¹⁷ Jacobsson, Cecilia (2009-12-04), Dagens Nyheter.

och att alternativet hade varit att arbetstagarna inte blivit erbjudna någon anställning alls.¹⁸

Även växeltelefonister vid ett taxibolag i Stockholm som omfattas av Transports kollektivavtal sades upp på grund av arbetsbrist år 2011, enligt LO-tidningen. Till skillnad från ovan nämnda fall planerade företaget, enligt tidningen, att hyra in *andra* individer för att utföra de uppsagdas jobb. Transportfacket var dock, uppgav LO-tidningen, kritiskt även till detta uppsägningsbeslut och menade att inhyrning hade blivit en alltför enkel strategi att ta till när arbetsgivare vill göra sig av med vissa arbetstagare – i detta fall flera äldre och synskadade.¹⁹

Hallandsposten rapporterade år 2012 om ett grossistföretag som 2011 sade upp två chaufförer på grund av arbetsbrist och ett par månader därefter hyrde in chaufförer. Handelsfacket såg scenariot som ett brott mot LAS, varför frågan fördes upp i den av Handelsanställdas förbund och Svensk Handel bildade skiljenämnden. Ärendet avgjordes genom förlikning innan det tagits upp till prövning i nämnden.²⁰

I februari år 2014 rörde frågan för första gången hamnarbetare. Det kommunägda hamnföretaget sade under våren 2013 upp sexton personer på grund av arbetsbrist. Man ville därefter, enligt Arbetarens rapporter, hyra in personal från ett bemanningsföretag, eftersom det rädde brist på s.k. ”blixtarbetare” som kommer in för att arbeta vid tillfälliga toppar. Svenska Transportarbetareförbundets (Transportarbetareförbundet) klubbordförande var, enligt Arbetaren, emot det hela och sade sig vara orolig för att hamnföretagets agerande skulle skapa ringar på vattnet i branschen.²¹ Proletären meddelade att de centrala förhandlingarna mellan hamnföretaget och Transportarbetareförbundet mynnade ut i en bestämmelse om att hamnarna måste kalla till lokal förhandling om man har ett arbetskraftsbehov.²²

Även flygbranschen är omtalad i sammanhanget. Frågan om inhyrning i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist var en tvistefråga i konflikten mellan Svensk Pilotförening och Flyg arbetsgivarna år 2010. Enligt Göteborgs-Posten pekade då Pilotföreningen ut ett bolag, för att exemplifiera hur det kan gå till, som sagt upp 80 piloter för att hyra in både samma och nya piloter via

¹⁸ Bosson, Amelie (2012-12-05), Sydsvenskan.

¹⁹ Wreder, Johanna (2011-03-18), LO-tidningen.

²⁰ Hildingsson, Lennart (2012-01-21), Hallandsposten.

²¹ Green, Axel (2014-02-07), Arbetaren.

²² Proletären (2014-02-26).

bemanningsföretag.²³ Dagens Nyheter rapporterade att samma bolag avsåg att göra de uppsagda till egenföretagare, varefter de skulle hyras tillbaka via ett bemanningsföretag i Nya Zeeland. Ordföranden för det lokala pilotfacket menade att företagets beteende hade stridit mot lag och avtal och att både LAS och kollektivavtal kan ”rundas” med inhyrning. Han framhöll också att piloterna i ett sådant scenario skulle behöva betala sina egna sociala avgifter och skatter, liksom få sämre villkor gällande t.ex. uppsägningstid.²⁴

År 2013 uppmärksammades den en timme långa transportstrejken i både nationell, lokal och facklig press. Dagens Nyheter rapporterade att bakgrunden till strejken var att flera åkeriföretag hade sagt upp personal på grund av arbetsbrist och därefter hyrt in personal för att utföra samma arbetsuppgifter, ett fenomen som facket ville reglera genom en starkare förhandlingsordning i kollektivavtalet.²⁵ Transportarbetareförbundets ordförande Lars Lindgren menade, enligt Dagens Nyheter, att arbetstagare i branschen hade hamnat i en sårbar situation på arbetsmarknaden med bemanningsföretagens etablering, eftersom man blivit mer utbytbar.²⁶ I Vimmerby Tidning framkom också att facket, enligt en ombudsman vid Transportarbetareförbundet i Östergötland, genom strejken ville begränsa arbetsgivares möjlighet att säga upp och sedan hyra in personal via utländska bemanningsföretag, för att på så sätt få ned löneläget i branschen.²⁷ Under strejken upphörde arbetet vid 24 lastterminaler i Sverige, varav nio terminaler tillhörde ett större transport- och logistikföretag.²⁸ Efter en timme enades dock Transportarbetareförbundet och Biltrafikens Arbetsgivareförbund om en förstärkt rätt för det lokala facket att påverka arbetsgivares inhyrningsbeslut, en lösning som Lindgren ansåg sig nöjd med.²⁹ På en ledarsida i Piteå-Tidningen framhölls strejikutgången som viktig för branschen och att den förhoppningsvis skulle stoppa flertalet exempel på när arbetsgivare sagt upp arbetstagare och hyrt in samma individer via bemanningsföretag.³⁰ På Arbetarbladets ledarsida sågs lösningen som ”lam, men bättre än inget.”³¹

²³ Düsing, Pär (2010-05-29), Göteborgs-Posten.

²⁴ TT (2010-01-12), i Dagens Nyheter.

²⁵ TT (2013-04-24), i Dagens Nyheter.

²⁶ TT (2013-04-24), i Dagens Nyheter.

²⁷ Karlsson, Jimmy (2013-04-24), Vimmerby Tidning.

²⁸ TT (2013-04-24), i Dagens Nyheter.

²⁹ TT (2013-04-25), i Trelleborgs Allehanda.

³⁰ Fransson, Bengt-Urban (2013-04-25), Piteå-Tidningen.

³¹ Norling, Anna (2013-04-25), Arbetarbladet.

9.3.4 Lagerverksamhet

Ett antal fall då frågan om företrädesrätt till återanställning har aktualiserats i media har handlat om lagerverksamhet. År 2010 rapporterade Smålandsposten att Handelsanställdas förbund varslade om strejker vid ett större möbelföretags lagerverksamhet, som ett svar på de strandade förhandlingarna med Svensk Handel. Den största orsaken till de strandade förhandlingarna var, enligt klubbordföranden vid ett av företagets lager, fackets krav på att alla som hade sagts upp på grund av arbetsbrist skulle få rätt till återanställning när arbetsgivaren ville hyra in personal. Klubbordföranden menade, enligt tidningen, att frågan om företrädesrätt framförallt hade kommit att aktualiseras när det gällde lager-, men även butiksverksamhet.³² Samma lager uppmärksammades i Handelsnytt när hyrpersonal anlätades under sommaren 2010, mindre än en vecka efter att de uppsagda arbetstagarnas företrädesrätt till återanställning hade löpt ut. Klubbordföranden på lagret menade att detta var en medveten strategi att ”runda LAS”.³³

Ett av de mest uppmärksammade fallen rörande inhyrning i arbetsbristsituationer gällde lagret vid ett företag som distribuerar öl, vin och sprit, som år 2008 och 2009 sade upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och varslade om ytterligare uppsägningar under våren 2009. Fallet togs upp på flera håll, bland annat av Dagens Nyheter³⁴ Handelsnytt³⁵, Lag & Avtal³⁶ och Arbetet.³⁷ Handelsanställdas förbund bemötte vid midsommaren 2009 varslet med strejk, eftersom man ansåg att bolaget tänkte ersätta arbetstagarna med inhyrd personal och på så sätt sätta turordningsreglerna ur spel. Inhyrning användes enligt Handelsanställdas förbund (Handelsfacket) som ett förhandlingshot för att få igenom lokala förändringar.³⁸ Företaget stämde därefter Handelsfacket för att man ansåg att strejken stred mot fredplikten i kollektivavtalet. Stämningen drogs dock så småningom tillbaka för att verksamheten skulle få arbetsro.³⁹

Samma företag omskrevs dock även året därpå. Den 7 april 2010 träffades ett nytt avtal mellan Svensk Handel och Handelsanställdas

³² Rydström, Daniel (2010-04-07), Smålandsposten.

³³ Ayres, Janna (2010-08-19), Handelsnytt.

³⁴ Bergbom, Kalle (2009-06-17), Dagens Nyheter.

³⁵ Julius Olsson, Staffan (2010-04-10), Handelsnytt.

³⁶ Se t.ex. Davidsson, Mattias (2009-10-21), Lag & Avtal.

³⁷ Bohlin, Rebecka (2009-06-25), Arbetet.

³⁸ Cale, Zoran (2009-06-02), Mitt i Haninge.

³⁹ Davidsson, Mattias (2009-10-21), Lag & Avtal.

förbund, med en reglering om vad som gäller när ett företag vill hyra in personal samtidigt som det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning. Handelsnytt rapporterade att de nya reglerna skulle prövas redan samma vecka, när vin- och spritlagret och dess lokala fackklubb väntades inleda lokala förhandlingar. Förhandlingarna syftade till att klargöra om företagets arbetskraftsbehov kunde tillgodoses genom återanställning av uppsagda arbetstagare. Handelsfackets klubbordförande på företaget menade dock att facket skulle komma att behöva ännu starkare åtgärder än de nya reglerna för att hindra bemanningsföretagens utbredning i branschen.⁴⁰

Transportarbetaren rapporterade år 2009 om ett företag i Småland som redan år 2008 hade sagt upp över 20 lagerarbetare på grund av arbetsbrist och därefter hyrt in personal, trots att det enligt fackklubbens ordförande funnits ”en lång lista på personer som hade återanställningsrätt.”⁴¹ Enligt tidningen sades över 24 personer upp av samma skäl under år 2009. Det gjordes gällande att bemanningsföretaget ifråga ringde de uppsagda redan innan deras uppsägningstid hade gått ut och erbjöd dem att utföra samma arbete hos det aktuella företaget, men denna gång som inhyrda. Fackklubben menade liksom i tidigare nämnda fall, enligt tidningen, att företaget på så vis kunde göra en bortsällning av oönskade arbetstagare. Även om arbetsgivarens bakomliggande motiv sågs som svårbevisat såg man bortsällning som ett rimligt sådant mot bakgrund av att företaget vid tidigare förhandlingar om neddragningar hade önskat avsteg från turordningslistan.⁴²

Arbetaren gjorde vid tiden för avtalsrörelsen 2010 ett längre reportage om ett boklager, för att illustrera hur det kan gå till när ”anställd personal byts ut mot inhyrd för att öka flexibiliteten och maximera vinsten.”⁴³ Ungefär 20 procent av de anställda vid lagret var vid tidpunkten bemanningsanställda. Representanterna för den syndikalistiska fackklubben menade att de under sina tio år på företaget hade kunnat se hur inhyrning gått från att vara en strategi för att täcka upp för tillfälliga toppar till att fylla företagets permanenta arbetskraftsbehov. De framhöll att ”de fast anställda åker ut, trots att företaget fortsätter att anlita bemanningsanställda.”⁴⁴

⁴⁰ Julius Olsson, Staffan (2010-04-14), Handelsnytt.

⁴¹ Lindkvist, Jan (2009), Transportarbetaren, Nr 9.

⁴² Lindkvist, Jan (2009), Transportarbetaren, Nr 9.

⁴³ Wallmander, Karin (2010), Arbetaren, Nr 13–14.

⁴⁴ Wallmander, Karin (2010), Arbetaren, Nr 13–14.

I juni 2012 rapporterade Handelsnytt att ett modedeföretag hade flyttat in sin lagerverksamhet i ett e-handelslager i Halland. Personalstyrkan på lagret fördubblades på några veckor och över 200 personer anlätades av bemanningsföretag.⁴⁵ Samma månad rapporterade Hallands Nyheter, och refererade till en f.d. anställds berättelse, att 20 personer sades upp på grund av arbetsbrist varefter 20 nya hyrdes in via bemanningsföretag en månad senare.⁴⁶

I likhet med det tidigare nämnda grossistföretaget var Handelsfacket kritiskt när lagret vid en större matvarukedja bestämde sig för att säga upp sin egen personal för att ersätta den med inhyrd. Facket menade att strategin var ett sätt att pressa ned lönerna. Kedjan lade mot denna bakgrund istället ut verksamheten på ett entreprenadbolag.⁴⁷

Ett i Handelsnytt nyligen uppmärksammat fall med ett dryckes- och logistikföretag visar på att frågan om inhyrning i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist fortfarande är aktuell. I februari år 2014 förhandlade företaget och facket om företagets novembervarsel om 25 personer vid sin lagerverksamhet i Jordbro, arbetstagare som skulle komma att ersättas med inhyrd personal. Beslutet stred enligt facket mot partihandelsavtalet som i en bestämmelse begränsar arbetsgivarens möjligheter att ersätta fast anställd personal med inhyrd. Handelsfacket rapporterade i sin egen tidning Handelsnytt att företaget bestämde sig för att dra tillbaka varslet om uppsägning mot bakgrund av interna effektiviseringar och en god dialog med facket.⁴⁸

9.3.5 Verkstads- och tillverkningsindustrin

Ett verkstadsföretag i Närke minskade sin egen personalstyrka från 105 kollektivanställda år 2008 till 31 anställda år 2010 enligt Nerikes Allehanda. År 2010 var 17 personer inhyrda från ett bemanningsföretag, personer som alla tidigare varit anställda av företaget. Merparten av de 17 inhyrda hade enligt Nerikes Allehanda haft företrädesrätt till återanställning. Klubbordföranden vid företaget menade, enligt tidningen, att strategin används för att handplocka personal och att en bättre lösning hade varit att åtminstone anställa en del av

⁴⁵ Julius Olsson, Staffan (2012-09-18), Handelsnytt.

⁴⁶ Svensson, Linda (2012-09-05), Hallands Nyheter.

⁴⁷ TT (2010-10-20), i Uppsala Nya Tidning.

⁴⁸ Julius, Staffan (2014-02-20), Handelsnytt.

dem på visstid. Från Teknikföretagens sida hävdade man att det var en nödvändig åtgärd för att möta en förändrad orderingång.⁴⁹

En större verkstadskoncern har i sammanhanget varit i medias blickfång flera gånger. Göteborgs-Posten rapporterade år 2009 att IF Metall uttryckte ilska över företagets beslut att säga upp personal och hyra in personal avseende busstillverkningen via ett bemanningsföretag, som ett sätt att ”runda LAS”. Ingen av de uppsagda med företrädesrätt hade enligt IF Metall återanställts. Personalchefen på företaget menade att man valt att hyra in på grund av ett ökat behov av personalflexibilitet för att kunna nå de företagsekonomiska målen.⁵⁰ Företaget fördes även på tal när ett annat bemanningsföretag på mer eller mindre eget initiativ försökte hyra tillbaka tidigare uppsagda på lastbilssidan. Enligt Göteborgs-Posten hade bemanningsföretaget som strategi att urskilja de ”bästa” bland de uppsagda på företaget, för att sedan erbjuda dem jobben tillbaka som inhyrda. Både bemanningsföretagets ansvarige i Göteborg och företagets presschef menar att företaget inte samarbetat med bemanningsföretaget för att göra ett urval bland arbetstagarna. Göteborgs-Posten menade dock att fallet skapade frågetecken kring huruvida verkstadskoncernen hade förberett en ökad bemanning genom inhyrning.⁵¹

P4 Västernorrland meddelade år 2003 att ett utanför Medelpad beläget företag, som tillverkar butiksinredning, varslade 30 personer på grund av arbetsbrist och att man redan innan uppsägningarna trätt i kraft hade uttryckt en vilja att utöka personalstyrkan via bemanningsföretag.⁵² Svenska Dagbladet rapporterade år 2009 att ett uppmärksammat verkstadsföretag i Västerbotten planerade att göra samma sak.⁵³ IF Metall motsatte sig, enligt tidningen, företagets planer eftersom man befarade att arbetstagare med företrädesrätt till återanställning skulle förbises.⁵⁴ Av samma anledning framförde facket kritik, enligt rapporteringen i Hallands Nyheter, när samma företag vid sin verksamhet i Falkenberg lät bli att förlänga sina visstidsanställdas kontrakt. Dagen efter att visstidskontrakten hade löpt ut hyrdes, enligt tidningen, sex av arbetstagarna in via Proffice.⁵⁵

⁴⁹ Frödén, Mattias (2010-03-12), Nerikes Allehanda.

⁵⁰ Düsing, Pär (2010-03-13), Göteborgs-Posten.

⁵¹ Düsing, Pär (2009-09-26), Göteborgs-Posten.

⁵² P4 Västernorrland (2003-12-03), Sveriges Radio.

⁵³ TT/Svenska Dagbladet (2009-11-27).

⁵⁴ P4 Västernorrland (2003-12-03).

⁵⁵ Eriksson, Charlotte (2004-06-17), Hallands Nyheter.

Ett företag i Västerbotten tillverkar säten åt den tidigare nämnda verkstadskoncernen. Företaget sade redan år 1999 upp 25 arbetstagare på grund av arbetsbrist och hyrde därefter in 18 personer via ett bemanningsföretag, en företeelse som fackklubbsordföranden sade sig vara maktlös inför.⁵⁶ Ordföranden menade, enligt TT, att de 25 uppsagda arbetstagarna hade företrädesrätt till återanställning. Fallet framstår som ett av de tidigaste rapporterade fallen på området och togs upp även i Dagens Arbete⁵⁷ och Göteborgs-Posten.⁵⁸

9.3.6 Livsmedelsindustrin

Liksom fallet rörande lagerverksamheten vid ett svenskt spritföretag är fallet om en stor chokladtillverkare ett av de mest uppmärksammade i media, delvis eftersom dåvarande arbetsmarknadsminister Sven Otto Littorin i riksdagen hade antytt att Arbetsdomstolens avgörande i fallet skulle kunna komma att föranleda en förändring av lagstiftningen gällande bemanningsverksamhet.⁵⁹ Bakgrunden till fallet var att chokladtillverkaren år 2004 sagt upp cirka 130 anställda på grund av arbetsbrist och därefter hyrt in personal. TCO-tidningen klargjorde att det främsta skälet till att fallet hamnade hos Arbetsdomstolen var att företaget hade hyrt in vissa av de arbetstagare som strax dessförinnan hade sagts upp på grund av arbetsbrist, inte för att företaget hade hyrt in personal efter uppsägningarna i sig. Principiellt hade domstolen att avgöra två saker, dels huruvida det var tillåtet att hyra in arbetskraft under så lång tid som tre år, för "ett permanent arbetskraftsbehov", dels om företaget hade gjort ett urval av vilka arbetstagare de ville ha tillbaka på arbetsplatsen genom att framföra sina önskemål till bemanningsföretaget.⁶⁰ TCO-tidningen benämnde fallet som ett "historiskt mastodontmål".⁶¹ Arbetsgivarsidan å sin sida gjorde i målet gällande att syftet med processen tycktes vara att utnyttja en eventuell negativ utgång för att driva politisk debatt. Målet avskrevs efter förlikning år 2011.⁶²

Ett annat uppmärksammat fall rörde en fabrik utanför Kristianstad, där Kristianstadsbladet rapporterade att omkring 100 slaktare och

⁵⁶ TT (1999-10-02).

⁵⁷ Herulf, Jeanette (1999-10-07), Dagens Arbete.

⁵⁸ Zarko, Djurovic (2003-02-11), Göteborgs-Posten.

⁵⁹ Laurén, Lars (2011-02-17), TCO-tidningen.

⁶⁰ Laurén, Lars (2010-03-31), TCO-tidningen.

⁶¹ Laurén, Lars (2011-02-17), TCO-tidningen.

⁶² Arbetsdomstolen mål A 2/07.

styckare år 2012 varslades på grund av arbetsbrist, samtidigt som den inhyrda personalen fick stanna och nya arbetstagare hyrdes in.⁶³ En faktor som bidrog till debatten var de inblandade bemanningsföretagens obetalda skatter och arbetsgivaravgifter. Livsmedelsarbetareförbundet menade, enligt rapporteringen, att företaget använde inhyrning som ett sätt att ”runda anställningstryggheten”⁶⁴ och att de uppsagda istället borde ha fått sina anställningar tillbaka.⁶⁵ Förbundets ordförande uttryckte, enligt tidningen Arbetet, en oro inför utvecklingen i slakt- och charkbranschen och pekade på Tyskland som ett avskräckande exempel i sammanhanget, där 90–95 procent av arbetskraften i branschen är inhyrd personal från låglöneländer som Vitryssland och Rumänien.⁶⁶ Företagets ledning kontrade med att beslutet om uppsägning föranletts av en brist på djur och ökade matvarupriser samt att inhyrning används för att möta konjunktursvängningar och tillfälliga arbetstoppar.⁶⁷ Informationsansvarige på företaget framhöll dessutom att man inte lyckats lösa personalsituationen internt eftersom man inte kunnat stänga styckverksamheten medan personal som t.ex. arbetat inom förpackning hade lärt sig att stycka. Lösningen hade därför blivit att hyra in.⁶⁸

9.3.7 Uppmärksammade fall i andra branscher

Dagens Nyheter rapporterade år 2009 att när de 48 anställda vid ett amerikanskt klädföretag i Sverige krävde kollektivavtal hade arbetsgivaren gett dem ett ultimatum, nämligen att sägas upp på grund av arbetsbrist eller att gå över till en anställning via ett bemanningsföretag och sedan hyras in till företaget. Vänsterpartiets arbetsmarknadspolitiska talesperson Josefin Brink menade att fallet var ett tecken på en ”skandalös” och starkt ökande trend på arbetsmarknaden, och Stefan Löfvén, dåvarande ordförande för IF Metall, såg det som skamligt att arbetstagare inte kan lita på LAS p.g.a. den problematik som fallet vittnade om.⁶⁹ Det resulterade i att de anställda sades upp och gick över till ett bemanningsföretag. Svenska Dagbladet rapporterade att eftersom bemanningsavtalet anger att bemannings-

⁶³ Johansen, Clifford (2013-03-07), Kristianstadsbladet och Duveborn, Jonas (2012-10-09) Kristianstadsbladet.

⁶⁴ Pejer, Mats (2013-02-15), Arbetet.

⁶⁵ Johansen, Clifford (2013-03-07), Kristianstadsbladet.

⁶⁶ Pejer, Mats (2013-02-15), Arbetet.

⁶⁷ Duveborn, Jonas (2012-10-09) Kristianstadsbladet.

⁶⁸ Johansen, Clifford (2013-03-07), Kristianstadsbladet.

⁶⁹ Eriksson, Thomas/TT (2009), Dagens Nyheter.

anställda ska få den genomsnittliga lönen på det inhyrande företaget och gå på branschens gällande kollektivavtal fick de anställda liknande anställningsvillkor jämfört med om de fått kollektivavtal som direktanställda på klädföretaget. Handelsanställdas förbund framhöll dock att personalen fortfarande kunde "tvingas" att jobba även på andra företag och att deras trygghet hotades om företaget skulle behöva lägga ned sin verksamhet i Sverige.⁷⁰

Även GS-facket har berörts av frågan om inhyrning i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist. En båttillverkare på västkusten sade, enligt Göteborgs-Posten, efter en försämrad orderingång, upp anställda under år 2008. År 2009 sjönk orderingången ytterligare och 91 personer varslades, varpå förhandlingar med GS-facket om en avtalsturlista och undantag från principen "sist-in-först-ut" påbörjades. Förhandlingarna strandade och företaget valde därför istället att hyra in 48 av de tidigare anställda via ett bemanningsföretag, detta enligt ett strikt urval där principen om anställningstid hade ersatts av principen om tillräckliga kvalifikationer. Göteborgs-Posten rapporterade att enligt den tidigare ordföranden på fackklubben fick bemanningsföretaget önskemål från företaget om vilka individer man önskade få tillbaka.⁷¹

Ett i närmast identiskt fall rapporterades om i Dagens Arbete, när ett hyvleri i Dalsland sade upp personal på grund av arbetsbrist. Flera uppsagda fick då komma tillbaka till samma arbete, men på korttidsanställningar via ett bemanningsföretag. De som hyrdes in "innan de uppsagda ens hade gått hem" var personer som hade stått längst ned på turordningslistan. Dåvarande Skogs- och Träfackets centrala ombudsman såg det, enligt tidningen, som moraliskt oförsvarbar att LAS på detta sätt kan sättas ur spel, även om det rent juridiskt skulle vara tillåtet. Från hyvleriets sida menade man att inhyrning tillgodosåg företagets behov av flexibilitet i arbetsstyrkan och att man trots allt inte brutit mot några lagar.⁷²

Både Dagens Arbete och Folkbladet uppmärksammade det första fallet av inhyrning inom pappersbranschen. År 2010 stängdes en maskin på ett pappersbruk i Östergötland, vilket ledde till att 25 personer sades upp på grund av arbetsbrist. Därefter hyrde företaget in personal vid t.ex. sjuktoppar.⁷³ Enligt Folkbladet har företaget varit omskrivet eftersom det anklagats för att på detta sätt

⁷⁰ Ståhl, Henrik (2009-11-27), Svenska Dagbladet.

⁷¹ Düsing, Pär (2010-02-17), Göteborgs-Posten.

⁷² Elghorn, Anders (feb 2009), Dagens Arbete.

⁷³ Derland, Marcus (feb 2010), Dagens Arbete.

kringgå LAS.⁷⁴ En av Svenska Pappersindustriarbetareförbundets (Pappers) centrala förhandlingsombudsmän sade sig vara oroad över att inhyrningen i branschen skulle komma att öka. Han menade att företeelsen fram till dess varit relativt ovanlig, delvis för att arbetet vid en pappersmaskin kräver vissa kvalifikationer, men att inhyrning använts som ett förhandlingshot gentemot facket.⁷⁵ Ordföranden för Pappers sektion vid företaget pekade, enligt Folkbladet, dock snarare ut gällande lagstiftning än arbetsgivarens beteende som det problematiska i sammanhanget, eftersom LAS i dagsläget tillåter inhyrning under tiden som det finns uppsagda med företrädesrätt till återanställning.⁷⁶

År 2010 rapporterade den fackliga tidsskriften Kollega om Unionens första tvist kring återanställningsrätt vid inhyrning av personal när ett företag som tillverkar telefonkataloger i Halland sade upp personal på grund av arbetsbrist. Företaget sade upp arbetstagare både 2008 och 2009 och började tidigt under 2009 att hyra in personal. I likhet med tidigare nämnda fall rådde meningsskiljaktigheter mellan Unionen å ena sidan och företagets personalchef och Medieföretagens förhandlingschef å andra sidan om huruvida beslutet stred mot bestämmelsen om företrädesrätt. En del av konflikten handlade om huruvida de inhyrda utförde samma arbetsuppgifter som de uppsagda hade utfört. Fackklubbens ordförande menade att åtminstone tio av de uppsagda arbetstagarna borde ha återanställts⁷⁷ och företagets fackliga företrädare ansåg att företrädesrätten borde ha gällt förutsatt att de uppsagda hade tillräckliga kvalifikationer.⁷⁸ Personalchefen hävdade företagets behov av flexibilitet och Medieföretagen menade att fallet inte torde ha utgjort ett brott mot företrädesrätten, mot bakgrund av utgången av tidigare rättsfall.⁷⁹

Sammanfattningsvis kan konstateras att mediebevakningen var som starkast i samband med 2010 års valrörelse och att ungefär hälften av de refererade artiklarna finns i facklig press.

⁷⁴ Norström, Jan (2010-03-25), Folkbladet.

⁷⁵ Derland, Marcus (feb 2010), Dagens Arbete.

⁷⁶ Nordström, Jan (2010-03-25), Folkbladet.

⁷⁷ Jacobsson, Göran (2010-07-23), Kollega.

⁷⁸ Frank, Daniel (2010-05-10), Hallandsposten.

⁷⁹ Jacobsson, Göran (2010-07-23), Kollega.

9.4 Bemanningsföretagens anmälningar till Europeiska kommissionen⁸⁰

Frågan om inhyrning av personal från bemanningsföretag har uppmärksamats även genom de formella klagomål som Bemanningsföretagen har framfört till EU-kommissionen. De två första gjordes i mars och november 2012. Klagomålen gällde icke-införande och bristfälligt gjord inventering av förekommande illegala begränsningar enligt bemanningsdirektivets artikel 4.2 samt frånvaro av artikel 4.1 i det svenska lagförslaget. Det gjordes gällande att direktivet inte hade införts i svensk rätt inom angiven tid samt att den proposition som sedermera lagts fram var bristfällig. Bristerna bestod enligt Bemanningsföretagen i att artiklarna 4.1. och 10 i direktivet inte hade införlivats i regeringens förslag. Enligt artikel 4.1 får begränsningar eller förbud mot anlitande av arbetskraft som hyrs ut av bemanningsföretag endast motiveras av allmänintresset.

I juni 2013 lämnade Bemanningsföretagen in ytterligare ett klagomål till Kommissionen. Klagomålet gällde den s.k. karensregeln. Som vi redogjort för fanns regeln tidigare i svensk lagstiftning och innebar att en arbetstagare som sagt upp sig från sin anställning och tog ny anställning i ett bemanningsföretag, inte fick hyras ut till sin förre arbetsgivare förrän minst sex månader förflutit sedan anställningen upphörde. Bestämmelsen fanns i lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, men upphävdes i samband med att uthyrningslagen tillkom.

I klagomålet gjorde Bemanningsföretagen gällande att kommuner, regioner och landsting upprätthåller karensregeln vid offentliga upphandlingar och i upphandlingskontrakt samt förfrågningsunderlag, trots att bestämmelsen tagits bort i lagen. Det påstods att svenska myndigheters bibehållande av regeln bl.a. innebär en överträdelse av de skyldigheter som följer av artikel 4.1 i bemanningsdirektivet.

Bemanningsföretagen uppmanade Kommissionen att vidta omedelbara och effektiva åtgärder mot Sverige med anledning av underlåtelsen att uppfylla sina skyldigheter bl.a. enligt bemanningsdirektivet.

Ytterligare ett klagomål lämnades strax därefter. Det gällde regeln om förhandlingsskyldighet i 38 § medbestämmandelagen (MBL), vilken vi tidigare redogjort för.

⁸⁰ Se www.bemanningsforetagen.se

Bemanningsföretagen menade att bestämmelsen innebär en särbehandling av bemanningsföretag vad gäller förhandlingsskyldigheten för de arbetsgivare som avser att hyra in personal från ett bemanningsföretag, och som åläggs att förhandla med sin fackliga motpart, oavsett om arbetet är av tillfällig eller kortvarig natur eller om det kräver särskild sakkunskap. Förhandlingsskyldigheten gäller normalt inte om arbetet som ska utföras är kortvarigt och av tillfällig natur eller om det kräver särskild sakkunskap, men det undantaget är inte tillämpligt vid inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag enligt 38 § andra stycket MBL, det s.k. ”undantaget från undantaget”, skriver Bemanningsföretagen i klagomålet.

Den skyldighet för arbetsgivare att alltid förhandla inför inhyrning av personal från bemanningsföretag anser Bemanningsföretagen utgöra en särbehandling och ett hinder som bl.a. står i strid med artikel 4.1 i bemanningsdirektivet, som inte kan motiveras. Under alla omständigheter menar man att regeln inte är proportionerlig.

Även i detta avseende har Bemanningsföretagen uppmanat Kommissionen att vidta omedelbara och effektiva åtgärder mot Sverige i syfte att förmå Sverige att ändra 38 § andra stycket MBL så att ”undantaget från undantaget” upphävs.

Kommissionen har hittills inte återkommit.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det varit fråga om flera anmälningar från Bemanningsföretagen mot Sverige.

10 Bemanningsbranschen idag

10.1 Vad är bemanningsarbete?

10.1.1 Bemanningföretagens olika verksamheter

I betänkandet Bemanningdirektivets genomförande i Sverige (SOU 2011:5) ges en övergripande genomgång av hur bemanningsbranschen ser ut. Det konstateras att det ofta förekommer att en arbetsgivare har behov av hjälp från tillfällig arbetskraft och att sådan kan anlitas på olika sätt. Exempelvis kan arbetsgivaren kontraktera ett utomstående företag att utföra visst arbete för honom. Alternativt kan denne "låna" eller hyra in enskild arbetstagare. Om inhyrning sker från ett bemanningföretag, är bestämmelser om inhyrning i t.ex. lag (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, uthyrningslagen, och lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), tillämpliga.

Bemanningsföretagen i Sverige ägnar sig också åt annan verksamhet än ren uthyrningsverksamhet.¹ Bemanningföretagen beskriver branschens tre huvudsakliga verksamhetsområden enligt följande.

Uthyrning

- Personaluthyrning
- Personalentreprenad

Omställning

- Jobbförmedling
- Coaching
- Utbildning
- HR-utveckling
- Etableringslots

¹ Se www.bemanningsforetagen.se, Fakta om branschen.

Rekrytering

- Search
- Interim management
- Headhunting

Det kan således vara rekryteringsuppdrag och hjälp vid omställning, utöver uthyrningsverksamhet. En tjänst som förekommer hos bemanningsföretagen är arbetsförmedling. I den situationen hjälper bemanningsföretaget arbetssökande att få arbete, en funktion som utgör ett komplement till de offentliga arbetsförmedlingarnas verksamhet.

10.1.2 Uthyrning av arbetskraft och entreprenadverksamhet

I tidigare kapitel har vi berört frågan om uthyrning och entreprenad. Eftersom skillnaden mellan uthyrning och entreprenad är väsentlig, och då begreppen dessutom blandas ihop finns anledning att återkomma till detta.

Med *uthyrning* av arbetskraft menas att ett företag hyr ut sina arbetstagare till ett annat företag för att arbetstagaren ska arbeta där under det företagets ledning. Den inhyrde är alltså anställd av bemanningsföretaget, som därmed har *arbetsgivaransvaret* och avlönar den anställde. Den inhyrde utför sitt arbete hos kundföretag, vilka därmed har *arbetsledningsansvar*. Mellan bemanningsföretaget och kundföretaget råder ett affärskontrakt; kundföretaget köper arbetskraft från bemanningsföretaget för en avtalad period. Det förekommer att inhyrda benämns konsulter. Begreppet används också för arbetstagare som inte är anställda av bemanningsföretag, vilket ibland kan leda till sammanblandning.

Entreprenadverksamhet innebär att ett företag sänder arbetskraft till ett annat företag för att där utföra visst arbete. *Arbetsledningen* ligger i den typen av verksamhet hos entreprenadföretaget. Det kan t.ex. vara fråga om att ett bemanningsföretag genom entreprenad åtar sig att sköta en reception på ett företag.

Många bemanningsföretag ägnar sig åt båda dessa typer av verksamhet.

10.2 Bemanningsbranschens struktur och omfattning

Bemanningsföretagen är såväl en arbetsgivarorganisation som en branschorganisation för personaluthyrnings-, omställnings- och rekryteringsföretag, med 500 medlemsföretag, varav drygt 430 är auktoriserade. Bemanningsföretagen ingår i Almega och är medlem i Svenskt Näringsliv.²

Av Bemanningsföretagens statistik framgår att penetrationsgraden på arbetsmarknaden var 1,5 procent år 2013. Motsvarande siffror var för åren 2009 1,0 procent, 2010 1,3 procent, 2011 1,4 procent och för 2012 1,3 procent. Penetrationsgrad är ett mått på hur stor andel av den sysselsatta befolkningen som arbetar i ett bemanningsföretag och beräknas utifrån antalet årsanställda och det totala antalet sysselsatta individer på den svenska arbetsmarknaden. Statistiska centralbyrån (SCB) mäter kontinuerligt antalet sysselsatta genom sin Arbetskraftsundersökning (AKU).

Penetrationsgraden i Sverige år 2012 om 1,3 procent kan, enligt CIETT, jämföras med det europeiska genomsnittet på 1,6 procent och den i USA på 2,0 procent. Den högsta penetrationsgraden i Europa samma år; 3,8 procent, uppvisade Storbritannien.³

Antalet årsanställda i bemanningsbranschen uppgick år 2009 till 46 100, varefter antalet året därpå ökade markant till 60 100. För åren 2011 och 2012 är motsvarande siffror 62 863 respektive 61 127, allt enligt Bemanningsföretagens statistik. År 2013 var siffran 69 900.⁴ Vidare uppges att 40 procent är arbetare och 60 procent tjänstemän.⁵ Fram till år 2012 har antalet anställda i branschen ökat markant⁶. Se diagram 10.1.

² Bemanningsföretagen, Årsrapport bemanningsbranschen 2013. Antal anställda, omsättning och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2013. Statistik framtagen i samarbete med Inquiry Financial Europe AB.

³ Se CIETT (en lobby- och intresseorganisation för bemanningsbranschen)- rapport år 2014.

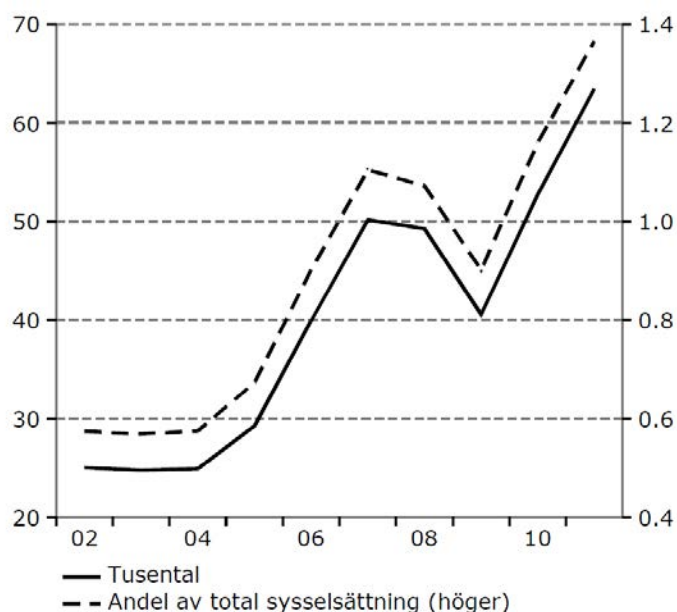
⁴ Bemanningsföretagen, Årsrapport bemanningsbranschen 2012. Antal anställda och penetrationsgrad i bemanningsbranschen 2012 – bemanningsföretagens utveckling. Statistik framtagen i samarbete med Inquiry Financial Europe AB samt Årsrapport 2013.

⁵ Bemanningsföretagen, Fakta om branschen, 2013.

⁶ Konjunkturinstitutet, Konjunkturläget augusti 2012. Fördjupning. Bemanningsbranschen – en liten bransch på frammarsch.

Diagram 10.1 Sysselsättning i bemanningsbranschen i Sverige

Tusental respektive procent av sysselsatta



Källor: SCB och Konjunkturinstitutet

Uthyrning av arbetskraft bedrivs av många företag. De största bemanningsföretagen i Sverige är idag Manpower AB, Proffice AB och Adecco Sweden AB. År 2005 svarade dessa tre företag för drygt 73 procent av omsättningen inom branschen i Sverige, medan motsvarande siffra för år 2009 var omkring 59 procent av omsättningen.⁷ Fjärde kvartalet år 2013 har siffran sjunkit till drygt 44 procent för de tre företagens andel. Även Lernia Bemanning AB (Lernia), som är statligt, är en relativt stor aktör avseende uthyrning av arbetskraft.⁸ Lernias andel av branschens omsättning var år 2009 cirka 3 procent, men har nu ökat till knappt 8 procent.⁹

Av Bemanningsbranschens statistik framgår att branschens omsättning år 2009 var 15,7 miljarder, för att under de tre därefter följande åren öka till 19,6 respektive 24,3 och 25,1 miljarder. Siffran

⁷ SOU 2011:5 s. 59 ff. samt Andersson Joona, Pernilla och Wadensjö, Eskil, Bemanningsbranschen 1998–2005. En bransch i förändring? Working Paper 6/2010 utgiven av Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholms universitet.

⁸ www.Lernia.se, Årsredovisning 2013.

⁹ Bemanningsföretagens statistik Topp 25. År 2014.

för år 2009 präglas av den allmänna konjunkturedgången, då motsvarande siffra för år 2008 var 20,2 miljarder. För år 2013 uppskattas siffran till 23,7 miljarder kr.¹⁰

Både kvinnor och män är sysselsatta i bemanningsbranschen. År 2011 var 59 procent män och 41 procent kvinnor. I början av 2000-talet var fördelningen nästan det omvända.¹¹ Enligt Konjunkturinstitutets rapport om konjunkturläget i augusti 2012 är det vanligare med unga och utrikes födda i bemanningsbranschen än i övriga ekonomin. För år 2010 var medianåldern för förvärvsarbetande personer i åldern 16–64 år i bemanningsbranschen 29 år, medan den var 42 år i ekonomin som helhet. Andelen utrikes födda av dem som förvärvsarbetade i bemanningsbranschen uppgick år 2010 till 19 procent, medan motsvarande siffra för ekonomin som helhet var 13 procent.

10.3 Kollektivavtal och standardavtal på bemanningsområdet

Enligt Bemanningsföretagen omfattas 97 procent av anställda i bemanningsföretag av kollektivavtal.¹²

De avtal som Bemanningsföretagen har ingått är arbetaravtalet, tjänstemannaavtalet, avtalet med Sveriges Läkarförbund samt avtalet för vård och omsorg. Arbetaravtalet omfattar samtliga fjorton LO-förbund. Tjänstemannaavtalet har tecknats med Unionen och Akademikerförbunden och det finns vissa specialavtal t.ex. kollektivavtalet mellan Proffice Mediakompetens AB och Journalistförbundet.¹³

Bemanningsföretagen har också ett standardavtal, Allmänna bestämmelser personaluthyrning (ABPU-10), vilket är tänkt att användas vid uthyrning av personal för att utföra arbete som hör till kundens verksamhet under kundens kontroll och ledning. Det finns ytterligare standardavtal, bl.a. allmänna bestämmelser uthyrning av personal med särskild självständig ställning (ABSS-10). Avtalen används i affärsrelationen mellan bemanningsföretag och kundföretag.

¹⁰ Se Årsrapporter 2012 och 2013.

¹¹ Statistiska centralbyrån (SCB), Pressmeddelande den 11 december 2012.

¹² Bemanningsföretagen, Information om branschen 2014-03-26.

¹³ Se SOU 2011:5 s. 59.

Den vanligaste anställningsformen på bemanningsföretag är tillsvidareanställning. Således har, enligt Bemanningsföretagen, 80 procent av de anställda tillsvidareanställningar.¹⁴ Lön, anställningsform och andra villkor regleras i kollektivavtalen. Numera utgår alltid lön, även för den som inte är ute på uppdrag, s.k. garantilön. Garantilönens storlek varierar något mellan de olika avtalen.

Under våren 2010 omförhandlades ett antal kollektivavtal i andra branscher där frågan om inhyrning och företrädesrätt till återanställning togs upp. Dessa har behandlats närmare i kapitel 7.

¹⁴ www.bemanningsforetagen.se/branschfragor

11 Bemanningsanställda – vilka är de och hur ser deras arbetssituation ut?

11.1 Vilka är de bemanningsanställda?

Bransch- och arbetsgivarorganisationen Bemanningsföretagen genomförde år 2011/2012 en enkätbaserad studie, där 3 854 anställda i branschen besvarade ett antal frågor rörande deras syn på anställningen. I studien kartlades också sammansättningen av de bemanningsanställda.

Bemanningsbranschen var enligt Bemanningsföretagen länge helt kvinnodominerad. År 2011 var emellertid 59 procent män och 41 procent kvinnor av de sysselsatta i branschen. Detta kan ha att göra med att allt fler hyrs ut inom LO:s branschområden.¹ Traditionellt mansdominerade yrkesområden som industri och tillverkning har växt på senare år och är idag ett nästan lika stort yrkesområde inom uthyrning som det länge dominerande området administration och kontor.²

De flesta, 48 procent, av de bemanningsanställda har gymnasium som sin högsta utbildning, medan 37 procent har universitets- eller högskoleutbildning.³

Personer som ofta har svårigheter att ta sig in på den reguljära arbetsmarknaden, t.ex. unga och utrikes födda, är överrepresenterade i bemanningsbranschen. 45 procent av anställda i bemanningsföretag är under 30 år. Andelen unga är större i bemanningsbranschen jämfört med arbetsmarknaden i övrigt och Bemanningsföretagen menar att den för dessa individer kan fungera som en språngbräda till andra branscher på arbetsmarknaden.⁴ Även utrikes

¹ Statistiska centralbyrån (SCB), Pressmeddelande den 11 december 2012.

² Bemanningsföretagen (2011/2012), Jobbet i bemanningsbranschen, s. 9.

³ Bemanningsföretagen (2011/2012), a.a., s. 10.

⁴ Bemanningsföretagen (2011/2012), a.a., s. 4.

födda och personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade i bemanningsbranschen. År 2002 var andelen utrikes födda i branschen 13,4 procent, vilket kan jämföras med 9,7 procent på arbetsmarknaden i övrigt.⁵

Majoriteten av anställda i bemanningsbranschen är fortfarande utyrda till privat sektor, även om utyrning till offentlig sektor har blivit allt vanligare.⁶

11.2 Bemanningsanställdas arbetsförhållanden

11.2.1 En polariserad syn på bemanningsanställdas arbetssituation

Synen på bemanningsanställdas situation på arbetsmarknaden är, liksom debatten om bemanningsbranschen i allmänhet, fortfarande förhållandevis polariserad mellan arbetsgivarorganisationer å ena sidan och arbetstagarorganisationer å andra sidan. Aktörer på arbetsgivarsidan som Bemanningföretagen och Svenskt Näringsliv tecknar oftare en ljusare bild av bemanningsanställdas arbetsmarknads-situation, medan fackförbund inom t.ex. Landsorganisationen i Sverige (LO) intar en mer kritisk hållning. Debatten har dessutom ofta politiska förtecken. Bemanningsbranschens förespråkare återfinns oftare på den politiska högerkanten och dess kritiker på vänsterkanten.⁷ De studier av bemanningsanställdas arbetsförhållanden som genomförs av arbetsmarknadens parter riskerar att genom-syras av deras respektive hållning till bemanningsbranschen gene-rellet, vilket kan påverka studiernas slutresultat.

I en rapport från Arbetsmiljöverket framhålls att forskningen om bemanningsanställdas arbetsförhållanden, i termer av arbets-miljö och arbetsskador, är relativt begränsad.⁸ Enligt Kantelius finns det exempelvis inte några svenska studier där både inhyrd och direktanställd personal vid samma kundföretag och i samma arbets-grupp har studerats.⁹

⁵ Andersson, Pernilla och Wadensjö, Eskil, Vem arbetar i bemanningsbranschen? Arbetsmarknad & Arbetsliv, Årgång 8, nr 4, 2002, s. 266–267.

⁶ Bemanningföretagen (2011/2012), a.a., s. 6.

⁷ Kantelius, Hannes, Inhyrnings logik – konsekvenser för individ och organisation, Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet, 2012, s. 6.

⁸ Rapport från Arbetsmiljöverket 2013, Arbetsmiljö för hyrarbetskraft. s. 41. (förf. Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats).

⁹ Kantelius, a.a., s. 39.

Den polariserade synen på bemanningsanställdas arbetsförhållanden och den begränsade forskningen på området gör det svårt att få en nyanserad bild av hur det faktiskt ser ut. Nedan presenteras parternas syn på de ekonomiska och sociala aspekterna av anställningar i bemanningsbranschen.

Fackliga röster om bemanningsanställdas arbetsförhållanden

Bemanningsanställda är i regel tillsvidareanställda efter en sex månaders provanställning. Unionen visar exempelvis i sin studie om arbetsvillkoren i bemanningsbranschen, att 87 procent av deras bemanningsanställda medlemmar är anställda tillsvidare.¹⁰ Tillsvidareanställda i bemanningsföretag med kollektivavtal har en fast och en rörlig lönedel. För tjänstemän sätts lönen individuellt med hänsyn till erfarenhet och kompetens. Ingångslönerna ska dock sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom det inhyrande företaget och företagets lönepolicy.¹¹ För ambulerande heltidsanställda tjänstemän med månadslön gäller t.ex. att de är garanterade en månadslön minst motsvarande 133 timmars arbete de första 18 månaderna av en anställning och 150 timmar för tiden därefter. En prestationslön tillkommer också för de timmar som arbetstagaren är uthyrd.¹² Unionen framhåller att det är svårt att få reda på om inhyrda arbetstagare har lägre lön än direktanställd personal som utför samma arbetsuppgifter, men menar ändå mot bakgrund av en egen genomförd studie att så är fallet.¹³ Detta beror enligt Elisabeth Åberg, utredare vid Unionen, på att det i bemanningsavtalet finns möjlighet att inte betala full lön till den anställde om denne inte är uthyrd 100 procent av arbetstiden under en månad. Det beror också på att det kan skilja i avtalad arbetstid mellan kundföretag och bemanningsföretag, vilket gör att den bemanningsanställda inte kommer upp till full lön varje månad.¹⁴ De påpekar också att de bemanningsanställda själva får stå för en viss del av den ekonomiska risken att inte bli utbokade på uppdrag och de inkomstvariationer som det medför.¹⁵

¹⁰ Bemanningsbranschen – personal som handelsvara? Rapport från Unionen, 2008, s. 63.

¹¹ Löneavtal mellan Unionen och Bemanningsföretagen för Tjänstemannaavtalet, maj 2013–30 april 2016.

¹² Löneavtal mellan Unionen och Bemanningsföretagen för Tjänstemannaavtalet, maj 2013–30 april 2016, s. 40.

¹³ Unionen a.a., s. 66.

¹⁴ Mejl (2014-02-11), Elisabeth Åberg, utredare, Unionen.

¹⁵ Unionen a.a., s. 64.

För uthyrda inom LO:s branscher utgår en lön i enlighet med ”det genomsnittliga förtjänstläget” (GFL) i det inhyrande företaget, vilket innebär att den uthyrde ska ha en lön motsvarande genomsnittet av vad den ordinarie personalen med liknande arbetsuppgifter tjänar.¹⁶ På så sätt minskas risken att löneskillnader uppstår mellan inhyrd och direktanställd personal. Även på LO:s avtalsområde är de inhyrda arbetstagarna garanterade en viss lön som baseras på antal möjliga arbetade timmar under kalendermånaden.¹⁷ LO menar i en studie av bemanningsanställdas sociala förhållanden att man inte ser frågan om bemanningsanställdas anställningsform eller lön som något större problem.¹⁸

Studier av Unionen och LO beskriver bemanningsanställda som socialt utsatta, bl.a. på grund av bristande återkoppling, sociala relationer, inflytande och möjligheter till kompetensutveckling.

Det delade ledarskapet vad gäller arbetsledning och personalansvar mellan bemannings- och kundföretaget medför en risk att ansvaret för återkoppling och feedback blir otydligt och därmed faller mellan stolarna.¹⁹ Detta gäller även det i regel delade arbetsmiljöansvaret.²⁰ Bemanningsföretagets möjligheter att ge sina anställda feedback kompliceras dessutom rimligtvis av att arbetet utförs vid ett annat företag.²¹ Det fysiska avståndet mellan arbetsgivare och arbetstagare kan även komplicera bemanningsföretagets ansvar att (upptäcka och) anmäla arbetsskador.²² Endast drygt hälften av de 292 tillfrågade bemanningsanställda i LO:s enkätbaserade studie upplevde att de har lika villkor för en säker arbetsmiljö som de direktanställda på arbetsplatsen.²³

Eftersom inhyrda arbetstagare inte är en del av kundföretagens permanenta arbetskraft kan deras roller i organisationen bli otydliga och deras sociala relationer med den ordinarie personalen lidande²⁴, i synnerhet om de exkluderas från kundföretagens sociala aktiviteter.²⁵ De inhyrda arbetstagarnas tillfälliga närvaro vid kundföretagen kan också leda till begränsade möjligheter att påverka den faktiska verk-

¹⁶ LO, Bemanningsavtalet 2012-05-01–2015-04-30, s. 12.

¹⁷ LO, Bemanningsavtalet 2012-05-01–2015-04-30, s. 14.

¹⁸ Bemanningsbranschens sociala pris. Rapport från LO, 2012, s. 6.

¹⁹ Unionen a.a., s. 69.

²⁰ LO, a.a., s. 17 och Unionen, a.a., s. 69.

²¹ LO, a.a., s. 9 och Unionen, a.a., s. 69.

²² LO, a.a., s. 17.

²³ LO, a.a., s. 24.

²⁴ Unionen, a.a., s. 75.

²⁵ Unionen, a.a., s. 74.

samheten.²⁶ LO:s redan nämnda studie visar att 25 procent av de tillfrågade upplever att de kan påverka sina arbetsuppgifter, 30 procent att de delvis kan det och 44 procent att de inte kan det.²⁷

Det förhållande att bemanningsföretagen arbetar efter kundföretagens kravprofiler försvagar deras incitament att investera i bemanningsanställdas kompetensutveckling. Har en arbetstagare inte rätt kompetens för ett specifikt uppdrag matchas rimligtvis en annan arbetstagare för uppdraget.²⁸ Bemanningsföretagets fysiska distans till den inhyrde kan också leda till en *social* distans och därmed ett minskat intresse för att investera i dennes kompetensutveckling.²⁹ Den inhyrdes kompetensutveckling sker istället i huvudsak när han eller hon utför uppdraget, d.v.s. genom ”on-the-job-training”.³⁰ Även kundföretagens incitament att investera i kompetensutveckling kan vara svaga, eftersom de inhyrdas stärkta kompetens kanske endast gynnar nästa företag som hyr in dem. Den kompetensutveckling som kundföretaget ibland erbjuder är direkt kopplad till det specifika uppdraget och får ofta genomgå efter arbetstid.³¹ LO:s enkätstudie visar att 42 procent upplever att de utvecklar sina yrkesfärdigheter som bemanningsanställda, 21 procent att de delvis gör det och 35 procent att de inte alls gör det.³²

Arbetsgivarorganisationernas röster om bemanningsanställdas arbetsförhållanden

Aktörer på arbetsgivarsidan, t.ex. Bemanningsföretagen, tecknar en ljusare bild av bemanningsanställdas arbetsförhållanden.

I Bemanningsföretagens enkätbaserade studie har 3 854 bemanningsanställda besvarat ett antal frågor rörande sin arbetssituation.³³ 45 procent av de tillfrågade trodde att deras lön låg på minst samma nivå som för de direktanställda i företaget med motsvarande erfarenhet och utbildning. Andelen är betydligt högre bland dem som arbetar inom de yrkesområden LO organiserar, än för bemanningsanställda inom andra yrkesområden. I rapporten dras slutsatsen att regeln om GFL rent matematiskt innebär att bemanningsanställdas

²⁶ Unionen, a.a., s. 75.

²⁷ LO, a.a., s. 24.

²⁸ Unionen, a.a., s. 71.

²⁹ LO, a.a., s. 9.

³⁰ Unionen, a.a., s. 71 och LO, a.a., s. 9.

³¹ Unionen, a.a., s. 72.

³² LO, a.a., s. 21.

³³ För det följande se Bemanningsföretagen (2011/2012), a.a., s. 1 ff.

löner alltid kommer att ligga något under eller något över vad den direktanställda personalen tjänar.

Bemanningsföretagen tecknar en ljusare bild av bemanningsanställdas arbetsförhållanden även när det gäller anställningens sociala aspekter. Deras redan nämnda studie inkluderar inte specifikt frågan om inflytande över kundföretagens verksamhet eller feedback på utförda arbetsuppgifter från kund- eller bemanningsföretaget. 71 procent upplever dock att de är helt eller delvis nöjda med kommunikationen mellan sig själva, bemanningsföretaget och kundföretaget, och 80 procent anser att kundföretagets arbetsledare är en bra chef.

Bemanningsföretagen menar att få bemanningsanställda verkar tillhöra ett "b-lag" på det inhyrande företaget, bl.a. mot bakgrund av att 81 procent upplever att de är en del av kundföretagens arbetsgemenskap och att 91 procent känner att de och deras arbete uppskattas av de närmaste arbetskamraterna.

61 procent av de tillfrågade hade inte fått någon utbildning alls av bemannings- eller kundföretaget, medan 33 procent menade att de hade fått någon typ av utbildning. Bemanningsföretagen framhåller, liksom både Unionen och LO, att den främsta kompetensutvecklingen sker via "on-the-job-training", dvs. genom arbetet i sig, och att sådan kompetensutveckling är klart viktigare än formell utbildning som arbetstagarna ofta redan har skaffat sig på annan väg. Knappt hälften av respondenterna anser att de tack vare jobbet i bemanningsbranschen har avancerat i sin yrkeskarriär och 68 procent upplever att de utvecklar och utnyttjar sin befintliga kompetens.

Till detta kan tilläggas att 81 procent av de tillfrågade i Bemanningsföretagens undersökning var nöjda med innehållet i arbetet som bemanningsanställda och att 67 procent skulle rekommendera jobbet till en bekant.

Sammanfattning

Utredningen kan konstatera att bilden av bemanningsanställdas arbetsförhållanden framstår som något splittrad, både när det gäller anställningens ekonomiska och sociala aspekter. I nästa avsnitt redovisas forskningen rörande bemanningsanställdas arbetsförhållanden.

11.2.2 Forskningsläget om bemanningsanställdas arbetsförhållanden

Forskningen uppvisar spridda resultat gällande de långsiktiga sysselsättningseffekterna av anställningar i bemanningsbranschen. Det finns studier som pekar på såväl negativa, obefintliga som positiva effekter, och resultaten är generellt sett något mer positiva i Europa jämfört med i USA.³⁴

Hveem undersöker vilka sysselsättnings- och löneeffekter anställningar i bemanningsbranschen har på längre sikt i Sverige. Han visar att individer som år 2001 var arbetslösa och som i november år 2002 arbetade i bemanningsbranschen upplevde en 7–9 procents högre sannolikhet att vara sysselsatta under de efterföljande åren, jämfört med dem som var arbetslösa samma år, men som *inte* var anställda i bemanningsbranschen år 2002. Detta kan inte förklaras av att individerna i de olika grupperna skilde sig åt gällande en rad observerbara egenskaper. En anställning i ett bemanningsföretag visar sig dock ha negativ effekt på sannolikheten att arbeta i andra branscher än bemanningsbranschen fram till år 2007. Den negativa effekten är mindre för icke-västerländska utrikes födda än gruppen i övrigt. Att ha arbetat i ett bemanningsföretag visar sig också minska risken att vara arbetslös, och ha en positiv löneeffekt på några års sikt. Löneeffekten beror troligtvis främst på det ökade antalet arbetstimmar. Sammanfattningsvis verkar bemanningsanställningar kunna fungera som en väg ur arbetslöshet, men inte nödvändigtvis som en språngbräda in till den *övriga* arbetsmarknaden. Eftersom studien endast inkluderar de som var arbetslösa vid startåret bör man vara försiktig med att dra slutsatser gällande befolkningen i allmänhet.

Carlsson och Skedinger har författat en rapport om hur ett starkt anställningsskydd och etnisk diskriminering påverkar utrikes föddas arbetsmarknadsinträde. Författarna menar att ett sätt på vilket dessa problem kan minimeras är att öka arbetsgivarnas möjligheter att anlita bemanningsföretag.³⁵ Skedinger framhåller att ett starkt anställningsskydd och höga minimilöner påverkar sysselsättningen bland utrikes födda negativt.³⁶ Om en arbetsgivare upplever utrikes föddas produktivitet och förmåga som svårbedömd kan ett

³⁴ Hveem, Joakim, Är bemanningsbranschen en språngbräda till annan sysselsättning för arbetslösa? Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 20, nr 1, 2014, s. 67 ff.

³⁵ Carlsson och Skedinger: Reglering eller diskriminering – vad hindrar etablering? FORES Studie 2011:4, s. 4.

³⁶ Carlsson och Skedinger, a.a., s. 1–2.

starkt anställningsskydd vara problematiskt, eftersom det kan upplevas som riskfyllt och kostsamt att anställa. I sådana situationer kan bemanningsföretaget stå för risken, vilket kan stärka utrikes föddas sannolikhet till jobbchanser.³⁷ Vidare påvisar Carlsson i flera fältexperiment att etnisk diskriminering förekommer.³⁸ I studien konstateras också att bemanningsföretag i anställningssituationer diskriminerar utrikes födda i lägre grad än andra arbetsgivare.³⁹

Andersson Joona och Wadensjö visar att bemanningsanställda tjänade 16–18 procent mindre än direktanställda (med jämförbara karakteristika, t.ex. utbildningsbakgrund) år 2008, ett lönegap som var närmast noll år 2001.⁴⁰ Petersson menar i en rapport från Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS) att en möjlig orsak till det ökande lönegapet är att bemanningsföretag allt oftare ägnar sig åt entreprenadverksamhet. När företag ”slås” om anbuden uppstår en situation karakteriserad av pris-konkurrens, vilket i slutändan kan påverka lönerna för dem som arbetar på entreprenaden negativt. När bemanningsanställda som utför arbete för ett bemanningsföretag som arbetar på entreprenad gäller inte lönereglerna om t.ex. GFL.⁴¹ Andra orsaker kan vara en ökande överkvalificering bland bemanningsanställda.⁴²

Arbetsmiljöverket har publicerat en rapport⁴³ där det görs en översikt av den befintliga svenska och internationella forskningen om bemanningsanställdas arbetsmiljö. De drar slutsatsen att bemanningsanställda ofta har en sämre psykosocial miljö än direktanställda, t.ex. på grund av deras lägre upplevda anställningstrygghet, svaga möjligheter att påverka beslut som rör det egna arbetet, ett bristande utnyttjande av deras befintliga kompetens och repetitiva arbetsuppgifter. De drar också slutsatsen att bemanningsanställda oftare drabbas av arbetsrelaterade skador. Dessa resultat redovisas mer i detalj nedan.

Eftersom bemanningsbranschens struktur och lagarna som reglerar den skiljer sig mellan olika länder är det viktigt att ha i åtanke att

³⁷ Carlsson och Skedinger, a.a., s. 59.

³⁸ Carlsson och Skedinger, a.a., s. 2.

³⁹ Carlsson och Skedinger, a.a., s. 53.

⁴⁰ Andersson Joona, Pernilla och Wadensjö, Eskil, Price for Flexibility? The Temp Agency Wage Gap in Sweden 1998–2008, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper No. 6587, 2012, s. 1.

⁴¹ Petersson, Stina, Bemanningsanställdas anställningsvillkor på svensk arbetsmarknad, Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS), Rapport 2013:02, s. 6.

⁴² Petersson, a.a., s. 5.

⁴³ Arbetsmiljöverket, a.a.

forskningsresultaten i Arbetsmiljöverkets översikt främst avser förhållanden i andra länder.

Samtliga studier som Håkansson, Isidorsson och Strauss-Raats tar upp i Arbetsmiljöverkets översikt visar att bemanningsanställda upplever en svagare anställningstrygghet, och ofta en rädsla för uppsägningar, jämfört med andra arbetstagare.⁴⁴ De Graaf-Zijl visar att bemanningsanställda upplever en lägre arbetstillfredsställelse än tillsvidareanställda, medan personer med tidsbegränsade anställningar och behovsanställda inte gör det. En viktig förklaring till detta visade sig vara bemanningsanställdas lägre upplevda anställningstrygghet.⁴⁵ Även bemanningsanställda i Sverige upplever en högre otrygghet än arbetstagare med andra anställningsformer i termer av t.ex. anställningstrygghet och inkomstrygghet, trots att tillsvidareanställningar är normen i den svenska bemanningsbranschen.⁴⁶ Cox m.fl. sammanställde år 2000 en översikt om den internationella forskningen om arbetsrelaterad stress. Författarna menar mot bakgrund av sammanställningen att oro för den framtida karriären och framtida uppsägningar ökar risken för psykosocial ohälsa.⁴⁷

Social och fysisk isolering på jobbet, eller bristande sociala relationer, är faktorer som enligt både svensk och internationell forskning påverkar den psykosociala hälsan negativt.⁴⁸ En rad studier har också påvisat uppdelningar mellan inhyrd och direktanställd personal i en kärna och periferi på de inhyrande företagen. Håkansson och Isidorsson visar i sin svenska studie att inhyrd och direktanställd personal *kan* uppdelas i en kärna och periferi på arbetsplatsen, men att så inte behöver vara fallet.⁴⁹ Samtidigt visar Kompier m.fl. i en nederländsk studie att bemanningsanställda inte upplever ett lägre socialt stöd från chefer och kollegor jämfört med arbetstagare med

⁴⁴ Arbetsmiljöverket a.a., s. 19 och s. 26.

⁴⁵ De Graaf-Zijl, The relationship between Job Satisfaction and Contingent Employment, *Economist – Netherlands*, 160(2):197-218, 2012. Se även Arbetsmiljöverket, a.a., s. 20.

⁴⁶ Arbetsmiljöverket, a.a., s. 21.

⁴⁷ Cox, Tom, m.fl., Research on Work-Related Stress. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities m.fl. (2000). Se även Arbetsmiljöverket, a.a., s. 19.

⁴⁸ Arbetsmiljöverket, a.a., s. 23.

⁴⁹ Håkansson och Isidorsson (2012B), Work Organizational Outcomes of the Use of Temporary Agency Workers, *Organization Studies*, 33(4):487-505. Se även Arbetsmiljöverket, a.a., s. 23.

andra typer av anställningskontrakt.⁵⁰ Forskningen om bemanningsanställningens sociala aspekter verkar alltså peka i olika riktningar.

Flertalet internationella studier tyder på att bemanningsanställda har sämre möjligheter att påverka beslut som rör det egna arbetet, jämfört med tillsvidareanställda, provanställda, tidsbegränsat anställda och behovsanställda.⁵¹ Anställda i bemanningsbranschen har oftare än övriga grupper ”spända” jobb, d.v.s. jobb med låg egenkontroll och höga krav, vilket enligt Wagenaar är den sämsta typen av arbete gällande psykosociala risker.⁵²

Forskningen tyder också på att bemanningsanställda kan ha svårigheter att utveckla sina kompetenser i branschen. De Graaf-Zijl visar att bemanningsanställda är mindre tillfredsställda med sitt arbete, jämfört med personer med tillsvidareanställningar, tidsbegränsade anställningar och behovsanställningar. Personer med lägre arbetstillfredsställelse löper också en högre risk för psykosocial ohälsa. Den låga tillfredsställelsen bland bemanningsanställda kan enligt Graaf-Zijl främst förklaras av att de oftare är överkvalificerade för sina arbetsuppgifter.⁵³ Bemanningsanställdas befintliga kompetenser verkar alltså inte utnyttjas till fullo. Flertalet studier, t.ex. Kompier m.fl., visar också att bemanningsanställdas arbetsuppgifter ofta är mer repetitiva än övriga grupper.⁵⁴ Mot bakgrund av både Unionens, LO:s och Bemanningsföretagens påstående om att bemanningsanställdas kompetensutveckling främst sker genom ”on-the-job-training” indikerar detta att bemanningsanställda kan ha svårt att utveckla sina befintliga kompetenser i branschen.

Vidare menar Arbetsmiljöverket att forskningen om bemanningsanställdas fysiska arbetsmiljö är mycket begränsad och att de få studier på ämnet inte alltid särskiljer bemanningsanställda från tidsbegränsat anställda.⁵⁵ Kvantitativa studier visar dock att bemanningsanställda utsätts för större fysiska risker i arbetet och att de löper större risk för arbetsrelaterad ohälsa jämfört med andra grupper

⁵⁰ Kompier, Michiel; m.fl. (2009), Employment contracts: cross-sectional and longitudinal relations with quality of working life, health and well-being, *Journal of Occupational Health*, 51(3):193-203 m.fl. (2009). Se även Arbetsmiljöverket, a.a., s. 23.

⁵¹ Se t.ex. Aletraris, ”How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia”, *Human Relations*, 63(8):1129-1155 (2010) och Kompier, m.fl., a.a. (2009). Se även Arbetsmiljöverket, a.a., s. 22.

⁵² Wagenaar, m.fl., Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *Int Arch Occup Environ Health*, 85(7):763-773 m.fl. (2012). Se även Arbetsmiljöverket, a.a., s. 22.

⁵³ De Graaf-Zijl, a.a. Se även Arbetsmiljöverket, a.a., s. 25.

⁵⁴ Kompier m.fl. a.a. Se även Arbetsmiljöverket a.a., s. 29-30.

⁵⁵ Arbetsmiljöverket a.a., s. 33.

på arbetsmarknaden.⁵⁶ Arbetsmiljöverkets egen rapport visar också att bemanningsbranschen uppvisar ett procentuellt högre antal anmälda arbetsolyckor, jämfört med arbetsmarknaden i övrigt.⁵⁷ Bemanningsföretagen har kritiserat rapporten då man anser att statistiken inte är tillräckligt detaljerad för att kunna särskilja bemanningsanställda från arbetstagare med andra typer av anställningsformer i skadestatistiken.⁵⁸ Bemanningsanställdas överrepresentation i skadestatistiken beror enligt Arbetsmiljöverket bl.a. på bemanningsanställdas överrepresentation i branscher där arbetsmiljöriskerna är stora. Det beror också på en ofta bristande arbetsplats- och säkerhetsintroduktion, och på det delade arbetsmiljöansvaret mellan bemannings- och kundföretaget. Arbetsmiljöverket menar liksom Unionen och LO att det delade arbetsmiljöansvaret gör att det riskerar att hamna mellan två stolar.⁵⁹

Sammanfattningsvis kan utredningen konstatera att det finns forskningsresultat som tyder på att anställningar i bemanningsföretag har både positiva och negativa ekonomiska och sociala aspekter.

Det är viktigt att poängtera att bemanningsanställdas ibland utsatta arbetsförhållanden kan ha sin förklaring i både bemanningsbranschens struktur och de karakteristika hos de personer som är överrepresenterade i branschen. Delförklaringar kan som nämnts vara bemannings- och kundföretagets delade ansvar för bemanningsanställdas arbetsmiljö, återkoppling och arbetsledning, liksom båda aktörernas svaga incitament att investera i bemanningsanställdas kompetensutveckling. Bemanningsanställda är som nämnts ofta utrikes födda och unga. Även personer med utländsk bakgrund är överrepresenterade. För dessa grupper är en anställning i bemanningsbranschen ofta den allra första. Med mindre erfarenhet från tidigare arbete och mindre kunskap om arbetsrelaterade rättigheter⁶⁰ riskerar också dessa grupper att hamna i en mer utsatt position på arbetsmarknaden. Arbetsmiljöverket menar dessutom att bemanningsanställda kan ha en svag ställning på arbetsmarknaden i övrigt, p.g.a. tidigare hälsoproblem.⁶¹ Detta indikerar att den utsatthet som bemanningsanställningar kan medföra inte endast behöver bero på bemanningsbranschens struktur, utan på en

⁵⁶ Arbetsmiljöverket a.a., s. 34.

⁵⁷ Arbetsmiljöverket (2013), projektrapport, s. 1.

⁵⁸ Hellekant, artikel i Svenska Dagbladet, 2013-11-15.

⁵⁹ Arbetsmiljöverket (2013), s. 34 och Arbetsmiljöverket (2013), projektrapport, s. 2.

⁶⁰ LO, a.a., s. 8.

⁶¹ Arbetsmiljöverket (2013), s. 34.

selektion in i bemanningsbranschen av arbetstagare med vissa
karaktäristika.

12 Kartläggningsarbetet

12.1 Inledning

Enligt direktivet ingår i uppdraget att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning. Vidare ska utredningen enligt direktivet undersöka vilka orsaker som kan ligga bakom arbetsgivarens beslut att hyra in arbetskraft istället för att återanställa. I uppdraget ingår även att undersöka hur inhyrning i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist regleras i kollektivavtal i olika branscher. Syftet med undersökningen är att belysa om, och i så fall hur, företrädesrätten påverkas.

För att kunna genomföra en mer fullständig kartläggning av i vilken omfattning inhyrning sker i situationer där arbetstagare har företrädesrätt till återanställning hade de varseluppgifter som enligt lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder, eller främjandelagen, lämnas till Arbetsförmedlingen varit en lämplig utgångspunkt. Visserligen finns ett visst bortfall redan av det skälet att varsel av färre än fem anställda inte behöver anmälas till Arbetsförmedlingen, men det vore ändå en lämplig start att kunna vända sig direkt till de företag som lämnat varsel mot bakgrund av att varsel åtminstone i en del fall följs av uppsägningar. Att uppsägning skett på grund av arbetsbrist är en förutsättning för att frågan om inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning ska kunna kartläggas.

Det förhåller sig emellertid så att de s.k. varseluppgifterna är sekretessbelagda. I 28 kap. 11 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) står att sekretess gäller för uppgift om en enskilds personliga förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon närstående till denne lider men och uppgiften förekommer i ärende om bl.a. arbetsförmedling. Vidare framgår av 28 kap. 12 § offentlighets- och sekretesslagen att

sekretess gäller i ärende om arbetsförmedling och ärende enligt lagstiftningen om anställningsfrämjande åtgärder för uppgift om en enskilds affärs- eller driftsförhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde lider skada. För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Utredningen har, som nämnts i kapitel 1, gjort försök att via Statistiska centralbyrån (SCB) genomföra en undersökning baserad på varseluppgifterna, eftersom namnen på företagen ifråga enligt de sekretessregler som gäller för SCB då inte skulle behöva röjas. Syftet var att göra en riktad enkätundersökning till företag och arbetsställen som varslat om uppsägning under år 2011. Det finns anledning att i sammanhanget nämna att en arbetsgivare enligt 15 § tredje stycket lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, MBL, ska lämna en kopia till motparten av de varsel som har lämnats till Arbetsförmedlingen enligt främjandelagen.

Arbetsförmedlingen avsåg emellertid i ett beslut den 3 september 2013 SCB:s begäran om att få tillgång till begärda varseldata. I beslutet anförde Arbetsförmedlingen bl.a. följande. Då den tänkta enkäten, riktad till företag som har anmält varsel under 2011, inte med säkerhet kommer att tas emot av person som var ansvarig för det lagda varslat gör Arbetsförmedlingen bedömningen att uppgifterna inte kan lämnas ut utan att riskera att röja enskilds affärs- eller driftsförhållanden. Det står alltså inte klart att uppgifterna kan lämnas ut, utan att de berörda kan lida skada.

SCB valde att inte överklaga beslutet.

Även i ett annat avseende föreligger svårigheter att göra en kartläggning. Det är ju så att Arbetsdomstolen i det s.k. ABU-Garcia målet har uttalat att det generellt sett inte finns något förbud mot inhyrning under tid då det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning. Samtidigt har domstolen yttrat att det skulle kunna vara otillåtet för det fall syftet med inhyrningen varit otillbörligt. Domstolen har emellertid aldrig uttalat sig om hur en sådan situation, som i sig kan vara skadestandsgrundande, skulle kunna se ut. De svar som lämnas av företaget som tillfrågas i saken får mot denna bakgrund bedömas med viss försiktighet, då frågeställningen är känslig.

Härtill kommer att den rättsliga regleringen angående företrädesrätt till återanställning inte är helt lättillgänglig, vilket är en annan omständighet som gör att försiktighet måste iakttas vid bedömningen av tillförlitligheten av utredningsresultaten.

Å andra sidan har ett stort antal kontakter tagits med fackliga organisationer för att på så sätt få frågeställningen belyst i dess helhet.

12.2 Tillvägagångssättet

Utredningen har mot bakgrund av det som redovisats ovan vänt sig till utrednings- och undersökningsföretaget Markör Marknad & Kommunikation AB (Markör AB), som har ramavtal med Regeringskansliet, för att kunna genomföra en undersökning till företag samt arbetsgivare inom den offentliga sektorn, med utgångspunkt i statistik över arbetsplatser som minskat personalstyrkan. Även med detta tillvägagångssätt kan uppgifterna lämnas anonymt. Markör har påpekat att registret har vissa svagheter, då personalminskningar kan ha skett utan att uppsägning har ägt rum. Det har inte bedömts rimligt att ha ett större urval än cirka 500 arbetsställen/företag mot bakgrund av de stora kostnader det skulle innebära med ett större urval och då osäkerhet ändå råder om vilket resultat som skulle uppnås därmed, eftersom det gäller att hitta företag som sagt upp personal på grund av arbetsbrist, vilka dessutom under företrädesrättstid hyrt in arbetstagare från bemanningsföretag. Undersökningen kan således endast bidra med att ge en uppfattning om hur vanligt det är att personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där företrädesrätt till återanställning föreligger.

För att kunna utföra uppdraget har utredningen också i den enkät riktad till arbetsmarknadens parter i huvudsak för att belysa kollektivavtalsfrågan, även ställt frågor om huruvida inhyrning i den aktuella situationen förekommer och vad de tror om orsakerna till det.

Som komplement till dessa undersökningar har genomförts kompletterande intervjuer med företrädare för arbetsmarknadens parter, intervjuer med företrädare för trygghetsstiftelserna, intresseorganisationer och bemanningsföretag samt s.k. djupintervjuer.

Utredningen har även bett ledamöterna i den referensgrupp som är knuten till utredningen om synpunkter på huruvida inhyrning i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist, där företrädesrätt till återanställning föreligger, förekommer på deras respektive områden.

De genomförda undersökningarna gör inte anspråk på att vara en fullständig kartläggning över de förhållanden som utredningsuppdraget omfattar, då det föreligger betydande svårigheter att få tillgång till heltäckande uppgifter.

12.3 Referensgruppens synpunkter på problemställningen

Utredningen har samtalat med referensgruppen vid de möten som ägt rum för att få del av deras synpunkter på huruvida det förekommer inhyrning under den tid då arbetstagare har företrädesrätt till återanställning.

Representanter för Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsgivarverket har uppgett att nuvarande regler inte utgör något problem. Vad gäller kommuner och landsting förekommer det i princip inte någon inhyrning i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist. Beträffande det statliga området finns förmånliga omställningsavtal, som innebär att företrädesrätten inte ens görs gällande.

Arbetsgivarsidan har vidare genom representanter för Svenskt Näringsliv och Företagarna anfört att de inte anser att nuvarande regler utgör något problem. Svenskt Näringsliv har framfört att inhyrning av personal inte används i syfte att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning, utan för att kunna hantera bl.a. variationer i efterfrågan och olika typer av frånvaro på ett bra sätt. Inhyrning används av verksamhets- och kompetensskäl, eftersom reglerna i LAS enligt Svenskt Näringsliv inte ger företagen nödvändig flexibilitet. Vidare finns det en omfattande kollektivavtalsreglering som hanterar frågan. Det har varit ytterst få tvister rörande regleringen. Svenskt Näringsliv har dessutom påpekat att det idag finns hinder för inhyrning, vilka strider mot bemanningsdirektivet.

Även arbetstagersidan har gett sin syn på frågeställningen. På TCO:s område är uppfattningen att frågan om inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning inte är något större problem, med undantag av mediebranschen. TCO:s representant har emellertid påpekat att det finns en oro om att man bara sett början av inhyrningsproblematiken. Anledningen till att inte så många tvister drivits på TCO:s område är att man ansett det svårt att driva dem med hänsyn till rättspraxis. TCO har pekat på att flera medieföretag äger egna bemanningsföretag. Saco-förbunden upplever inte att deras medlemmar är särskilt utsatta när det gäller frågan om inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning. Företrädare för LO har uppgett att det förekommer många lokala förhandlingar angående bemanningsfrågan, men att parterna hanterar frågan. Eftersom det är en så liten andel av arbetstagarna i

Sverige som arbetar i bemanningsföretag torde inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning dessutom inte vara så omfattande. Det förekommer dock på arbetsmarknaden en uppfattning att det finns ett kringgåendesyfte med att hyra in personal från bemanningsföretag.

Bemanningsföretagen har påpekat att det i en rapport av Carin Ulander-Wänman, publicerad i Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) 2005:4, beskrivits att en förhållandevis stor andel arbetstagare som i och för sig varit berättigade till företrädesrätt till återanställning, inte anmälde anspråk på denna. Kollektivavtalsregleringen som blev en följd av avtalsrörelsen år 2010 har dessutom lett till försiktighet och nuvarande regler utgör enligt Bemanningsföretagen inte något problem när det gäller företrädesrätten. Bemanningsföretagen har gjort anmälningar till EU-kommissionen, eftersom man anser att det finns hinder mot inhyrning, som strider mot bemanningsdirektivet. Detta gäller bl.a. regeln i 38 § medbestämmandelagen.

13 Enkäten till parterna

13.1 Enkäten till parterna

Utredningen har genomfört en enkät (se bilaga 3–4), riktad till arbetsmarknadens parter för att få deras syn på i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning samt i förekommande fall orsakerna till det. Vidare har enkäten syftat till att få belyst dels vilken betydelse regleringen i kollektivavtal angående inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning har kommit att få, dels vilka frågor som i övrigt diskuterats mellan parterna i bl.a. MBL-förhandlingar. Enkäten innehöll fyra huvudfrågor och skickades till Svenskt Näringsliv, LO, TCO och Saco att tillställas deras förbund eller motsvarande. Vidare skickades enkäten till Arbetsgivaralliansen, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), Fastigo, Företagarförbundet, Företagarna, Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer, Kommunala Företagens Samorganisation, Arbetsgivarföreningen KFO, Ledarna, Svensk Scenkonst, Arbetsgivarverket och SKL. Eftersom Arbetsgivarverket avböjt att svara, och istället föreslagit att enkäten tillställdes några myndigheter/motsvarande direkt, har den av utredningen skickats till Kriminalvården, Försvarmakten, Umeå universitet, SIDA och Svevia AB¹. Av de 73 tillfrågade har 46 svarat. SKL har lämnat ett gemensamt svar för kommuner och landsting. SKL har anfört att någon enkät inte skickats ut till förbundets medlemmar, utan att SKL besvarat frågorna utifrån den bild de har över situationen. SKL har angett att svaret också avser situationen när det gäller medlemsföretag i arbetsgivarorganisationen Pacta, som är Sveriges största arbetsgivarorganisation för kommunnära företag med omkring 50 000 medlemmar.

¹ Ett sedan januari 2009 statligt helägt bolag. Tidigare verksamt under namnet Vägverket Produktion.

Av de myndigheter/motsvarande som tillställts enkäten har endast Umeå universitet svarat.

Svenskt Näringsliv har svarat genom sina sektorsgrupper, nämligen *tjänstesektorn, transportsektorn, industrisektorn, handel/hotell- och restaurang samt byggsektorn*. Tjänstesektorn omfattar Almega Samhallförbundet, Almega Tjänsteförbunden, Almega Tjänsteföretagen, Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation, IT & Telekomföretagen inom Almega, Medieföretagen och Vårdföretagarna. Transportsektorn omfattar Biltrafikens Arbetsgivareförbund, Sveriges Bussföretag, Motorbranschens Arbetsgivareförbund, Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund, Sjöfartens Arbetsgivareförbund, Svenska Flygbranschen, Sveriges Hamnar och Transportindustriförbundet. Industrisektorn omfattar Teknikföretagen, TEKNO Sveriges Textil- och Modeföretag, förbunden inom Industriarbetsgivarna, IKEM – Innovations och kemiindustrierna i Sverige, Grafiska företagens Förbund, Trä- och Möbelföretagen, Livsmedelsföretagen och Skogs- och lantarbetsgivareförbundet. Handels/hotellsektorn har svarat genom medlemsorganisationerna Svensk Handel respektive Visita. Byggsektorn innehåller Sveriges Byggindustrier, Maskinentreprenörerna, Elektriska Installatörsorganisationen, Plåtslagariernas Riksförbund och VVS företagen.

Inom *LO* har *sju förbund* yttrat sig. De som lämnat yttranden är GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, IF Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, SEKO och Svenska Transportarbetareförbundet. Även Hotell- och restaurangfacket har lämnat upplysningar. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Elektrikerförbundet, Fastighetsanställdas förbund, Svenska kommunalarbetareförbundet, Musikerförbundet, Svenska Målarförbundet och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet har inte hört av sig.

Inom *TCO* har *samtliga medlemsförbund* hört av sig.

Vad gäller *Saco* har svar inkommit från *elva förbund*, vilka redovisats gemensamt av Saco. De som svarat är Sveriges universitetslärarförbund (SULF), Sveriges läkarförbund, Sveriges farmaceuter, DIK, Sveriges Ingenjörer, SRAT, Naturvetarna, Reservofficerarna, Sveriges arbetsterapeuter, Jusek och Sveriges Tandläkarförbund. De som inte hört av sig är följande: Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, Fysioterapeuterna, Kyrkans Akademikerförbund, Lärarnas Riksförbund, Officersförbundet, Trafik och Järnväg, Sveriges Arkitekter, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund och Sveriges Veterinärförbund.

En sammanställning av svaren redovisas nedan. Sammanställningen är enbart en återgivning av de tillfrågades egna svar på de olika frågorna. I slutet av varje avsnitt återfinns en kort sammanfattning och även en värdering av svaren.

13.1.1 Förekomsten av inhyrning i företrädesrättssituationen

Enkätens första fråga 1 a) har följande lydelse.

Förekommer inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning på Ert område och hur vanligt är det i så fall?

Svaren kan inledningsvis sammanfattas enligt följande.

Svenska Transportarbetareförbundet, Naturvetarna och Svenska Journalistförbundet, dvs. tre stycken, har svarat *ja* på frågan.

De som svarat *enstaka fall*, 19 stycken, omfattar i redovisningen även de som svarat mycket eller ytterst ovanligt/ovanligt/det förekommer/förekommer men vet inte hur vanligt. Följande har lämnat sådant svar: Fyra sektorer inom Svenskt Näringsliv (alla utom byggsektorn), GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Livsmedelsarbetareförbundet, IF Metall, DIK, SRAT, Sveriges Ingenjörer, Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet, Fackförbundet ST, Teaterförbundet, TULL/KUST, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO), KFO, Företagarna och Svensk scenkonst.

I redovisningen avseende de som svarat *nej*, 21 stycken, återfinns de som svarat nej, i princip inte, upplever inga problem eller förekommer knappast. Följande återfinns i denna grupp: Sveriges Kommuner och Landsting, Umeå universitet, Byggsektorn inom Svenskt Näringsliv, Hotell- och restaurangfacket, SEKO, Jusek, Reservofficerarna, Sveriges farmaceuter, Sveriges Läkarförbund, Sveriges universitetslärarförbund (SULF), Farmaciförbundet, Finansförbundet, Försäkringstjänstemannaförbundet, Försvarsförbundet, Läraryrket, Polisförbundet, Symf, Vårdförbundet, Fastigo Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Ledarna och Sveriges Tandläkarförbund.

Tre stycken har svarat *vet ej*, nämligen Sveriges arbetsterapeuter, Unionen och Vision.

Flera av de tillfrågade har lämnat kommentarer i anslutning till frågan. Vi har valt att redovisa dessa uppdelat på arbetsgivar- respektive arbetstagersidan.

Sveriges Kommuner och Landsting har svarat att det i princip inte förekommer att inhyrning från bemanningsföretag sker i verksamheter där det finns företrädesberättigade inom den primär- och landstingskommunala sektorn. Vidare har påpekats att arbetsbristuppsägningar av personer med tillsvidareanställning är mycket ovanliga, men att det däremot inte sällan är så att en person har företrädesrätt till återanställning efter att en tidsbegränsad anställning har avslutats på grund av arbetsbrist och personen har tillräckligt lång upparbetad anställningstid. Situationen att en företrädesberättigad person skulle kunna finnas samtidigt som inhyrning sker är ytterst sällan förekommande, då inhyrning i huvudsak sker där det råder brist på arbetskraft.

Vad gäller sektorsgrupperna inom *Svenskt Näringsliv* har *Industri-sektorn* svarat att inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning förekommer, men att de inte kan uttala sig om hur vanligt det är. *Tjänstesektorn* har svarat att det endast förekommit i några enstaka fall, men har påpekat att det dock inte alltid är så att inhyrda har erhållit samma arbetsuppgifter som tidigare uppsagda arbetstagare. *Transportsektorn* samt *Svensk Handel/Visita* har svarat att det är ovanligt. *Byggsektorn* har uppgett att det knappast förekommer.

Bland *LO-förbunden* har *GS* respektive *IF Metall* svarat att inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning förekommer, men att det är mycket ovanligt respektive ovanligt.

Hotell- och restauranganställdas förbund har svarat att ”det förekommer i så ringa omfattning att det inte är mätbart”.

Handelsanställdas förbund har svarat att det sannolikt förekommer, men i mycket mindre omfattning sedan frågan reglerades i kollektivavtal.

SEKO Facket för service och Kommunikation har inledningsvis svarat att det förekommer, men att de inte på utsatt tid har kunnat kontrollera i vilken omfattning. Närmare tillfrågade har *SEKO* svarat att de för närvarande inte har några konkreta exempel på att bemanningsföretag tas in för att ”runda företrädesrätten” och att en anledning kan vara de skrivningar som finns i många kollektivavtal, som begränsar arbetsgivarens möjlighet till inhyrning i samband med att företrädesrätt föreligger.

Livsmedelsarbetareförbundet har svarat att det förekommer och att det sker på olika sätt, men har påpekat att de inte har någon statistik över det. Förbundet har lämnat följande två exempel för att konkretisera påståendet att företagen sätter anställningsskyddslagen ur spel.

Exempel 1 avser en chokladfabrik.

Företaget säger upp ett drygt hundratal anställda i produktionen på grund av arbetsbrist. Efter några dagars arbetslöshet återanställs flera via ett bemanningsföretag. Återanställningen sker utan någon som helst turordning och en majoritet får en ny anställning i ett bemanningsföretag. I gruppen som inte får anställning i bemanningsföretaget återfinns småbarnsföräldrar, anställda med något högre sjukfrånvaro etc.

Exempel 2 avser två slakt- och charkföretag.

Företaget har under några års tid bedrivit styckning av djurkroppar med dels egna anställda, dels anställda i bemanningsföretag. De anställda i bemanningsföretaget har sin härkomst i andra EU-länder och byts frekvent ut. Företaget säger upp ett åttiotal egna anställda, däribland drygt tio som är styckare med lång anställningstid. Kvar är bemanningsanställda med betydligt kortare anställningstid.

Svenska Transportarbetareförbundet har uppgett att "hotet finns" från arbetsgivaren vid nästan varje förhandling. Förbundet har vidare angett en rad exempel. Eftersom vissa exempel verkar avse annat än vad utredningen har kartlagt – även om det i sig kan vara angelägna frågor – redovisas endast tre av dem här.

Exempel 1.

Transports medlemmar sades upp på grund av arbetsbrist. De ersattes förmodligen av egenföretagare från annat land. Bevisbördan ej utredd men upprörda medlemmar ser människor från andra länder utföra det jobb som de haft tidigare.

Exempel 2.

Företaget har under en längre tid sagt upp sin egen personal, omkring 80 stycken och har idag 21 egna anställda på kollektivsidan. Under tiden har de fyllt på med bemanningsanställda; upp till cirka 100 inhyrda. Den inhyrda personalen behandlas oerbörligt illa och känner sig tvingade att alltid ställa upp. Om de klagar på arbetsmiljön, tar semester eller sjuk-skriver sig riskerar de att bli avbokade. Vissa arbetar vid ett bemanningsföretag som inte har andra kunder än företaget i fråga. De blir då uppsagda från bemanningsföretaget på grund av arbetsbrist, eftersom de inte kan bokas på någon annan arbetsplats.

Exempel 3.

Företaget ville först säga upp 30 anställda. När de inte fick göra turordningsavsteg där anställda med hög frånvaro fick sägas upp, ökade de uppsägningarna till 46 anställda. När den egna personalen slutat tog de in personal via bemanningsföretag. Bemanningsföretaget anställde dem som sagts upp av kundföretaget, men anställde bara dem som kundföretaget först ville göra avsteg för utan giltiga skäl. Med andra ord ett rent kringgående av LAS.

Bland TCO:s förbund har följande kommentarer lämnats.

Finansförbundet har yttrat att det inte har många tvister om detta. Sedan ett antal år görs ganska få arbetsbristuppsägningar. Personalreduktioner görs snarare via individuella överenskommelser där frågan om företräde till återanställning regleras. Det hyrs överhuvudtaget inte in personal i någon större utsträckning; kanske sker en viss inhyrning på IT-sidan. Under 1990-talet då man hade många arbetsbristuppsägningar kan det ha funnits fall med inhyrning. Det fanns en lagstiftning om att man i bank skulle ha egen anställd personal och så ville arbetsgivaren ta in på annat sätt. Förbundets slutsats var att man inte kunde stoppa arbetsgivaren.

Unionen har svarat att det beträffande såväl tjänstemannaavtalet som IT-avtalet inte är vanligt med regelrätta tvister. Förbundet har dock uppgett att det däremot sker en ständig dialog på lokalt plan angående lämpligheten att ta in konsulter/inhyrda och om att de som tas in som konsulter/inhyrda ska omfattas av kollektivavtalet.

Vision har uppgett sig inte ha någon övergripande uppfattning om frågan, men har tillagt att det förekommer åtminstone att arbetsgivare hotar att lösa uppkomna frågor om företrädesrätt genom inhyrning.

ST har uppgett att förbundet inte känner till omfattningen, då det endast vid enstaka tillfällen kommer till deras kännedom, för det fall lokala företrädare tar kontakt. För tillfället har de en situation där man i en koncern har sagt upp administrativ personal i ett företag, för att sedan hyra in arbetskraft från ett bemanningsföretag i samma koncern. Förbundet har tillagt följande: Inom det statliga området har företrädesrätten till återanställning en väldigt begränsad betydelse trots att 25 § LAS gäller. Statlig tjänstetillsättning ska ske utifrån regeringsformens krav att statlig tjänstetillsättning sker utifrån sakliga grunder såsom förtjänst och skicklighet (jfr 12 kap.5 § andra stycket regeringsformen och 4 § lagen om offentlig anställning). Utöver förtjänst och skicklighet kan arbetsgivaren beakta andra sakliga grunder såsom arbetsmarknadspolitiska mål t.ex. företrädesrätten, vilket följer av 4 § anställningsförordningen. Regleringen gör att

frågan får en annan karaktär än på övriga arbetsmarknaden. När det gäller användningen av bemanningsföretag finns en risk att bemanning används för att kringgå inte bara 25 § LAS, utan även regeringsformen och den grundläggande principen att det är den skickligaste och bäst lämpade personalen som ska arbeta inom staten. Principiellt är det också bekymmersamt med bemanningsföretag inom staten då myndighetsutövning inte får läggas ut på enskild utan stöd i lag. Det finns stora risker att myndigheter hamnar i gråzoner eller bryter mot reglerna när de anlitar bemanningsföretag. Det har även förekommit tillfällen då statliga myndigheter har anlitat bemanningsföretag när arbetstagare har haft företrädesrätt till återanställning.

TULL/KUST har uppgett att förbundet känner till endast ett fall av lokal förhandling som handlade om den centrala växeln.

Svenska Journalistförbundet har anfört följande. Det är snarare i undantagsfall som inhyrning inte skett i bolag som också haft nedskärningar. Flera av de stora koncernerna har också startat egna bemanningsföretag t.ex. Marieberg Media och Kompetens i Skåne inom Bonniers, Schibsted Media AB inom Schibstedkoncernen och MittMedia Kompetens AB inom Mittmediakoncernen. Dessa bemanningsföretag förser så gott som uteslutande koncernens egna redaktionella bolag med arbetskraft.

Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet har uppgett att inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning förekommer inom en verksamhet, nämligen arbete på golfbanor.

Saco har, som sin generella uppfattning, förklarat att det inte är någon stor fråga. Vissa förbund har gjort kommentarer enligt följande.

Sveriges läkarförbund har uppgett att det väldigt sällan är fråga om uppsägningar på grund av arbetsbrist och än mer sällan situationer där dessa åtföljs av inhyrning.

Sveriges Tandläkarförbund har uppgett att de inte har några indikationer på att inhyrning förekommer över huvud taget och att driftsinskränkningar det senaste decenniet är mycket sällsynta.

Sveriges universitetslärarförbund, har uppgett att detta inte är något egentligt problem. Det förekommer att inhyrd arbetskraft ibland anlitas även inom högskolan, men då kanske mer för att undvika tillsvidareanställningar snarare än att ersätta uppsagd personal. Tänkbara orsaker till att inhyrning inte används i någon större omfattning är att det i så fall kan kräva en upphandlingsprocess som man kanske vill undvika samt att endast anställda lärare får utföra examination, eftersom detta är myndighetsutövning.

SRAT har uppgett att inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning inträffat vid ett par tillfällen i flygbranschen, men inte i övrigt.

Föreningen *Sveriges Arbetsterapeuter* har uppgett att det är svårt att uttala sig om omfattningen. De har tillagt att det finns driftsinskränkningar på relativt små tjänstgöringsgrader som frigörs i upphandlingar och verksamhetsövergångar, där det säkert är så att man ganska snart inpå eller över tid köper tjänster, men då i begränsad omfattning och bara det som är helt nödvändigt.

Naturvetarna har uppgett att ”inhyrning i arbetsbristsituationer” är vanligt förekommande inom den privata sektorn.

Sveriges Ingenjörer har uppgett att det ibland förekommer inhyrning i situationer där arbetstagare har företrädesrätt till återanställning. I samband med större neddragningar är det dock vanligt att de anställda erbjuds en ”paketlösning”, där avstående från företrädesrätt till återanställning normalt ingår som en del i uppgörelsen.

Bland de övriga som tillställts enkäten har följande svar lämnats.

Svensk scenkonst har svarat i stort sett nej, då detta är mycket ovanligt.

Fastigo Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation har svarat nej, *KFO* att det är ytterst ovanligt och *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation BAO* att det förekommer endast i begränsad omfattning.

Ledarna har uppgett att det inte förekommer i någon större omfattning att chefer hyrs in från bemanningsföretag i situationer där uppsägning på grund av arbetsbrist förekommit. De har tillagt att det i princip alltid är ett förhandlingskrav att chefen fransäger sig sin företrädesrätt till återanställning i samband med uppgörelser.

Företagarna har uppgett att inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning endast förekommer i mycket begränsad omfattning.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det – utifrån svaren i enkäten – inte synes vara vanligt förekommande att inhyrning av arbetstagare från bemanningsföretag sker i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning. I ett fåtal branscher uppges dock från fackligt håll att det förekommer.

13.1.2 Varför förekommer inhyrning istället för återanställning?

Fråga 1 b) har följande lydelse.

I vilka situationer sker sådan inhyrning, dvs. vilka orsaker tror Ni ligger bakom arbetsgivarens beslut att hyra in arbetskraft istället för att återanställa?

Inledningsvis bör anmärkas att flertalet av dem som besvarat fråga 1 a) nekande inte har besvarat fråga 1 b). Det gäller bl.a. *Umeå universitet, Hotell- och Restauranganställdas förbund, ett flertal Saco-förbund, liksom ett flertal förbund inom TCO*. Flera har svarat på varför de tror att inhyrning från bemanningsföretag generellt sett förekommer, utan att återanställningssituationen är aktuell. Vi har valt att redovisa även dessa svar.

Sveriges Kommuner och Landsting har svarat att, i den mån inhyrning av personal förekommer, finns inte några indikationer på att det sker i syfte att åsidosätta annan persons företrädesrätt till återanställning.

Samtliga sektorsgrupper inom *Svenskt Näringsliv* har angett flexibilitetsskäl och behov av särskild kompetens.

Svensk Handel/Visita har också angett att det kan ske i samband med nedläggning.

Byggsektorn har angett att det kan vara fråga om kortare projekt samt en önskan att undvika tillsvidareanställningar vid osäkerhet i konjunkturen.

Industrisektorn har därutöver tillagt följande. Behovet av ökad flexibilitet gäller bl.a. för att enklare och snabbare kunna anpassa antalet anställda/inhyrda efter rådande produktionsläge. Efter en genomförd driftsinskränkning kvarstår behovet av flexibilitet. Det kan dessutom ibland vara än mer nödvändigt att snabbt kunna anpassa sig till variationer i efterfrågan efter att en neddragning genomförts. Anställningsskyddslagens regler medger inte den nödvändiga flexibiliteten. Inte heller visstidsanställningar anses vara tillräckligt flexibla för företagets behov. Vid jämförelse anser företagen att inhyrning är betydligt mer flexibelt och passar verksamhetens behov bättre när det gäller att möta toppar och dalar i produktionen, bl.a. eftersom ett inhyrningsuppdrag går att avsluta betydligt snabbare än en anställning som oftast har minst en månads uppsägningstid. Dessa skäl för anlitan av bemanningsföretag gäller allmänt för företag inom industrin och inte bara under tid då det finns tidigare anställda med

företrädesrätt till återanställning. Ett annat skäl för inhyrning generellt sett är minskad administration.

Bland *LO-förbunden* har *Handelsanställdas förbund*, *Livsmedelsarbetareförbundet* och *SEKO* uppgett att det är för att slippa återanställa vissa personer företagen inte vill ha tillbaka. Därutöver har *Handelsanställdas förbund* uppgett att det sker av bekvämlighet eller slentrian samt att företagen inte vill riskera att tiden med företrädesrätt till återanställning förlängs. Vidare har förbundet uppgett att det är sällan inhyrning sker av kompetensskäl på deras område. *Livsmedelsarbetareförbundet* har för sin del angett att såvitt gäller det beskrivna chokladfabrikssfallet ”sorterades en del av de egna anställda ut” till förmån för anställda med lägre frånvaro, medan det i slakterifallet var så att företaget behöll inhyrda slaktare, som producerade mera, vilket var möjligt eftersom de frekvent byttes ut. *SEKO* har tillagt att andra skäl kan vara att minska kostnader för personal liksom att öka flexibiliteten.

GS har uppgett att det sker vid brådskande situationer eller vid tillfälligt god orderingång.

IF Metall har uppgett att det oftast sker i samband med nedläggning av verksamhet, vilket är undantaget i kollektivavtalsregleringen om KFF.

Svenska Transportarbetareförbundet har uppgett följande. Företagen ser det som en smidig lösning, då det mer och mer är utförda bemaningstimmar per dag som styr. Beställningarna från lagren skickas ut 12–14 timmar innan produktionen ska påbörjas och produktionen kan variera kraftigt från dag till dag. Företagen slipper dessutom ta sitt arbetsgivaransvar när det gäller sjuka, föräldralediga och andra.

Såvitt gäller förbunden inom *TCO* har *Svenska Journalistförbundet* angett att arbetsgivaren dels vill undgå att återanställa medarbetare med företrädesrätt, dels undvika att visstidsanställda erhåller företrädesrätt.

Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet har angett att det avser säsongsanställningar på golfbanor, där arbetskraft hyrs in, ofta från Polen, istället för återanställning samt att det är vanligt att arbetsgivare har åberopat ekonomiska skäl.

Teaterförbundet har uppgett att de tror att arbetsgivaren vill kringgå företrädesrätten. Vidare har förbundet uppgett att det är vanligt att arbetsgivaren erbjuder kortare kontrakt än tolv månader för att ”slippa företrädesrätten”.

TULL/KUST har uppgett omorganisation, ekonomiska skäl eller bekvämlighetsskäl.

Vision har uppgett som skäl att arbetsgivaren vill undvika att ge specifika personer återanställning.

Bland förbunden inom *Saco* har *Naturvetarna* uppgett att man ofta kan få uppfattningen att det handlar om att "runda" vissa personer med företrädesrätt till återanställning.

SRAT har uppgett att företagen inte vill ha fasta kostnader utan flexibilitet, och att det handlat om tillfälliga jobb med en osäker framtid.

Sveriges Ingenjörer har uppgett att det kan vara så att arbetsgivaren vill ha möjlighet att snabbt "krympa organisationen" utan att behöva förhandla om turordningsfrågor.

DIK har uppgett att det kan vara ekonomiska skäl eller att man inte vill ha tillbaka arbetstagare som sagts upp.

Svensk scenkonst har när det gäller inhyrning generellt uppgett flexibilitetsbehov. Exempel på tillfällen då man använt sig av inhyrning har varit för bemanning av reception eller port under kort tid, eller för tillfällig förstärkning av restaurangverksamhet. Organisationen har även uppgett att det är vanligt att teatrar/konserthus anlitar uppdragstagare, exempelvis för att sköta teknik, men att det sällan sker via bemanningsföretag.

KFO har uppgett att orsakerna till inhyrning generellt är behovet av flexibilitet och i någon mån att undvika "sitta fast" med tillsvidareanställd personal som kan vara svår att avveckla.

Ledarna har uppgett att de gånger chefer hyrs in är det en tillfällig lösning i samband med rekryteringsförfaranden.

Företagarna har uppgett att det är svårt att uttala sig, mot bakgrund av den begränsade förekomsten, men att ett företag med 1–4 anställda ganska snabbt kan ställas inför nya förutsättningar beroende på förändringar i omvärlden.

Sammanfattningsvis kan konstateras att vanliga orsaker till inhyrning som anges från arbetsgivarhåll är behov av flexibilitet samt behov av särskild kompetens. Andra vanliga orsaker som anges är också kortare projekt, brådskande situationer, en önskan att undvika tillsvidareanställningar vid osäkerhet i konjunkturen, nedläggning av verksamhet samt ett sätt att få minskad administration. Från arbetsgavarsidan uppges skäl som att arbetsgivaren ska slippa återanställa personer man inte vill ha tillbaka, brådskande situationer, för att undvika att tid för företrädesrätt till återanställning förlängs eller att visstidsanställda får företrädesrätt, ett sätt för arbetsgivaren att "slippa arbetsgivaransvaret" för sjuka och föräldralediga samt en önskan om att minska personalkostnaderna.

13.1.3 Förekommer tvister på området och vilka argument förs i så fall fram i sammanhanget?

Fråga 1 c) har följande lydelse.

Känner Ni till om inhyrning då företrädesrätt till återanställning föreligger ger upphov till tvister av något slag på Ert område och i så fall på vilket sätt?

Fråga 1 d) har följande lydelse.

Vilka argument förs i sammanhanget fram, t.ex. i MBL-förhandlingar eller på annat sätt, från arbetsgivar- respektive arbetstagarhåll?

Sveriges Kommuner och Landsting har uppgett att några centrala tvister inte har förekommit och att de inte heller känner till att frågor av det slaget varit aktuella inom ramen för lokala förhandlingar.

Umeå universitet har uppgett att det inte förekommer några tvister.

Vad gäller sektorsgrupperna inom *Svenskt Näringsliv* har *Tjänstesektorn* uppgett att det varit fråga om något enstaka fall under senare år, då någon med företrädesrätt känt sig kränkt. Från arbetsgivarhåll har då framförts organisationsskäl som t.ex. flexibilitet och krav att möta tillfälliga kompetensbehov.

Transportsektorn har uppgett att det var en omfattande tvist år 2010 inom flygsektorn.

Industrisektorn har uppgett bl.a. att sådana tvister inte är vanliga inom industrin; särskilt inte efter Arbetsdomstolens dom i det s.k. ABU Garcia-målet och att det förmodligen beror på att det inte finns så många fall där reglerna missbrukas genom att arbetsgivare försöker att på ett otillbörligt sätt kringgå reglerna i LAS. De argument som förs fram från arbetsgivarhåll vid förhandlingar är, enligt Industrisektorn, behovet av flexibilitet både vad gäller möjligheten att snabbt få in arbetskraft, men också att snabbt kunna minska antalet sysselsatta i företaget vid produktionsfall. Från arbetstagersidan är det främst invändningar om den information som arbetsgivaren lämnat och sällan argument om att det finns företrädesberättigade personer.

Svensk Handel och Visita har uppgett att tvister är mycket ovanliga.

Byggsektorn har uppgett att det förekommer enstaka tvister, då facket anser sig förbigånget. Arbetsgivaren har fört fram att det varit fråga om kortare arbetsinsatser eller behov av särskild kompe-

tens, medan arbetstagersidan tagit upp frågan om kringgående av företrädesrätten.

Bland *LO-förbunden* har *GS* uppgett att det förekommer tvister, eftersom arbetsgivaren inte har kunskap om reglerna i lag och kollektivavtal.

Handelsanställdas förbund har bl.a. uppgett att ett ärende har drivits till skiljenämnd, efter att frågan avtalsreglerades, men att parterna träffade förlikning innan nämnden sammanträdde. Om tvister uppkommer idag, så löses de lokalt utan några större problem. I förhandlingarna förs från arbetsgivarsidan fram att det är mer flexibelt att anlita bemanningsföretag, då det oftast räcker med att ringa ett samtal, istället för att kanske behöva ringa flera personer som har företrädesrätt till återanställning. Från arbetstagersidan förs fram att det inte är rätt att de som har företrädesrätt till återanställning inte får komma tillbaka, att den uppsagde "är med i gänget redan" och att vederbörande inte behöver läras upp.

IF Metall har uppgett följande: Tvister uppstår, men de löses oftast lokalt. Arbetsgivaren åberopar i förhandlingar större flexibilitet med bemanningsanställda, att det är fråga om "korta order", behov av kompetens och fördelen att slippa personalansvar. Arbetstagarerna åberopar tillsvidareanställning, kompetens och anställningstrygghet för den som sagts upp på grund av arbetsbrist och inte personliga skäl.

Livsmedelsarbetareförbundet har uppgett att förhandlingar har genomförts i de två fall man angett, nämligen chokladfabriken och slakteriverksamheten. Förbundet har vidare angett att förhandlingarna präglats av en inställning från arbetsgivarsidan att man har rätt att organisera arbetet på det sätt man själv önskar och mindre av skälen till varför inhyrning sker.

SEKO har uppgett att det vanligaste är tvister om brott mot 38 § MBL, då arbetsgivaren hyr in personal eller tar in underentreprenörer utan att förhandla. Arbetsgivaren framför bl.a. att flexibiliteten behövs och att det inte har funnits tid att förhandla.

Svenska Transportarbetareförbundet har bl.a. uppgett att tvister förekommer lokalt och att frågan gäller företrädesrätt till återanställning, där facket tyvärr inte når framgång. I förhandlingarna anges från arbetsgivarsidan behovet av flexibilitet, kostnadseffektivitet och att de tidigare anställda inte orkar prestera lika mycket som inhyrd personal, medan arbetstagersidan hävdar att såväl arbetsmiljön som anställningstryggheten försämras.

Hotell- och restaurang har inte yttrat sig i frågan.

Bland TCO:s förbund har *Farmaciförbundet*, *Finansförbundet*, *Försäkringstjänstemannaförbundet*, *Försvarsförbundet*, *Läraryrket förbundet*, *Polisförbundet*, *Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet*, *ST*, *Symf*, *Unionen*, *Vision* och *Vårdförbundet* uppgett att det inte förekommer några tvister.

Försäkringstjänstemannaförbundet har uppgett att det förelåg en tvist för sju till åtta år sedan, men att den inte kom att drivas, eftersom medlemmen drog sig ur.

Svenska Journalistförbundet har anfört att det förekommer tvister, men möjligheten att lyckas styrka både att syftet varit att kringgå lagstiftningen och att agerandet varit otillbörligt har visat sig vara näst intill omöjlig. Där det möjligen skulle ha gått har förbundet inte lyckats få enskilda att ställa upp i en process. Den senaste centrala förhandlingen i frågan var år 2010. Vid MBL-förhandlingar förs i princip alltid fram argument om att förfarandet strider mot syftet och intentionerna i lagstiftningen.

Teaterförbundet har anfört att antalet tvister på området är litet och främst handlar om att arbetsgivaren glömt att förhandla innan bemanningsföretag anlitas. *ST* har uppgett att det i vart fall inte förekommit någon central tvist med Almega i frågan. De har inte heller ansett det möjligt att tvista i saken med hänsyn till gällande rätt.

TULL/KUST har anfört att det förekommit en tvist, men att förbundet där insåg de rättsliga begränsningar som finns. Vid förhandlingarna diskuterades bemanningsfrågan mest utifrån formalia och arbetsgivaren åberopade arbetsledningsrätten. *Vision* har angående fråga 1 d) uppgett att det diskuterats om en uppsägning egentligen skett av personliga skäl och inte på grund av arbetsbrist, när en arbetsgivare inte ville att vissa personer skulle återanställas.

När det gäller *Saco:s* medlemsförbund har *Sveriges Ingenjörer* anfört följande: Tvister om företrädesrätt till återanställning är ovanliga. I enstaka fall används dock inhyrning i syfte att kringgå kravet på saklig grund, t.ex. då en arbetsgivare beslutar att lägga ut en arbetstagares arbetsuppgifter på ett konsult-/bemanningsföretag och därvid säger upp arbetstagaren med hänvisning till arbetsbrist, trots att det egentligen är personliga skäl som åsyftas. I dessa situationer kan uppsägningen som sådan bli föremål för tvist (fingerad arbetsbrist). Dessa tvister är dock ovanliga då beviskraven är högt ställda på kärandesidan.

Naturvetarna har anfört att de som regel inte har några tvister i frågan, oftast av det skälet att det bedöms som utsiktslöst att nå

framgång gentemot arbetsgivaren bl.a. med hänsyn till den rättspraxis som finns på området. Som skäl för inhyrning brukar arbetsgivaren anföra att man behöver personer under en begränsad tid och att det för tjänsterna krävs specialkunskaper som medlemmarna inte har och inte heller kan tillägna sig på den korta tid det handlar om, dvs. att tillräckliga kvalifikationer för de aktuella tjänsterna saknas bland dem som har företrädesrätt.

Övriga medlemsförbund inom Saco har inte haft några tvister med anledning av inhyrning då företrädesrätt till återanställning förekommer.

Svensk scenkonst har förklarat att det inte förekommer några tvister på området. Däremot kan det i undantagsfall ha funnits tvister när det varit fråga om anlitanande av enskilda uppdragstagare samtidigt som företrädesrätt förelegat för tidigare anställd.

KFO och Ledarna har svarat att det inte förekommer tvister.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation BAO har anfört att det förekommit tvist vid ett tillfälle, men att frågan lösts på företaget.

Även *Företagarna* har svarat att tvister förekommer i mycket begränsad omfattning, och att de i så fall har lösts förhandlingsvägen.

Sammanfattningsvis visar enkätsvaren att tvister inte är vanligt förekommande. På vissa områden, särskilt inom TCO och Saco, förekommer enligt svaren inte några tvister alls. Förbund inom TCO har dock angett att man inte känner till om det finns tvister lokalt. Det har dock anmärkts bl.a. från Svenska Journalistförbundet och Naturvetarna att det förekommer tvister, men att det är svårt att driva dem med hänsyn till rättspraxis.

De argument som förs fram i förhandlingarna är i huvudsak flexibilitetsskäl, särskilda kompetensbehov, arbetsledningsrätten, krav på tillräckliga kvalifikationer respektive krav på information eller formalia, frågor om företrädesrätt till återanställning och synpunkter på arbetsmiljö. Någon gång kan frågan om fingerad arbetsbrist vid uppsägningen komma upp. Frågan om vetorätt har inte nämnts av de tillfrågade.

13.1.4 Förekommer centrala kollektivavtalsregleringar?

Fråga 2 a) har följande lydelse.

Har Ni något centralt avtal som reglerar frågor om inhyrning i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist och arbetstagarens företrädesrätt till återanställning?

Sveriges Kommuner och Landsting har svarat att det endast förekommer avseende Pacta. De har tillagt att skälet till att arbetstagar sidan framförde krav på sådant villkor inte berodde på att det ansågs vara en vanlig företeelse att inhyrning skedde under företrädesrätt.

Arbetsgivarverket har i annat sammanhang förklarat att det inte finns någon sådan reglering på det statliga området.

Vad gäller sektorsgrupperna inom *Svenskt Näringsliv* har *Transportsektorn*, *Industrisektorn*, *Svensk Handel/Visita* och *Byggsektorn* förklarat att sådana avtal finns, medan *Tjänstesektorn* uppgett att de inte har något.²

När det gäller *LO-förbunden* har samtliga som svarat, dvs. *GS*, *Handelsanställdas förbund*, *IF Metall*, *Livsmedelsarbetareförbundet*, *SEKO* och *Svenska Transportarbetareförbundet*, uppgett att sådant avtal finns inom deras områden.

Såvitt avser *TCO:s* förbund har *ST* och *Vision* uppgett att de har viss reglering. Övriga medlemsförbund har uppgett att de saknar reglering.

Svenska Journalistförbundet har uppgett att de tidigare haft reglering och har tillagt bl.a. följande. I tidigare bemanningsavtal, bl.a. med dåvarande Tidningsutgivarna, hade de olika skrivningar om "ansvarsfull hållning". Under 2010 års avtalsrörelse drev förbundet frågan på samtliga avtalsområden. Resultatet blev emellertid endast skrivningar i protokoll om att parterna inte har kunnat finna någon gemensam avtalslösning på frågan, men att de är överens om att arbeta med frågan i arbetsgruppen om ett "framtida kollektivavtal". Medieföretagen förklarade vidare i protokollet att de avser att rekommendera sina medlemsföretag att anlita bemanningsföretag på ett ansvarsfullt sätt.

Bland *Saco:s* förbund har *Sveriges Ingenjörer* uppgett att de har ett centralt avtal, nämligen branschavtalet Energi (EFA). De har vidare uppgett att det finns skrivning i förhandlingsprotokollet

² Deltagaren i referensgruppen, Niklas Beckman, Svenskt Näringsliv, har på fråga uppgett att enligt Almega fanns den s.k. tjänstemannalösningen i överenskommelsehandlingen till deras tjänstemannaavtal från år 2010. Avtalet har dock inte prolangerats i den delen och gäller således inte längre.

avseende branschavtalet med Sveriges Byggindustrier och att det finns en muntlig överenskommelse med Teknikföretagen.

Svensk scenkonst har förklarat att de inte har något sådant avtal.

Fastigo Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och KFO har uppgett att sådana avtal finns.

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation BAO har anfört att det är ett litet problem i branschen, men att frågan var aktuell på hela arbetsmarknaden under 2010 och att diskussionerna ledde till en överenskommelse om att parterna ska föra en dialog i frågan under avtalsperioden.

Sammanfattningsvis kan konstateras att det beträffande staten inte finns någon sådan reglering och inte heller avseende kommuner och landsting, med undantag för Pacta. LO-förbunden som yttrat sig har svarat att de har reglering. TCO-förbunden ST och Vision har uppgett att de har viss reglering, medan övriga förbund uppgett att sådan saknas. Saco:s förbund saknar reglering, med några få undantag. Svenskt Näringsliv har lämnat motsvarande upplysningar. Vidare har *Fastigo Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, KFO och Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation BAO* uppgett att de har viss reglering. *Svensk scenkonst* har uppgett att de saknar reglering.

13.1.5 Innehållet?

Fråga 2 b) har följande lydelse.

Om Ni har sådan reglering – när tillkom den och hur ser den ut?

De lämnade svaren i denna del sammanfattas på följande sätt. Redovisningen följer de alternativ som inledningsvis sammanfattas i enkäten och vad avser detaljer den redovisning som finns av kollektivavtalsskrivningarna i kapitel 7. Det bör anmärkas att utöver nedan nämnda avtal förekommer ytterligare en mängd kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden, men lösningarna i de olika avtalen är enligt vad som redovisas i kapitel 7 i huvudsak desamma. Redovisningen sker således mot bakgrund av inkomna enkätsvar och utgör inte någon heltäckande kartläggning.

1. *Ingen reglering.*

- Sveriges Kommuner och Landsting (med undantag av Pacta).
- Det statliga området.
- Tjänstesektorn Almega inom Svenskt Näringsliv.
- Samtliga Saco-förbund förutom Sveriges ingenjörer.
- Samtliga TCO-förbund förutom Lärarförbundet, ST och Vision.³
- Svensk scenkonst.

2. Om facket påstår att anlitan­de av bemanningsföretag är ett otillbörligt kringgående av företrädesrätten enligt 25 § anställnings­skyddslagen åtar sig arbetsgivaren att *diskutera* hur denna situation kan/ska hanteras (den s.k. tjänstemannalösningen).

- Fastigo Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation – tjänstemannasidan.
- Sveriges ingenjörer – tjänstemannasidan.
- Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO).
- Tjänstesektorn inom Svenskt Näringsliv, förutom Almega.

3. *Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt (KFF)* med kompletterande regler om inhyrning av bemanningsföretag under tid då arbetstagare har förstärkt företrädesrätt.

Svenskt Näringsliv – industrisektorn/motsvarande LO-förbund enligt följande.

- Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna (f.d. Verkstadsföreningen) och IF Metall.
- Kollektivavtalet träffat mellan TEKO Sveriges Textil och Modeföretag och IF Metall.
- Kollektivavtalet träffat mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och IF Metall.
- Kollektivavtalet mellan Svemek och IF Metall.
- Kollektivavtalet mellan Gruvornas Arbetsgivareförbund och IF Metall.

³ Enligt kompletterande uppgift från TCO:s representant i referensgruppen, Lise Donovan.

Svenskt Näringsliv – transportsektorn/motsvarande LO-förbund enligt följande.

- Kollektivavtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivarförbund och IF Metall.

4. Förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd som ska avgöra om ett förfarande strider mot 25 § anställningsskyddslagen.

- Det centrala kollektivavtalet Överenskommelse om lön och andra anställningsvillkor (ÖLA) mellan Arbetsgivareförbundet Pacta och Fastighetsanställdas förbund och motsvarande avtal mellan Pacta och SEKO. Bestämmelserna introducerades år 2010 och återfinns även i ÖLA 12 och ÖLA 13.

Svenskt Näringsliv – industrisektorn/motsvarande LO-förbund enligt följande.

- Kollektivavtalet mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS).
- Kollektivavtalet mellan Trä- och Möbelföretagen (TMF) och GS.
- Kollektivavtalet mellan Grafiska Företagens Förbund (GFF) och GS.
- Kollektivavtalet mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet.
- Kollektivavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet.
- Kollektivavtalet mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och IF Metall.
- Kollektivavtalet mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och SEKO Facket för Service och Kommunikation.

Svenskt Näringsliv – Svensk Handel och Visita/motsvarande LO-förbund enligt följande.

- Kollektivavtalen mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund på detalj- respektive partihandels område.
- Kollektivavtal mellan Visita och Hotell- och Restaurang Facket.

Svensket Näringsliv – byggsektorn/motsvarande LO-förbund enligt följande.

- Bland annat i kollektivavtal mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggavtalet).

Almega Tjänsteföretagen/två TCO-förbund enligt följande.

- Kollektivavtalen mellan Tjänsteförbunden Almega och ST angående järnvägsinfrastruktur, kommunikation, Lernia och spårtrafik.
- Kollektivavtalet mellan Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation och Lärarförbundet, Vision m.fl. (se även alternativ 5).

Övriga

- Kollektivavtal mellan Fastigo Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation – Svenska Kommunalarbetareförbundet (tjänstemannasidan se ovan under punkt 2).
- Kollektivavtal mellan Arbetsgivareföreningen KFO och Handelsanställdas förbund.

5. Anlitande av bemanningsföretag *längre tid än fem veckor* kräver särskild överenskommelse med den lokala fackliga organisationen.

- Flera olika kollektivavtal avseende SEKO Facket för service och Kommunikation. (se även alternativ 4).
- Kollektivavtalet mellan Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation och Vision. (se även alternativ 4).

6. *Förbud* mot inhyrning under företrädesrättsperiod.

- Inte någon har angett detta alternativ.

7. *Förhandlingskyldighet med veto för företaget.*

- Kollektivavtal mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet (Transportavtalet).
- Kollektivavtal mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet (Gummiverkstadsavtalet).

En annan variant på frågeställningen är följande skrivning.

Förbud mot uppsägning vid inhyrning.

Svenskt näringsliv – transportsektorn har uppgett att det finns två avtal för piloter där det anges att ”Piloter som friställs vid inhyrning av extern flygkapacitet får ej varslas om uppsägning”. Det ena härrör från 1983. Bestämmelsen återfinns i samband med regler om inhyrning av flygbolag.

De flesta avtalen har tillkommit år 2010. I ett av avtalen för piloter finns dock en skrivning från 1983. Ursprungligen gällde frågan inhyrning av andra flygbolag på vissa sträckor.⁴ Transportavtalet, Gummiverkstadsavtalet och avtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och IF Metall tillkom år 2013.

Sammanfattningsvis kan konstateras att den s.k. *tjänstemannalösningen* förekommer på just tjänstemannasidan hos Fastigo Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, Sveriges Ingenjörer och Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) samt inom stora delar av Svenskt Näringslivs avtalsområden. Den fanns tidigare även hos Almega, men avtalet har inte förlängts i den delen.

Den s.k. *KFF-lösningen* förekommer inom industrisektorn och finns i bl.a. Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall.

Varianten *förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd* förekommer inom vissa industrisektorer, inom handelsområdet och byggsektorn. Exempel är avtalen mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS), kollektivavtalet mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet samt kollektivavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet. Därutöver finns den i bl.a. kollektivavtal mellan Svenska Kyrkans Arbetsgivarorganisation och Vision m.fl., i ÖLA mellan Pacta och Fastighetsanställdas förbund respektive SEKO Facket för Service och Kommunikation samt Arbetsgivareföreningen KFO och Handelsanställdas förbund.

Krav på *särskild överenskommelse med den lokala fackliga organisationen* vid anlåtande av bemanningsföretag längre tid än fem veckor finns i flera olika avtal avseende SEKO facket för Service och Kommunikation.

⁴ Enligt tel. i mars 2014 med förhandlingschefen vid Flygarbetsgivarna samt kompletterande uppgifter från Transportgruppen.

Förbud finns inte bland dem som svarat på enkäten. Däremot finns förbud mot uppsägning vid inhyrning i flygbranschen.

Förhandlingskyldighet med veto för företaget förekommer i Transportavtalet och Gummiverkstadsavtalet.

De flesta avtalen skrevs år 2010. I avtalsrörelsen 2013 tillkom Transportavtalet, Gummiverkstadsavtalet samt Motorbranschavtalet.

Fråga 2 c) har följande lydelse.

Har regleringen fått någon praktisk betydelse – och i så fall hur – sedan den infördes? (Jämför de åtta alternativen ovan – har det t.ex. förekommit någon diskussion enligt punkten 2, något uttalande från parts-gemensam arbetsgrupp, diskussion om KFF, avgörande i skiljenämnd eller särskild lokal överenskommelse)

SKL har svarat nej.

Vad gäller sektorsgrupperna inom *Svenskt Näringsliv* har *Transportgruppen* svarat följande. Regleringen är kraftigt hindrande och har föranlett åtskilliga förhandlingar inom flyget. Inom transportavtalet har regleringen blivit synliggjord.

Industrisektorn har anfört följande. För de företag som är bundna av reglering om KFF och förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd har reglerna haft viss praktisk betydelse. Hos vissa företag har arbetsgivare och fackklubb kommit överens om inhyrning och hos andra har arbetsgivarna fått anpassa sig efter begränsningarna som regleringen innebär. I princip förekommer det dock inga tvister rörande frågeställningen. Några tvister i skiljenämnd har inte förekommit.

Svensk Handel har uppgett att prövning i nämnd enligt det centrala avtalet har påkallats endast vid ett tillfälle, men tvisten förliktes innan nämnden prövade ärendet. Prövning i nämnd enligt *Visitass* avtal har aldrig begärts.

Byggsektorn har anfört att reglerna om förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd fungerar som en mycket trög ventil, vilket är negativt för arbetsgivarens flexibilitet.

Bland *LO-förbunden* har *GS* svarat att regleringen har fått betydelse på det sättet att respekten för frågans betydelse har ökat. Parterna har tagit fram en ordning som inte har behövt användas fullt ut, dvs. några ärenden i skiljenämnd har inte förekommit.

Handelsanställdas förbund har anfört att regleringen har inneburit att företagen i allt större utsträckning än tidigare väljer att återanställa personal. Därigenom har det uppstått ett ökat lugn och

en större acceptans mellan de lokala parterna. Ett ärende har drivits till skiljenämnd, men förlikning skedde innan nämnden sammanträdde.

IF Metall har anfört att den avgörande betydelsen är att situationerna där företag väljer att anlita bemanningsföretag under företrädesrättstid har minskat i väsentlig omfattning och när så sker är de lokala parterna överens.

Livsmedelsarbetareförbundet har anfört att regleringen haft en återhållande effekt och skiljenämnden har hittills inte sammanträtt.

SEKO har anfört att förbundet tror att skrivningarna fått en avgörande betydelse för att minimera antalet inhyrningar i arbetsbristsituationer.

Svenska Transportarbetareförbundet har uppgett att det, mot bakgrund av att avtalet slöts i mars 2013, är för tidigt att avgöra vilken betydelse det får.

Bland *TCO:s* förbund har *ST* anfört att de inte kan svara på om arbetsgivare förändrat sitt handlingsmönster genom avtalsregleringen, men att de inte haft några centrala MBL-förhandlingar eller tvister med anledning av regleringen.

Vision har uppgett att de inte har någon övergripande bild av den praktiska betydelsen på de lokala arbetsplatserna.

Sveriges Ingenjörer har inte uttalat sig i frågan.

KFO har uttalat att regleringen inte har någon praktisk betydelse och att det inte förekommer centrala förhandlingar eller tvister.

Sammanfattningsvis kan konstateras att såväl arbetsgivarsidan som arbetstagersidan i huvudsak uppgett att reglerna haft viss praktisk betydelse. Något avgörande i skiljenämnd föreligger dock inte, även om ett ärende förts upp på handelns område. Det förliktes emellertid innan nämnden tog upp saken till prövning. På arbetstagersidan har anförts att reglerna haft en återhållande effekt och att respekten för frågans betydelse har ökat. På arbetsgivarsidan har Transportgruppen uppgett att regleringen är kraftigt hindrande och har föranlett åtskilliga förhandlingar inom flyget. Byggsektorn har uppgett att regleringen är negativ för arbetsgivarens flexibilitetsbehov. Industrisektorn har uppgett att det i princip inte förekommer några tvister med anledning av den s.k. KFF-regleringen.

13.1.6 Förekommer reglering i lokala avtal?

Fråga 3 a) har följande lydelse.

Finns det på Ert område lokala avtal som reglerar frågor om inhyrning av arbetstagare i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning?

Fråga 3 b) har följande lydelse.

Om det förekommer – hur ser den regleringen ut?

Fråga 3 c) har följande lydelse.

Har den fått någon praktisk betydelse – och i så fall hur – sedan den infördes?

Flertalet har svarat att det inte finns lokala avtal i frågan, i vart fall inte såvitt de känner till. Endast *Industrisektorn inom Svenskt Näringsliv*, *Teaterförbundet* och *KFO* har uppgett att det finns lokala avtal; vissa dock med delvis annat innehåll än det vi efterfrågat. Beträffande avtalens innehåll och betydelse har de bl.a. uppgett följande.

Industrisektorn har svarat att de lokala avtalen egentligen inte gäller frågan om inhyrning i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning, utan att de ofta avser ramarna för inhyrning från bemanningsföretag såsom andelen inhyrda, liksom andelen visstidsanställda och längden på visstidsanställningarna. Vilken betydelse de lokala avtalen haft har de inte kunnat svara på.

Teaterförbundet har uppgett att de lokala avtalen vanligtvis innebär en förlängd kvalificeringstid för företrädesrätt och tillsvidareanställning.

KFO har uppgett att det finns ett avtal tecknat år 2009, som visserligen är tecknat av de centrala parterna, men som enbart avser ett företag. Avtalet innebär en begränsning av antalet inhyrda timmar till tio procent av totala antalet arbetade timmar på företaget, oavsett om det finns återställningsberättigade eller inte. *KFO* har vidare angett att avtalet har haft stor praktisk betydelse, eftersom inhyrd personal används frekvent inom den verksamheten, nämligen lagerverksamhet. Vid kompletterande samtal⁵ har *KFO* uppgett att inhyrning inte förekommer i företagets butiker, där man istället har en avtalsreglering vad gäller behovsanställda, utan att inhyrningen

⁵ Tel. i mars 2014 med *KFO*:s chefsjurist och stf förbundsdirektör.

gäller lagerverksamheten. KFO har vid samtalet uppgett att det förekom inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning i ett inledningsskede när det gäller lager. Lagerverksamheten var kostnadskrävande och centraliserades och i samband med det skedde uppsägningar på grund av arbetsbrist. Inhyrning har sedan skett i samband med ”toppar och dalar” vid exempelvis jul och påsk. I början var det känsligt och det förekom fackliga synpunkter på att inhyrning skedde, när andra hade företrädesrätt till återanställning. Numera är det ”överspelat” och inhyrning sker ytterst sällan när det finns person med företrädesrätt till återanställning.

Finansförbundet har svarat att det finns eller har funnits lokala avtal om information och omfattning av inhyrning av i första hand datakonsulter.

Sammanfattningsvis kan konstateras att några lokala avtal inte synes föreligga när det gäller frågan om inhyrning av arbetstagare under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger.

13.1.7 Omfattningen av tvister

Frågorna 4 a) och 4b) har följande lydelse.

Har antalet tvister på detta område ökat eller minskat?

Vad tror Ni är skälet till det?

Endast *Handelsanställdas förbund*, *Svenska Transportarbetareförbundet* och *transportsektorn inom Svenskt Näringsliv* har uppgett att antalet tvister ökat.

Handelsanställdas förbund har anfört att antalet tvister ökar där bemanningsföretag är aktiva. Bemanningsföretagen bidrar till att skapa en mer otrygg arbetsmarknad i de flesta fall. När ett kundföretag vill hitta en ”snabb” lösning så sker det inte alltid på ett korrekt sätt ur ett fackligt perspektiv, varken sett ur den bemanningsanställda personalens situation eller personalens situation på kundföretaget. Orsaken till ökningen är sannolikt den vinstoptimering som sker i de flesta kundföretag idag. Företagen söker arbetskraft utifrån behovet den exakta timmen, vilket skapar en otrygg situation på hela arbetsmarknaden. Det är en ”jakt på kostnader” som innebär att anställda ställs mot inhyrda, vilket skapar en konfliktfylld situation. *Transportarbetareförbundet* har anfört att företagen inte vill ta ansvar för arbetsmiljön samt att ”med modellen där huvuddelen av personalbehovet täcks av inhyrda, kan de pressa personalen mer

än vad de orkar med”.⁶ *Transportsektorn* har uppgett att den nya bestämmelsen i Transportavtalet kan ha gjort att antalet tvister ökat.

LO-förbunden *GS*, *IF Metall*, *Livsmedelsarbetareförbundet* och *SEKO*, TCO-förbunden *Finansförbundet* och *Svenska Journalistförbundet* samt *KFO* har uppgett att antalet tvister har *minskat*.

LO-förbunden har i huvudsak pekat på att avtalsregleringen haft ett preventivt syfte liksom att konjunkturen varit bättre.

Finansförbundet har anfört att det är få formella uppsägningar och att uppgörelser istället sker i de enskilda fallen.

Svenska Journalistförbundet har uppgett att antalet tvister har minskat i takt med hur rättspraxis utvecklats, eftersom möjligheterna att kunna visa både att syftet är att kringgå lagstiftningen och att agerandet är otillbörligt har visat sig vara ”näst intill omöjligt”. Senaste centrala tvisteförhandlingen ägde rum år 2010.

KFO har uppgett att det inledningsvis efter avtalens ingående uppkom ett antal tolkningstvister, men att de har minskat betydligt i omfattning, antagligen beroende på att kunskaperna om avtalet och dess tillämpning har ökat.

Sveriges Kommuner och Landsting, *tjänstesektorn inom Svenskt Näringsliv*, *flertalet TCO-förbund*, *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation (BAO)* och *Umeå universitet* har uppgett att *de inte har några tvister alls* på området.

Inom *Svenskt Näringsliv* har *industrisektorn*, *Svensk Handel/Visita* och *byggsektorn* uppgett att antalet tvister alltid varit mycket få.

Industrisektorn har anfört följande. Inom industrin har det i stort sett inte har förkommit några tvister på temat sedan Arbetsdomstolens dom 2003 nr 4. Där klargjordes att anlitan­de av bemanningsföretag inte i sig utgör ett kringgående av anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt. Det krävs som bekant att syftet varit att kringgå företrädesrättsreglerna i LAS för att inhyrningen ska kunna angripas såsom stridande mot 25 § LAS. Företagen inom industrin, i den mån de anlitat bemanningsföretag efter uppsägningar på grund av arbetsbrist, har istället haft som syfte att uppnå en ökad flexibilitet eller lösa ett behov av arbetskraft. Som angavs i AD 2007 nr 72 så bedömdes inhyrning vara det ur företagsekonomisk synpunkt mest lämpliga sättet att hantera säsongsvängningar och arbetstoppar. Under åren 2010–2012 och hittills under 2013 har det hos Teknikföretagen och TEKO Sveriges Textil och Modeföretag endast förekommit ett tiotal tvisteförhandlingar rörande

⁶ Se vidare kompletterande intervjuer, kapitel 14, s. 2.

brott mot företrädetsrättsreglerna och ingen av tvisterna har avsett frågan om att ett företag hyrt in arbetskraft från bemanningsföretag samtidigt som det funnits anställda med företrädetsrätt. Inte heller hos Stål och Metall, Gruvornas Arbetsgivareförbund (GAF), Skogsindustrierna och Svemek har det förekommit några tvisteförhandlingar avseende inhyrning och företrädetsrätt, annat än i något enskilda fall. Inom Grafiska Företagens Förbunds (GFF) och Trä- och möbelföretagens (TMF) avtalsområden har det under de senaste åren förekommit enskilda tvister och inte i något av fallen har kringgående konstaterats. Inom Livsmedelsföretagens avtalsområde togs en tvist rörande frågeställningen upp till prövning i Arbetsdomstolen för några år sedan. Den förliktes dock och därefter har det inte förekommit några tvister rörande frågan. Inom Skogs- och lantarbetsgivareförbundet (SLA) har det inte förekommit några tvister rörande frågeställningen. Anledningen till att det bland företagen inom industrin inte uppstår särskilt många tvister i denna fråga är att det faktiskt inte är fråga om något kringgående av LAS när de anlitar bemanningsföretag. Det finns alltså inget lagbrott eller kollektivavtalsbrott att förhandla om. Ett annat skäl, av begränsad betydelse, är att bestämmelserna om KFF och facklig förstärkt förhandlingsrätt sätter upp ett regelverk för vad som ska gälla under företrädetsrättstiden när anställda sagts upp på grund av arbetsbrist.

Saco har uppgett att inte något av deras förbund har kunnat se någon ökad trend vad gäller tvister om inhyrning. Sveriges Ingenjörer har dock påpekat att det inte förs någon statistik på området.

Sammanfattningsvis kan konstateras att generellt sett har antalet tvister varit få. Endast Handelsanställdas förbund, Transportarbetareförbundet och transportsektorn inom Svenskt Näringsliv har uppgett att antalet tvister ökat. Handelsanställdas förbund har som möjlig orsak pekat på den vinstoptimering som sker.

14 Kompletterande intervjuer med fackförbund, intresseorganisationer, arbetsgivarorganisationer, bemanningsföretag och trygghetsråd

14.1 Inledning

För att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning har utredningen bl.a. genomfört en enkät-undersökning. Resultatet av denna har redovisats i kapitel 13. För att komplettera utredningens underlag har ett antal intervjuer genomförts med fackförbund, arbetsgivarorganisationer, bemanningsföretag och trygghetsråd. De arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som svarat att inhyrning under företrädesrättstid förekommer har kontaktats i likhet med ett antal som inte tidigare hört av sig. Naturvetarna har härvid hänvisat till Sveriges Ingenjörer, som företräder dem gemensamt. Vissa intervjuer har genomförts vid personliga möten och andra har skett per telefon. Viss kompletterande information har också erhållits via mejl.

Nedan redovisas vad som har framkommit vid intervjuerna.

14.1.1 Fackförbund m.fl.

Både *Svenska Transportarbetareförbundet* (*Transportarbetareförbundet*) och *Handelsanställdas förbund* organiserar personal inom lager- och terminalverksamhet.

Enligt Transportarbetareförbundet fungerar inte de s.k. cabotage-reglerna¹ som gäller i åkeribranschen. Med cabotage avses möjligheten för en transportör att utöva yrkesmässiga inrikes godstransporter i ett annat EU-land än där denne är etablerad. Det förekommer många otillåtna inrikeskörningar i Sverige, när utländska åkerier stannar längre tid i Sverige och tar fler inrikestransporter på vägen tillbaka till hemlandet än vad de enligt cabotage-reglerna får. De utländska åkeriernas existens på de svenska vägarna gör att de svenska åkerierna måste anpassa sig till ett lägre prisläge i branschen. Inhyrning är enligt den intervjuade ett sätt för arbetsgivarna att pressa sina kostnader, genom att slippa kostnadsansvaret för t.ex. de anställdas ledighet och semester. Den intervjuade menar att inhyrning under företrädesrättstid framför allt förekommer beträffande lager- och terminalverksamhet men även i åkeribranschen. Ett antal specifika större företag nämns i sammanhanget, men man menar att många företag agerar på detta sätt. Företagen säger upp sina egna anställda på grund av arbetsbrist och hyr sedan in personal från både svenska och utländska, ofta irländska och polska, bemanningsföretag. Den intervjuade menar att det hela har satts i system eftersom transportbranschen präglas av en allmän konkurrens och prispress som alla företag i branschen måste förhålla sig till. Mot denna bakgrund, och eftersom företagens påstådda ”arbetsbrist” aldrig ifrågasätts, menar den intervjuade att företrädesrätten inte alls fungerar. De anställda upplever en stor oro, eftersom de snabbt kan bytas ut mot billigare arbetskraft.

Samtidigt har fenomenet blivit allt mer ovanligt sedan år 2009–2010, eftersom företagen oftare undviker att anställa egen personal över huvud taget. Man använder sig istället av inhyrd personal från svenska och utländska bemanningsföretag direkt. Den intervjuade menar därför att fenomenet att arbetsgivare först säger upp personal på grund av arbetsbrist och därefter hyr in personal under företrädesrättstid redan är förbi.

Vid *Handelsanställdas förbund* menar man att inhyrningen inom partihandeln ökar och att inhyrd personal allt oftare fyller ett permanent arbetskraftsbehov. Däremot har det blivit alltmer ovanligt

¹ Se Transportstyrelsen (sida uppdaterad 2012-02-01), ”Cabotage”.

att företag hyr in personal samtidigt som det finns uppsagda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning, sedan fenomenet reglerades i Partihandelsavtalet år 2010. I och för sig har det aldrig varit vanligt förekommande. Den intervjuade menar att de genom sina förtroendevalda och lokala ombudsmän hör att diskussionen om frågan fortfarande förs runt förhandlingsbordet, men att den "trassliga" regleringen gör att arbetsgivare sällan väljer att hyra in personal när det finns uppsagda med företrädesrätt till återanställning.

Enligt *Sveriges Ingenjörer* har man kunnat se att inhyrning har ökat rent generellt i branschen, som ett resultat av att företag vill slimma sina organisationer och kunna anpassa sin arbetsstyrka efter ett snabbt förändrat konjunkturläge. Att företag allt oftare säger upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och därefter hyr in personal är enligt den intervjuades mening ett resultat av denna utveckling. Fenomenet förekommer framför allt bland de större teknikföretagen, men är mer ovanligt på de mindre företagen, något man kunnat se genom kontakten med de fackliga klubbarna.

Uppsägningarna rör oftast ett större antal arbetstagare som jobbar vid en specifik funktion, inte enstaka arbetstagare. De inhyrda är ofta yngre personer som hyrs in för att utföra samma arbetsuppgifter som de uppsagda som var anställda vid företaget ifråga i 20 år, någon som enligt den intervjuade kanske kan ses som "lite hänsynslöst." Förklaringen är att bemanningsbranschen domineras av just yngre arbetstagare. De yngre arbetstagarna hyrs oftast in för att utföra enklare typer av arbetsuppgifter. Den intervjuade menar att "det är klart att många av dessa uppsagda har företrädesrätt till återanställning", samtidigt som han poängterar att företrädesrätten ju egentligen endast gäller om det är fråga om nyanställning. Om arbetsgivaren ifråga väljer att inte återanställa och istället hyra in personal innebär det per definition att företrädesrätten inte kan göras gällande, om det inte föreligger något otillbörligt syfte med inhyrningen. Företrädesrätten gäller i princip endast i nyanställningssituationen. Han tror inte att företagen försöker kringgå bestämmelsen om företrädesrätt till återanställning utan att det är fråga om att anpassa och göra företagens organisation mer flexibel.

Att teknikföretagen allt oftare lägger om från egenanställd till inhyrd personal har rimligtvis att göra med att de större företagen inte vet hur produktionen ser ut under den närmaste framtiden och snabbt behöver kunna anpassa sin arbetsstyrka. Teknikföretagen anser det troligtvis värt den extra kostnaden som det innebär att ha

inhyrd personal, eftersom det är en kostnad som man snabbt kan strypa. Sveriges Ingenjörer ser inte några problem med detta i sig, förutom i de fall då arbetstagare skulle sägas upp och hyras tillbaka in i företagen till lägre löner och sämre anställningsvillkor. Det är dock väldigt sällan som de inhyrda är samma individer som de uppsagda. Inhyrning/entreprenad från bemanningsföretag blir alltmer vanligt även på tjänstemannasidan. Den intervjuade uppger att det, enligt Teknikarbetsgivarnas undersökning, är av ungefär samma storleksordning som företeelsen ”rena konsulter”. Av denna del är ungefär hälften sådana som arbetar på entreprenad via bemanningsföretag och andra hälften som uthyrda. Den intervjuade uppskattar antalet ingenjörer som hyrs ut från bemanningsföretag till 1 000–1 500. Den intervjuade uppfattar inte att det är vanligt förekommande att inhyrning från bemanningsföretag förekommer under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger och har inte något konkret exempel på att det förekommit.

Enligt *Svenska Journalistförbundet* har bemanningsföretag tillkommit i mediebranschen sedan år 2005 och många mediebolag har startat egna bemanningsföretag. Följande exempel på egna bemanningsföretag kan nämnas: Marieberg Media AB som hyr ut personal till Dagens Nyheter och Expressen, Kompetens i Skåne som hyr ut personal till Sydsvenskan och Helsingborgs Dagblad, samt Schibsted Media AB som hyr ut personal till Svenska Dagbladet och Aftonbladet. Mittmediakoncernens bemanningsföretag Mitt-Media Kompetens AB, som är relativt nystartat, ägnar sig åt rekrytering och uthyrning till drygt 15 olika tidningar. Enligt förbundet är det vanligt att arbetsgivare i mediebranschen säger upp ett antal arbetstagare på grund av arbetsbrist och sedan hyr in andra personer från ett bemanningsföretag. Detta ses som ett stort problem. Den intervjuade menar att företagen använder sig av bemanningsanställda för att lösa ett permanent arbetskraftsbehov. Arbetsgivaren talar om flexibilitet och ”kompetensväxling” och hyr ofta in yngre personer med annan kompetens. Problemet för de uppsagda arbetstagarna blir då att det inte uppkommer några nyanställningar hos arbetsgivaren, utan i så fall hos bemanningsföretaget, varför företrädesrätten till återanställning över huvud taget inte kan åberopas. I de få fall när det har förekommit nyanställningar hos kundföretaget, och uppsagd arbetstagare åberopat företrädesrätten, blir det ofta diskussion om huruvida vederbörande har tillräckliga kvalifikationer för den nya tjänsten. Mot bakgrund av att det i samband med inhyrning ställs stora krav när det gäller att bevisa dels

att arbetsgivarens syfte varit att kringgå lagen, dels att agerandet varit otillbörligt, är det få fall där det enligt den intervjuade skulle vara meningsfullt att driva saken.

I samband med uppsägning på grund av arbetsbrist erbjuds dessutom många arbetstagare i mediebranschen avgångsvederlag mot att avsäga sig företrädesrätten, och det är ganska vanligt att arbetstagare på så sätt "går frivilligt". Man poängterar att Journalistförbundet inte har något emot bemanningsföretag i sig, om de används för att klara arbetstoppar och sjukfrånvaro.

Livsmedelsarbetareförbundet framhåller att man till slakterier har hyrt in en hel del styckningspersonal. Detta beror säkerligen på att större företag väljer att centralisera sin verksamhet på vissa orter och lägga ned den på andra, varpå man har hyrt in personal från t.ex. Polen. Eftersom livsmedelsbranschen inte är lika konjunkturberoende som t.ex. verkstadsindustrin tror man inte att inhyrning i samband med uppsägningar är särskilt vanligt förekommande. Den intervjuade kan inte nämna några fall, förutom två i media uppmärksammade fall.

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet uppger att även om inhyrning har blivit vanligare är det jämfört med en del andra branscher fortfarande relativt ovanligt. En delförklaring är nog det faktum att pappersbruken ligger på landsbygden i avlägsna orter. Den intervjuade känner endast till fem arbetsplatser där inhyrning förekommit i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp har företrädesrätt till återanställning. Det började år 2013. Branschen är konjunkturkänslig, vilket hänger ihop med problemen inom tidningsbranschen. Konsumenter väljer allt oftare att läsa på läsplattor och dylikt istället för att köpa papperstidningar. Mellan 2012 och 2013 lade man ned sex tidningspappersmaskiner i Sverige.

De exempel som är aktuella gäller fyra pappersbruk i Norrköping. Enligt den intervjuade har man vid de fyra bruken sagt upp cirka 250 personer på grund av arbetsbrist sedan år 2013. Fabriken gick därefter samman för att erbjuda de uppsagda sina jobb via bemanningsföretag. Vid en pappersmaskin arbetar normalt ungefär åtta personer. Bruken kanske då har sagt upp sex av arbetstagarna och hyrt in två via bemanningsföretag. Ibland har det varit de uppsagda som genom ett "urval" kommit tillbaka som inhyrda, ibland har det handlat om andra individer. Att det ibland handlar om samma individer har enligt den intervjuade att göra med att man trots allt måste ha en viss kompetens för att jobba vid en pappersmaskin, som man på detta sätt kan garantera att den inhyrde

besitter. I de fall då andra individer har hyrts in har de uppsagda ibland haft företrädesrätt till återanställning. Eftersom förbundet har fackliga avdelningar på arbetsplatserna och förtroendevalda på heltid anser man sig ha relativt god kännedom om detta.

Anledningen till den i allmänhet ökande inhyrningen inom pappersindustrin tror man har att göra med arbetsgivarens behov av flexibilitet. Behovet kan inte helt tillgodoses genom visstidsanställningar, eftersom kollektivavtalet säger att visstidsanställningar inte får vara alltför korta. Då vänder man sig istället till bemanningsföretagen för de allra kortaste arbetsperioderna.

Det förekommer också i branschen att personer hyrs in för enklare arbetsuppgifter, exempelvis lastning, under tiden som ordinarie personal är borta på grund av semester eller sjukdom.

På *Svenska Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads)* menar man att inhyrning rent generellt blir allt mer ovanligt inom byggsektorn, mycket på grund av kollektivavtalsregleringen som infördes år 2010 och nya EU-regler på området.

Brandmännens Riksförbund anser sig ”ganska förskonade” från inhyrning under företrädesrättstid. Inhyrning rent allmänt är mycket ovanlig inom branschen.

Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund har sedan år 2010 ett förbud mot inhyrning under företrädesrättstid inskrivet i det kollektivavtal som reglerar branschen. På Riksförbundet kan man inte svara på varför ett sådant förbud har förts in i avtalet. Varken inhyrning under företrädesrättstid eller inhyrning generellt förekommer enligt den intervjuade i branschen.

Enligt *Svensk Lokförärförening* är det svårt att avgöra hur vanligt förekommande inhyrning under företrädesrättstid är. Den intervjuade menar dock att man inte har hört speciellt mycket om företeelsen och framhåller att om det var vanligt så skulle man känna till det. Ett företag omnämns i sammanhanget, och är också ett av de fallen som rapporterats om i media. Arbetsgivaren hyrde slutligen i det nämnda fallet aldrig in personal under företrädesrättstid.

På *Svenska Hamnarbetareförbundet* nämns ett fall när det var ”farligt nära att man sade upp personal på grund av arbetsbrist och därefter hyrde in från bemanningsföretag”. Så blev dock aldrig fallet. Inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning ses generellt som ovanligt, delvis på grund av regleringen av behovsanställningar i kollektivavtalet. Det finns enstaka lokala överenskommelser där man tillåter inhyrning till upp till 10 procent av personalstyrkan, om de s.k. blixtarbetarna inte räcker för att täcka

arbetskraftsbehovet. Upprinnelsen till överenskommelserna var oenigheter mellan arbetsgivarna och facket om förläggningen av arbetet och arbetstagarnas inflytande över arbetstiderna, något man på arbetsgivarsidan ville reglera i avtalet. Arbetsgivarna använde då inhyrning som ett förhandlingshot gentemot facket för att få sin vilja igenom.

Syndikalisterna uppger ett par exempel på när arbetstagare sagts upp, varefter arbetsgivaren har hyrt in personal när det funnits uppsagda med företrädesrätt till återanställning. Ett företag som utför smide- och stålkonstruktioner sade år 2011 enligt förbundet upp nio fast anställda på grund av arbetsbrist och anlidade därefter personal från ett polskt bemanningsföretag. De nio uppsagda hade enligt förbundet företrädesrätt till återanställning.

Ett annat företag som utför underhåll av järnvägar varslade år 2010 om uppsägning av 90 fast anställda. Vissa av arbetstagarna erbjöds att komma tillbaka som inhyrda via ett bemanningsföretag. Arbetstagarna menade att åtgärden genomfördes för att de ansågs vara "bråkiga" och stod upp för sina rättigheter. Efter massiva protester och hot om vild strejk drogs varslet tillbaka.

Intresseorganisationen *Folkbildningsförbundet* organiserar inom studieförbunden två personalkategorier – administrativ personal och cirkelledare för studiegrupper. Den sistnämnda är den stora kategorin, där många arbetar ideellt och därmed inte har någon anställning. Den intervjuade menar att inhyrning nog är ytterst ovanligt inom båda personalkategorierna och kan inte nämna något konkret fall.

Sammanfattningsvis indikerar redovisningen ovan att det är ovanligt att företag hyr in personal samtidigt som det finns uppsagda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.

14.1.2 Arbetsgivarorganisationer

TransportGruppen är en samarbetsorganisation för arbetsgivar- och branschförbund inom transportnäringen, inklusive motor- och petroleumbranscherna. Både när det gäller åkeri- och flygbranschen samt när det gäller lagerverksamhet, uppfattar man det som ovanligt att arbetsgivare säger upp arbetstagare och hyr in personal samtidigt som det finns uppsagda med företrädesrätt till återanställning. Man anser sig ha en relativt god bild av läget, eftersom man får höra talas om "vad som rör sig" i branscherna, och eftersom

frågan är ett hett diskussionsämne. Även om det inte är vanligt, menar man att när en arbetsgivare bestämmer sig för att lägga om från egenanställd till inhyrd personal så kanske det ”i skarven kan bli så att det är någon som har företrädesrätt”. I media framställs det dock enligt den intervjuade som om företeelsen är vanligare än vad den faktiskt är.

Vid *Svensk Handel* menar man att inhyrning förekommer på de större företagen. Däremot är det ovanligt att så sker i situationer när arbetsgivaren just har sagt upp personal, även om ”det säkert har förekommit.” En delförklaring till varför det är ovanligt är säkerligen regleringen i Partihandelsavtalet rörande frågan. Den intervjuade menar att det sedan åtminstone år 2005 inte heller har skett några större personalneddragningar på lagersidan. I de fall då företag faktiskt har dragit ned har man gjort så av organisatoriska och ekonomiska skäl. Svensk Handel får insyn i frågan om inhyrning i arbetsbristsituationer när enskilda medlemsföretag tar upp frågan med dem. Under år 2013 tog två medlemsföretag upp frågan rörande inhyrning i samband med uppsägningar, då de behövde rådgivning, vilket enligt den intervjuade bör ställas i relation till det faktum att Svensk Handel har många medlemsföretag som bedriver någon form av lagerverksamhet.

Enligt *Teknikföretagen* använder sig medlemsföretagen i viss utsträckning av bemanningsföretag. Företagen verkar i en internationellt konkurrensutsatt bransch med ofta mycket korta ledtider, vilket gör det svårt att tillgodose arbetskraftsbehovet med enbart egenanställd personal. Det gäller såväl vid uppgångar som nedgångar i produktionen. Vid uppgångar kan det vara svårt att anställa personal så snabbt som krävs och vid nedgångar kan stora ekonomiska förluster uppstå på grund av de ibland långa uppsägningstider som gäller enligt LAS. Medlemsföretagen värderar den flexibilitet som användning av bemanningsföretag innebär. Den intervjuade menar att det i allmänhet inte finns något samband mellan medlemsföretagens uppsägnings- och inhyrningsbeslut. De medlemsföretag som anlitar bemanningsföretag gör det för att uppnå önskad flexibilitet eller för att få önskad kompetens på plats, inte för att kringgå regelverket kring företrädesrätt till återanställning. Några tvister på det tema utredningen ska behandla har inte förekommit på mycket länge.

Det är enligt *Medieföretagen* ovanligt att företag i mediebranschen säger upp och därefter hyr in personal under företrädesrättstid. Man har inte haft en enda central förhandling angående frågan och i

de fall fenomenet förekommer handlar det om verksamhets- och kompetensskäl.

Industriarbetsgivarna uppger att när det gäller massa- och pappersindustrin så känner de inte till att det förekommer att man säger upp fast anställd personal med enda syftet att ersätta dem med inhyrd personal. Den verkliga grunden är arbetsbrist. Den intervjuades allmänna mening är att det inte är ”tryck i frågan” i deras branscher just nu. Skälet till att företag i deras bransch vill kunna använda bemanningsföretag i särskilda fall är behovet av flexibilitet. Det kan ibland vara svårt att snabbt få tag i personal med viss kompetens. Det kan också vara fråga om vikarier i samband med semesterar eller sjukdom. En tillkommande fördel för företagen är att de i dessa fall får en minskad administration. Vad gäller de fyra bruken i Norrköping känner den intervjuade till att dessa har diskuterat ett samarbete. Vid ett av bruken har det förekommit central förhandling, men det gällde en teknisk fråga i kollektivavtalsregleringen angående den förstärkta förhandlingsskyldigheten. Svenska Pappersindustriarbetareförbundets tolkning av kollektivavtalet innebar, enligt arbetsgivarparterna, en begränsning av arbetsgivarens möjligheter att hyra in personal. Tvistefrågan har dock inte förts vidare till domstol. Vid det bruket ville man kunna hyra in personal i vissa fall vid korttidsfrånvaro. Dessutom skulle det finnas ett system där man i första hand avsåg att fråga egen personal om de kunde arbeta övertid, och först i andra hand använda sig av inhyrd personal. Beskrivningen att 250 personer sagts upp på grund av arbetsbrist sedan år 2013, och att man sedan planerat att erbjuda de uppsagda ”sina jobb” via bemanningsföretag känner den intervjuade inte igen. Däremot kan det säkert vara så att man, av något särskilt skäl, vid någon maskin planerat att ta in ett fåtal personer under begränsad tid från bemanningsföretag.

Verksamheten är inte orderstyrd på det sättet som t.ex. fordonsindustrin är. De har inte behov av att kunna bromsa eller öka snabbt som i andra branscher. På massa- och papperssidan finns dessutom regler i det centrala kollektivavtalet angående vikariat och vissa andra visstidsanställningar som inte begränsar anställningen till en viss minsta tid. Detta kan ha en viss betydelse för en arbetsgivare som överväger om denne ska hyra in personal eller om denne ska anställa.

Det kan säkert ha förekommit att personal från bemanningsföretag tagits in för att lösa korttidsfrånvaro i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till åter-

anställning, men det är inte något det varit tvist om. Generellt sett har det varit väldigt få tvister på området. Det förekom ett fåtal under 2009, innan kollektivavtalslösningen kom.

Inom sågverksbranschen infördes år 2013 regler om stöd vid förhandling. Det är en "checklista" som behandlar vilka frågor som ska tas upp vid förhandlingen. Förhandlingsordningen har varit till god hjälp de fåtal gånger det funnits tvister på sågverk.

Inte heller *Glasbranschföreningen* ser det som vanligt förekommande, varken före eller efter regleringen om inhyrning i kollektivavtalet, att arbetsgivare hyr in personal samtidigt som det finns uppsagda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning. Man har inte heller haft några förhandlingar på området. Inhyrning rent generellt har dock enligt den intervjuade blivit vanligare på senare år.

Den intervjuade vid *Måleriföretagarna* tror inte att vare sig inhyrning eller inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning är utbrett i måleribranschen. Det är istället svårt att hitta "riktiga målare", varför arbetsgivare drar sig för att säga upp de man faktiskt har.

På *Svenska Kyrkans arbetsgivarorganisation* tror man att inhyrning under företrädesrättstid är ovanligt, även om man inte har några siffror på det hela. Den intervjuade har aldrig hört talas om att det har förekommit.

Enligt *Sveriges Frisörföretagare* är nog inhyrning under företrädesrättstid extremt ovanligt. Den intervjuade känner inte till några bemanningsföretag som hyr ut frisörer.

Sammanfattningsvis kan enligt arbetsgivarorganisationerna sägas att det verkar vara ovanligt att arbetsgivare säger upp personal på grund av arbetsbrist och sedan hyr in personal, samtidigt som det finns företrädesberättigade bland de uppsagda.

14.1.3 Bemanningsföretag

Fyra av de största bemanningsföretagen i Sverige² kontaktades för att få deras syn på frågan om inhyrning under tiden som det kan finnas uppsagda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning. Dessa är Proffice, Adecco, Manpower och Lernia.

Proffice ser sig som en strategisk partner till sina kundföretag och diskuterar ofta olika upplägg inför en uthyrning. Man försöker också föra en dialog med företagen om MBL 38 §. Man ser det

² Bemanningsföretagen, "Topp 25 Q4 och helåret 2013", www.bemanningsforetagen.se

dock inte som sin sak att fråga kundföretagen om vilka faktorer som lett dem till beslutet att hyra in personal och har därför inga rutinmässiga frågor om detta i dialogen med företagen. Ofta vet Proffice inte alls vad som föregått kundföretagens beslut att hyra in. Ibland sker också beställningarna från kund tidigt på morgonen om någon i den ordinarie arbetsstyrkan blivit sjuk och en ersättare behövs med kort varsel. De intervjuade menar att det nog inte är så vanligt att man säger upp ett antal personer och sedan tar in dem via ett bemanningsföretag för att utföra samma arbetsuppgifter. Kollektivavtalslösningarna begränsar troligtvis också inhyrning mer generellt på arbetsidan. Har kundföretaget specifika individer som de vill ha kvar, t.ex. specialister, är Proffice noga med att låta individerna genomgå rekryteringsprocessen på precis samma sätt som övriga sökande, detta som en del av företagets icke-diskriminerande policy. Man menar också att man i huvudsak vill sysselsätta arbetstagare som redan är anställda av Proffice. Först om dessa inte har den efterfrågade kompetensen letar man bortom sina anställda.

Inte heller är det vanligt att *andra* individer tas in för att utföra samma arbetsuppgifter som de uppsagda. Att hyra in kostar trots allt mer för kundföretagen än att ha egen personal. Det handlar istället om företagets behov av en annan typ av kompetens, eller att parera fluktuationer i konjunkturen. Detta tror man också är förklaringen till att frågan om företrädesrätt till återanställning inte kommer upp speciellt ofta i dialogen mellan kundföretagen och facket, även om det händer. De intervjuade framhåller att man inte ser några ”tveksamma case”, men att man ibland kan läsa om dem i media.

De intervjuade ser inga problem i sig med att arbetsgivare säger upp arbetstagare och därefter hyr in personal från Proffice. Deras utgångspunkt är att hjälpa kundföretagen vid konjunkturförändringar och tillfälliga arbetstoppar, i enlighet med arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Ibland, menar man, är inhyrning också ett företags räddning, om alternativet hade varit att helt förlägga verksamheten utomlands. De intervjuade menar att det i diskussionen om inhyrning i samband med uppsägningar ofta framstår som att om företagen inte hade hyrt in så hade man istället återanställt uppsagd personal, men så behöver det inte vara. Om man ändå hade gjort det, hade det dessutom säkert varit till mer osäkra anställningar, t.ex. visstidsanställningar, vilket ses som sämre än en fast anställning på Proffice. Företagen har ofta haft många visstids-

och behovsanställningar som ingått i en personalpool, ett upplägg som tar mycket tid från deras kärnverksamhet till tid för rekrytering. Då har man istället velat gå via Proffice för att slippa lägga tid på rekrytering. I sådana fall är det ofta inte heller personer med företrädesrätt till återanställning som blir uppsagda. De intervjuade menar att frågan är alltför enkelt formulerad om man bara ser till om företag har sagt upp och sedan hyrt in personal. Viktiga faktorer i sammanhanget är huruvida de uppsagda har tillräckliga kvalifikationer, om de har gjort sin företrädesrätt gällande och om de sades upp från samma driftsenhet som personalen därefter hyrs in till.

Vid *Manpower* menar man att det finns en skillnad i hur dialogen förs med kundföretagen inför en inhyrning, beroende på om man arbetat med kunden tidigare eller inte. I de fall då *Manpower* inte känner kunden väl frågar de om hur företaget ligger till i MBL-förhandlingarna med facket, för att undvika en eventuell konflikt mellan kundföretaget och facket. Det faktum att *Manpower* ska följa kundföretagens schemaläggning, och på arbetarsidan även bestämmelsen om GFL, gör att de ofta har en tät dialog.

I kontakten med kundföretagen har man inte fått uppfattningen att det förekommer meningsskiljaktigheter mellan arbetsgivaren och facket rörande arbetstagare med företrädesrätt till återanställning, när kundföretaget bestämt sig för att hyra in personal, även om det kan finnas konflikter som *Manpower* aldrig ser. *Manpower* ställer inte några rutinmässiga frågor om huruvida det finns uppsagda arbetstagare med företrädesrätt. Dialogen är mer generell och rör kundföretagens behov, deras motiv till att hyra in personal och annan information som *Manpower* behöver för att kunna tillgodose deras personalbehov på bästa sätt. Ibland framkommer det att kundföretaget har sagt upp personal på grund av arbetsbrist, ibland kommer inte frågan på tal. En del företag meddelar *Manpower* att de innan de hyr in personal vill kontrollera om de uppsagda arbetstagarna vill göra sin företrädesrätt gällande; andra säger ingenting om saken.

Den intervjuade vid *Manpower* ser det som ovanligt att företag säger upp personal för att därefter hyra in samma personer via bemanningsföretag. Efter ABU Garcia-målet fanns ett fåtal fall, då arbetsgivaren ville säga upp vissa arbetstagare och därefter hyra in dem via *Manpower*. Både ABU Garcia och chokladfabriksfallet, som aldrig avgjordes i sak, men som fick stor uppmärksamhet, fungerade emellertid som vägledande för vad arbetsgivare kunde göra

både legalt och medialt. Även regleringen i Teknikavtalet har minskat konflikterna rörande inhyrning i samband med uppsägningar. Det framstår även som ovanligt att företag hyr in andra individer via Manpower för att utföra samma arbetsuppgifter som de uppsagda. Den intervjuade menar att ”har man sagt upp montörer och vill hyra in säljare, ja då är det ju säljare man behöver.” Man poängterar också att flera villkor ska vara uppfyllda för att företrädesrätten ska kunna återopas, t.ex. att den uppsagde har tillräckliga kvalifikationer och att personen har gjort anspråk på sin företrädesrätt.

Adecco har en tätare dialog med vissa kundföretag än med andra. I vissa fall har Adecco egna kontor vid företagen och är närmast en del av deras HR-avdelning. Ibland har de aldrig jobbat med kunden ifråga. I det förstnämnda fallet har man i princip full information om huruvida arbetstagare nyligen har sagts upp. I det sistnämnda fallet är det svårare att veta. Adeccos utgångspunkt är att alltid ha en dialog med det berörda facket för att undvika konflikter. De begär alltid ut förhandlingsprotokollet hos kundföretaget. Samtidigt menar man att beställningarna från kundföretagen kan komma samma morgon som den inhyrde förväntas stå till förfogande.

Den intervjuade har under sina sju år vid Adecco sett två fall på arbetarsidan när 15–20 arbetstagare sagts upp, varefter personal har hyrts in från Adecco samtidigt som det funnits uppsagda med företrädesrätt till återanställning. Samma sak har skett fyra till fem gånger på tjänstemannasidan. Fenomenet är därmed enligt den intervjuade ovanligt. Företeelsen var troligtvis ovanlig redan före 2010 års avtalsrörelse. Redan runt år 2003, vid tidpunkten för ABU Garcia-målet, anammade man på arbetarsidan principen att inhyrning inte skulle ske om man inte hade fackets godkännande. Den intervjuade tror dessutom att Adecco efter år 2003 antog detta som en formell policy, eftersom Transportarbetareförbundet menade att om problemet skulle upprepas så skulle man försöka få in en begränsning i bemanningsavtalet.

I vissa av ovan nämnda fall har de inhyrda varit samma individer som sades upp. Frågan om inhyrning vid arbetsbristsituationer har kommit upp till diskussion med facket fler gånger på arbetarsidan än på tjänstemannasidan. Kollektivavtalen på arbetarsidan gör det dock krångligare för kundföretagen att faktiskt hyra in i arbetsbristsituationer, när det finns företrädesrättsberättigade uppsagda arbetstagare. Kundföretagen har ibland uppfattat det som alltför krångligt att hyra in personal istället för att återanställa, varför man

har avstått från inhyrning i den situationen. I de två till tre fall som det faktiskt har skett på arbetsidan har det enligt den intervjuade ägt rum i samråd med facket.

Adecco ser det inte som ett problem i sig att arbetsgivare säger upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och därefter hyr in personal, eftersom det ligger inom arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet. Man poängterar dock att det inte får vara fråga om att försöka göra sig av med ”obekväm personal”, vilket inte heller har varit fallet i ovan nämnda situationer. Det handlar snarare om att företagen måste anpassa sig efter marknadens krav och att kunna anpassa personalstyrkan när det råder anställningsstopp.

Den intervjuade menar dock att arbetsgivaren i vissa av fallen nog har utnyttjat det faktum att det faktiskt *har* rätt arbetsbrist för att ”få bort arbetstagare som har fungerat mindre bra”, även om det inte varit det huvudsakliga skälet. Det bästa sättet att undvika en diskussion om huruvida de inhyrda hade haft rätt till återanställning är enligt den intervjuade att anställa andra arbetstagare än de som sades upp, som inte kan ha företrädesrätt till återanställning. Detta brukar också Adecco poängtera i sin dialog med facket.

Lernia ägnar sig åt personaluthyrning och till viss del åt rekrytering, främst inom industri- och tillverkningsindustrin. Därutöver tillhandahåller man utbildning. Många av Lernias kunder är mindre industriföretag. Kollektivavtal är genom Bemanningföretagen tecknade med samtliga LO-förbund och Unionen och Akademikerförbundet på tjänstemannasidan. Den intervjuades uppfattning är att kundföretagen i första hand tar hand om uppsagd personal med företrädesrätt till återanställning när de behöver utöka sin arbetsstyrka, och poängterar att företrädesrätten ju även gäller för Lernias egen personal. Detta tar man också hänsyn när man beslutar om vem som ska hyras ut på olika uppdrag. I enstaka fall har problem uppstått, när kundföretag har velat övergå till att reglera arbetstoppar med inhyrd personal. I vissa av fallen har de uppsagda arbetstagarna med företrädesrätt enligt den intervjuade inte haft rätt kompetens. Under sina dryga sex arbetsår i bemanningsbranschen har dock den intervjuade inte varit med om några överträdelser. I vissa fall har individerna med företrädesrätt erbjudits två alternativ; antingen visstidsanställning i kundföretaget eller anställning i bemanningsföretaget. En del har då valt anställning i bemanningsföretaget, varav vissa blivit tillsvidareanställda och andra visstidsanställda. Den intervjuade menar att de som valde anställ-

ning hos Lernia gjorde det för att kunna få arbete på ett annat företag senare.

Under sina år i bemanningsbranschen upplever den intervjuade att företagens skäl till inhyrning har förändrats. Tidigare åberopade företagen arbetstoppar som skäl, medan det numera snarare handlar om strategisk inhyrning. Mot bakgrund av de stora svängningarna på arbetsmarknaden har företagen egen bemanning upp till ett ”grundbehov” och all personal däröver hyrs in. De flesta företagen har idag 10–30 procent inhyrd personal. Många har också dragit ned på visstidsanställningar. Företagens honnörsord har blivit snabbhet och flexibilitet. Ibland kan kunden behöva hjälp nästa dag eller till och med samma eftermiddag, på grund av t.ex. sjukdom eller en snabb leverans. Tidigare var det vanligt med en framförhållning på ungefär två veckor.

14.1.4 Trygghetsråd

Trygghetsråd är aktörer som arbetar med omställning av arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist, dvs. att hjälpa dem på vägen till ett nytt arbete genom t.ex. coachning. De nio största trygghetsråden i Sverige kontaktades per telefon för att undersöka huruvida de har kunskap om förekomsten av inhyrning under tiden som det finns uppsagda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.

Omställningsfonden omfattar 1,1 miljoner anställda på svensk arbetsmarknad och är därmed störst i Sverige.³ De anställda arbetar i kommuner, landsting, kommunalförbund och företag anslutna till Pacta. Exempel på tjänster som fonden erbjuder är personlig rådgivning och utbildning mot nytt jobb. På Omställningsfonden menar man att man som organisation inte har kunskap om huruvida inhyrning sker när det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning, och att man aldrig hört talas om att det förekommer. Man vet dock att arbetstagare som har genomgått fondens omställningsprogram ibland återgår till sin gamla arbetsgivare, men på kortare vikariat eller timanställningar.

Trygghetsfonden TSL är Sveriges näst största trygghetsråd och omfattar 900 000 privatanställda arbetare.⁴ TSL erbjuder utbildning

³ Fryksskog (TCO-tidningen 2012-11-05) angående hur många som omfattas av de olika trygghetsråden.

⁴ Fryksskog (2012-11-05).

och coachning genom sina samarbetsleverantörer. Vissa av leverantörerna är bemanningsföretag, t.ex. Adecco och Lernia.⁵ TSL är det enda av trygghetsråden som intervjuades genom ett personligt möte, eftersom de per telefon uppgav sig ha kunskap om frågan om uppsägningar på grund av arbetsbrist och inhyrning under tiden då företrädesrätt till återanställning föreligger.

TSL är en kollektivavtalsstiftelse, vilket innebär att de inte får dra moms på betalda tjänster. Man har därför anammat modellen att låta det uppsägande företaget och det lokala facket upphandla omställningstjänsterna av leverantörerna och därefter skicka betalningsnotan till TSL. Konstruktionen gör att man har en nära kontakt med de uppsägande företagen. Den intervjuade menar dock att TSL inte har och aldrig kommer att kunna ha en dialog med företagen om huruvida de har valt att hyra in personal efter uppsägningarna.

När en person har genomgått TSL:s omställningsprogram får de utvärdera programmet. De får exempelvis besvara frågan om de har fått ett arbete eller inte och om det är fråga om en återanställning på det tidigare uppsägande företaget. Inte heller genom utvärderingen får TSL information om huruvida inhyrning sker under tiden som det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning, eftersom deltagarna endast kan kryssa i "ja" eller "nej" på frågan om de återanställs av sin förra arbetsgivare. Den intervjuade menar att det hela beror på hur de enskilda deltagarna uppfattar frågan. Vissa kan uppfatta det som att de återanställs av det tidigare företaget i en situation då de egentligen har anställts av ett bemanningsföretag men hyrs ut till det uppsägande företaget, detta eftersom arbetet ju utförs på samma arbetsplats. Man menar att TSL från och med nu kommer att lägga till en ruta i utvärderingsformuläret, där det ska framgå om arbetstagaren har blivit återanställd direkt av den förra arbetsgivaren, eller om denne kommit tillbaka till arbetsplatsen via ett bemanningsföretag.

Trygghetsrådet TRR omfattar 700 000 privatanställda tjänstemän och erbjuder uppsagda arbetstagare bl.a. personlig coachning, rådgivning och kompetenshöjande insatser.⁶ Vid TRR menar man att det i allmänhet är mycket ovanligt att en privatanställd tjänsteman blir återanställd efter en arbetsbristsituation. I de fall det väl sker används företrädesrätten till återanställning mycket sällan, eftersom de större företagen ofta avtalar bort den rättigheten i samband med

⁵ www.tsl.se

⁶ Frykskog (2012-11-05).

uppsägningen och i gengäld får den enskilde tjänstemannen att generösare villkorspaket jämfört med vad lag och avtal säger. Ett mycket vanligt skäl till att man idag blir uppsagd är bristande kompetens och i de fall företagen hyr in från exempelvis ett teknik-konsultbolag eller anställer en ny person är det enligt företagets uppfattning en person med en helt annorlunda kompetens jämfört med den uppsagde.

Trygghetsstiftelsen omfattar 250 000 statligt anställda, som de erbjuder t.ex. CV-seminarier, intervjuträning och coachning för att få nytt arbete.⁷ Enligt den intervjuade är det inte trygghetsrådets uppgift att kontrollera om inhyrning sker under tiden som det kan finnas arbetstagare med företrädesrätt. Stiftelsen träffar endast individer som genomgår deras omställningsprogram och vad de uppsägande företagen väljer att göra efter uppsägningarna har man ingen kunskap om.

Trygghetsfonden BAO – Finansförbundet omfattar 45 000 arbetstagare som jobbar inom bank och finans. Förbundet erbjuder uppsagda ekonomiska bidrag, utbildningsbidrag, starta-eget-bidrag och utfyllnad av a-kassa.⁸ Förbundet framhåller att man i arbetsbrist-situationer försöker lösa situationen internt så långt som möjligt. Om arbetstagare blir uppsagda, erbjuds de dessutom ofta omfattande omställningsprogram av företagen. Man menar dock att fenomenet troligtvis är väldigt ovanligt i branschen och att man vid avtalsrörelsen 2010 inte lade in frågan om inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning för att man hade haft problem på området, utan man såg det snarare som en "bevakningsfråga".

Trygghetsrådet TRS omställer 41 000 arbetstagare inom ideell och idéburen sektor och på kulturområdet, både tjänstemän och kollektivanställda. Rådet erbjuder bl.a. rådgivning och anordnar seminarier.⁹ Enligt TRS är det inte särskilt vanligt förekommande inom TRS:s områden att arbetsgivare väljer att hyra in personal via bemanningsföretag när det finns uppsagda med företrädesrätt till återanställning. TRS rådgivare uppskattar att så skett i fyra till fem fall under de senaste åren. Man tillägger dock att rådet inte får kännedom om denna typ av information automatiskt utan bara när enskilda personer har lämnat information till dem.

⁷ Frykskog (2012-11-05).

⁸ Frykskog (2012-11-05).

⁹ Frykskog (2012-11-05).

KFS Trygghetsfond omställer 35 000 anställda inom KFS-företaget, dvs. s.k. samhällsnyttiga företag.¹⁰ Under de tio månader som den intervjuade har arbetat vid fonden har det hänt en gång att arbetsgivare valt att hyra in arbetskraft under tiden som det funnits arbetstagare med företrädesrätt. Fenomenet är nog därmed ovanligt inom de samhällsnyttiga företagen.

Trygghetsfonden Fastigo LO omställer 11 000 arbetstagare bland LO-grupperna inom fastighetsbranschen.¹¹ Den kontaktade rådgivaren vid fonden har aldrig hört talas om att inhyrning förekommer under tiden som det finns arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.

Svenska Kyrkans Trygghetsråd har inte kunnat nås.

14.2 Den praktiska tillämpningen efter 2010 års överenskommelser

I kapitel 7 lämnas en redogörelse för de kollektivavtalslösningar och partsgemensamma organ som bildades i samband med avtalsrörelsen år 2010.

För att få en uppfattning om hur de partsgemensamma organen fungerat har företrädare för de olika förbunden kontaktats.

Likaså har frågor ställts till förhandlingschefen på Svensk Handel och avtalssekreteraren på Handelsanställdas förbund¹² i anledning av den enda tvist som enligt vad utredningens kartläggningar visar har förekommit och hur hanteringen av en skiljenämnd praktiskt ser ut.

Dessutom har utredningen kontaktat förhandlingschefen på IF Metall¹³ för att höra närmare om tillämpningen av de s.k. KFF-reglerna.

När det först gäller det *inhyrningsråd* som skapades mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) har Pappers representant¹⁴ i rådet uppgett att rådet aldrig varit verksamt och att det inte förekommit några möten. Företrädare för Industriarbetsgivarna har uppgett att

¹⁰ Frykskog (2012-11-05).

¹¹ Frykskog (2012-11-05).

¹² Telefonkontakt i mars 2014.

¹³ Telefonkontakt den 25 mars 2014.

¹⁴ Mejlkontakt den 6 februari 2014.

rådet inte är nedlagt, men att parterna i vart fall hittills inte haft något behov av att träffas.¹⁵

Mellan Sveriges Byggindustrier och Byggnadsarbetareförbundet (Byggnads) skapades en *partsgemensam nämnd*. Nämnden har enligt Byggnads avtalssekreterare¹⁶ aldrig sammanträtt, och det finns inga uttalanden från nämnden. Avtalssekreteraren har dessutom upplyst att det i bl.a. Byggavtalet, bilaga A6, finns en skrivning om skiljenämnd. Han berättar att nämnden aldrig haft något ärende att hantera och att ingen tvist har blivit föremål för central förhandling.

En *arbetsgrupp angående inhyrning* tillskapades mellan Trä- och Möbelindustriförbundet och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS) med uppgift att diskutera tillämpningen av 2010 års lösning. Avtalssekreteraren vid GS har uppgett att gruppen tillsattes, och att den började arbeta i samband med att skrivningar i kollektivavtalet diskuterades. Gruppen hade sedan ytterligare några möten för att granska regelverket. Uppdraget är nu slutfört. När det gäller den skiljenämnd som finns i avtalet har denna aldrig haft några ärenden att pröva. Det finns planer för hur skiljenämnden skulle se ut, men det har aldrig varit aktuellt att gå vidare.

När det gäller tvisten på handelsområdet har förhandlingschefen på *Svensk Handel* uppgett bl.a. följande. Det har inte funnits något mer ärende som gått till skiljenämnd än det parterna träffade förlikning i innan det kom upp till avgörande i nämnden. Det finns inte någon stadigvarande nämnd, utan en sådan får sättas samman om det blir aktuellt. I det tidigare aktuella fallet representerade han arbetsgivar sidan i nämnden. Arbetstagar sidan företrädde av dåvarande avtalssekreteraren på Handelsanställdas förbund. I avtalet angavs att en domare från Högsta domstolen eller Arbetsdomstolen skulle vara ordförande. Det var emellertid inte möjligt att ordna med kort varsel, utan en advokat, väl förtrogen med arbetsrätt, utsågs av parterna. Avtalstexten har sedan ändrats till att det ska vara en opartisk ordförande som parterna gemensamt utser. Det ursprungliga avtalet tillkom under stark tidspress och en hel del frågor uppstod i samband med att nämnden skulle börja arbeta, men de löstes efter hand. Efter att det i senare avtal kommit en skrivning om förhandlingsordning på nio punkter anser han att frågan blivit enklare att hantera mellan parterna.

Angående frågan om inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning

¹⁵ Mejlkontakt den 20 maj 2014.

¹⁶ Mejlkontakt den 13 mars 2014.

menar den intervjuade att det inte är vanligt. Om det förekommer, är inhyrningen så kortvarig att personen med företrädesrätt inte är intresserad. På central nivå har de inte hört talas om några problem. Finns det meningsskiljaktigheter löses de lokalt. Inhyrning generellt sett sker i stor utsträckning, eftersom det skapar en nödvändig flexibilitet, men inte under företrädesrättstid. Ett i media och även i riksdagsdebatten nyligen aktuellt fall gällde ett företag som inte hade råd att behålla alla anställda, varför uppsägningar skedde. Företaget hade inhyrd personal sedan tidigare, och ökade antalet. De uppsagda hade heltidsanställningar, medan inhyrning skedde sporadiskt.

Avtalssekreteraren på *Handelsanställdas förbund* bekräftar att det endast funnits en tvist för skiljenämnden och att den förliktes, liksom att avsikten är att sådan nämnd ska tillsättas vid behov. Han menar att inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning är en "icke-fråga" för närvarande. Det kan nog ha förekommit tvister, men de har lösts lokalt. Arbetsgivarna drog ned kraftigt på personalkvoten under krisåren 2008–2010 och hamnade på så låg nivå för grundbemanningen att det inte varit aktuellt med uppsägningar och fråga om återanställningsrätt senare. De som hade företrädesrätt till återanställning har i så fall återkommit som visstidsanställda.

År 2013 tillsattes en partsgemensam arbetsgrupp kring bemanningsfrågan. Den har dock inte något särskilt uppdrag att titta på tvister som har med företrädesrätt till återanställning att göra, utan uppdraget gäller mer omfattningen och vid vilka tillfällen inhyrning bör ske.

Vid kontakt med ordföranden i den tillsatta skiljenämnden har denne hänvisat till parterna i ärendet.

Förhandlingschefen på *IF Metall* har berättat följande angående deras kollektivavtal med den s.k. KFF-regleringen. Meningen med KFF-lösningen var från fackets sida att arbetsgivaren inte skulle kunna förändra bemanningen från en dag till annan, på så sätt att personer blev uppsagda för att direkt bli erbjudna samma jobb, men genom ett bemanningsföretag. Det finns inga tvister som handlar om inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning. Om det tidigare förekom var det i vart fall inte något stort problem. Såvitt han känner till har skrivningen om avlösen aldrig kommit till praktisk tillämpning. Den intervjuades uppfattning är att bemanningslösningen väljes först efter sex månader och då har KFF-reglerna nått sitt syfte.

I och för sig kan inhyrning ske även under denna period, men det krävs speciella omständigheter. Det kan vara så att någon med företrädesrätt tillfrågas, men som inte kan börja genast på grund av arbete hos annan. I ett sådant läge är det tillåtet att ta in arbetstagare från ett bemanningsföretag.

Den enda centrala förhandlingen han varit med om sedan år 2010 handlade om undantagsregeln om speciella omständigheter. Skulle det ha funnits fler hade han känt till det, eftersom alla sådana passerar honom.

Den ekonomiska krisen gjorde att väldigt många arbetstagare blev uppsagda, varefter det tog tid innan arbetsgivare vågade satsa. Numera använder många företag inhyrning från bemanningsföretag i större utsträckning, men det har gjorts när företrädesrätten för länge sedan löpt ut.

14.3 Andra närliggande företeelser

I vissa av intervjuerna med fackförbunden har *andra närliggande* företeelser tagits upp, som ibland för den fackliga organisationen har framstått som större bekymmer än frågan om inhyrning i situationen där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning. Olika frågeställningar är också i vissa branscher nära sammanlänkade och de intervjuade har ibland blandat samman dessa. Detta gör det svårt att urskilja hur vanligt förekommande inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning egentligen är. De närliggande företeelser som har tagits upp är att arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist och kommer tillbaka till företagen som egenföretagare, att arbetstagare sägs upp på grund av arbetsbrist varefter arbetet läggs ut på entreprenad, och visstidsanställningar som inte förlängs eftersom arbetsgivaren istället väljer att hyra in arbetstagarna ifråga. Något som också kan leda till sammanblandning är att de inhyrda från bemanningsföretag ofta benämns som konsulter; ett begrepp som används även för sådana som inte är inhyrda från ett bemanningsföretag.

På *Svenska Transportarbetareförbundet* menar man att utländska chaufförer anlitas av svenska åkerier som egenföretagare i åkeribranschen, när de egentligen borde vara anställda av åkerierna. Detta, menar Transportarbetareförbundet, är liksom inhyrning en strategi för åkerierna att anpassa sig till en allt starkare prispress i

branschen. Inhyrning och egenföretagande är dessutom ofta två tätt sammankopplade frågor, vilket exemplifieras av fallet i Arbetsdomstolen rörande tvisten mellan Transportarbetareförbundet och ett åkeri.¹⁷ Parterna hade i fallet meningsskiljaktigheter om huruvida en polsk lastbilschaufför skulle klassas som egenföretagare eller arbetstagare. Den intervjuade vid Transportarbetareförbundet menar att åkeriet hotade med uppsägning om inte den polske chauffören startade eget företag hemma i Polen. Tanken var att sedan hyra tillbaka honom som egenföretagare. Efter domen började åkeriet istället använda sig av irländska bemanningsföretag. I en artikel i *Arbetet* framgår att mellan 120–145 andra polska chaufförer var inhyrda av samma åkeri via samma bemanningsföretag, fast de enligt Transportarbetareförbundet borde ha varit direktanställda.¹⁸

Även på *Svenska Pappersindustriarbetareförbundets* område har det hänt att anställda sagts upp på grund av arbetsbrist och därefter ”kommit tillbaka som f-skattare.” Även om arbetsgivaren enligt den intervjuade kan ha incitament att säga upp arbetstagare för att sedan ta in dem som egenföretagare, och trots att företelesen ses som svårbevakad av facket, uppfattar man det inte som vanligt förekommande i branschen. Ibland kan det dessutom handla om ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, som i egenskap av egenföretagare får högre lön för ungefär samma jobb men som får sköta faktureringen själv.

Enligt *Svensk Pilotförening* pågår det en omfattande debatt om villkoren i flygbranschen i allmänhet, där flera frågor är aktuella. Det gäller villkoren i branschen generellt, utländsk produktion och lönedumpning. Enligt den intervjuade är det viktigt att hålla isär de olika frågorna för att inte debatten ska bli oproportionerligt intensiv. Flygbranschen ses som mycket turbulent och behovet av att ”hyra in” personal kan uppstå snabbt. Regionalflyget framhålls som en i synnerhet utsatt bransch, eftersom de har så få flygningar per dag. Under större delen av dagen kan regionalflyget i princip stå helt stilla, vilket gör det dyrt att ha piloter anställda på 100 procent. ”Inhyrning” är ett sätt för bolagen att lösa problemet. Den intervjuade har under sina 1,5 år vid Svensk Pilotförening bara observerat ett exempel på när ett flygbolag faktiskt har sagt upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och därefter fortsatt produktionen. Flygbolaget åberopade ekonomiska skäl för åtgärden. Det gick till så att

¹⁷ Arbetsdomstolens dom AD 2013 nr 92.

¹⁸ Pejter, Mats (17 jan 2014), *Arbetet*.

de i bolaget anställda piloterna sades upp på grund av arbetsbrist, varefter bolaget ifråga kontrakterade ett utländskt bolag som sedan ensamt utförde flygproduktionen. Flera av de uppsagda piloterna arbetar fortfarande, men nu som anställda i det utländska bolaget. Det utländska bolaget saknar kollektivavtal och betalar sämre löner. Huruvida den uppsagda personalen hade företrädesrätt till återanställning minns han inte, men det ansågs spela mindre roll, eftersom bolaget inte hade tankar på att återanställa. I ett annat fall, där man är på väg att inleda upphandlingsförhandlingar, är man kanske på väg att göra på motsvarande sätt.

Det finns en stark oro inför utvecklingen i branschen och piloternas anställningstrygghet, eftersom man enligt den intervjuade kan se en röd tråd i bolagens agerande. Bolagen anser att konkurrensen i branschen är alltför tuff för att kunna förhålla sig till svenska kollektivavtal och bestämmelser om t.ex. löner och pensioner. Bolagen använder frekvent kontrakterandet av utländsk arbetskraft som ett förhandlingshot gentemot facket, då man hävdar att man kommer att säga upp alla piloter och ta in utländsk personal om man inte får reducera lönekostnaderna med ett visst antal procent. Hela förhandlingsprocessen och fackets möjligheter att ha synpunkter på det hela sätts enligt den intervjuade ur spel när bolagen lägger fram sådana "ultimativa hot".

Som nämndes i ett tidigare avsnitt undviker byggföretag allt oftare att anställa egen personal, utan hyr istället in personal "från början", varför uppsägningar på grund av arbetsbrist blir allt mindre relevant i sammanhanget. Något som enligt Svenska Byggnadsarbetareförbundet (*Byggnads*) har blivit vanligare bara under de senaste nio månaderna, vilket man har kunnat se genom förhandlingar är att en svensk huvudentreprenör säger upp exempelvis 50 personer och lägger över verksamheten på ett, ofta utländskt, underentreprenörsbolag. Underentreprenören har ofta ett par anställda, som också blir delägare i företaget, och hyr även in personal från utländska bemanningsföretag. Huvudentreprenören väntar sedan, enligt Byggnads, till tidpunkten då företrädesrättsfristen precis har löpt ut, dvs. nio månader från det att de 50 arbetstagarna sades upp, och återanställer då de arbetstagare som de helst vill ha tillbaka. På så sätt kan man enligt den intervjuade sortera bort oönskade arbetstagare, kringgå företrädesrättsreglerna i LAS och få ned sina kostnader. Enligt Byggnads är skälet till att huvudentreprenören blandar in vad den intervjuade kallar ett "skenbolag" att man på ett smidigt sätt kan fortsätta med verksamheten som de uppsagda

sades upp från under de nio månaderna som följer på uppsägningarna, i ett annat företags regi.

Även i intervjun med *Glasbranschföreningen* kom underentreprenader på tal, något som omnämndes som relativt vanligt. Det hela utvecklades dock inte närmare.

På *Brandmännens Riksförbund* menar man att det börjar talas om privata entreprenadbolag som försöker ta sig in i branschen. Tanken är att så småningom kunna hyra in personal från en personalpool från ett entreprenadbolag som sysslar med t.ex. eftersläckning. Förbundet ser inte bara negativa aspekter av detta, utan menar att det kan vara positivt för både branschen och arbetstagarna.

Visstidsanställningar har sedan länge varit vanliga inom mediebranschen. Arbetsgivarna har enligt *Svenska Journalistförbundet* velat undvika att visstidsanställd personal ska få företrädesrätt till återanställning, varför anställningarna sedan länge ofta har avslutats efter elva månader, dvs. strax innan arbetstagaren har kvalificerat sig för företrädesrätt till nyanställning, s.k. "utlasning". Företeelsen finns fortfarande i de verksamheter som inte hyr in personal från bemanningsföretag, t.ex. Sveriges Radio. Sedan bemanningsföretagens tillkomst i branschen år 2005 har, enligt den intervjuade, visstidsanställningar och inhyrning i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist blivit två tätt sammankopplade företeelser. Utlasningsproblematiken har med bemanningsföretagens tillkomst vuxit, särskilt sedan flera medieföretag startat egna bemanningsföretag. Problematiken ser dock annorlunda ut. Medieföretagens egna bemanningsföretag gör att kundföretaget och bemanningsföretaget fungerar väldigt tätt tillsammans, t.ex. på det sättet att kundens behov styr bemanningsföretagets anställningar. Det förekommer att personer har visstidsanställning på en tidningsredaktion, men när tidsfristen närmar sig för att en person ska bli inlasad, dvs. komma i åtnjutande av företrädesrätt till återanställning, erbjuds personen istället anställning i bemanningsföretaget för att som inhyrd fortsätta med samma arbetsuppgifter. Arbetsgivaren vill således egentligen behålla personen, men är inte intresserad av att tillsvidareanställa denne. Anledningen till att arbetsgivarna inte vill ha tillsvidareanställd personal tros vara effektiviseringen, den nya tekniken och att det utbildas många journalister till ett fåtal tillsvidareanställningar. Arbetsgivarna vill, enligt den intervjuade, "slimma organisationen" och ha möjlighet att själva bestämma och slippa s.k. LAS-listor. De säger sig också visa en ansvarsfull hållning när det gäller utlasningsproblematiken genom att istället hyra in personal,

som trots allt oftast har tillsvidareanställning i ett bemanningsföretag. Numera är det dock vanligt att arbetstagare anställs på visstid även i bemanningsföretaget, varför argumentet enligt den intervjuade inte håller.

Medieföretagen menar å sin sida att en liten men viktig del av medicarbetsmarknaden utgörs av olika typer av visstidsanställningar. Dessa kan ersätta föräldraledig personal eller, vilket är vanligt i mediebranschen, tjänstlediga som under en begränsad tid arbetar med något annat projekt. Man gjorde dessutom en enkätundersökning i maj 2011 bland sina medlemsföretag. Svarefrekvensen låg på 78 procent och omfattade totalt 87 företag med 16 000 anställda. Resultatet av undersökningen visade att 90 procent av de anställda har tillsvidareanställningar och 10 procent visstidsanställningar. Av visstidsanställningarna utgör 50 procent vikariat för frånvarande personal. 4 procent av alla anställda journalister är inhyrda från bemanningsföretag, varav 86 procent av dessa ersätter frånvarande personal. Det finns enligt den intervjuade inga indikationer på att företagen inte förlänger visstidsanställningar för att istället hyra in samma personer när kontrakten löpt ut.

Sammanfattningsvis tyder detta på att olika företeelser är tätt sammanlänkade i vissa branscher. De intervjuade har ibland talat om de olika företeelserna samtidigt, vilket komplicerar kartläggningen av hur vanligt det är att företag säger upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och därefter, under företrädesrättstid, hyr in personal. Detta kan också göra att det – både i mediedebatten och i intervjuerna – framstår som vanligare än vad det faktiskt är.

14.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis framstår det som ovanligt att företag säger upp arbetstagare på grund av arbetsbrist och hyr in personal samtidigt som det finns uppsagda med företrädesrätt till återanställning.

De fyra intervjuade bemanningsföretagen menar att det inte verkar vanligt att uppsagd personal återkommer till företagen som inhyrda, eller att inhyrd personal hyrs in för att utföra exakt samma arbetsuppgifter som de uppsagda utförde. I de fall företag hyr in efter att de sagt upp personal på grund av arbetsbrist handlar det istället om att man behöver annan typ av kompetens, att man måste parera en snabbt fluktuerande konjunktur och ett tillfälligt arbetskraftsbehov, eller för att man måste lösa arbetskraftsbehovet vid

anställningsstopp. I sådana situationer är det enligt bemanningsföretagen viktigt att fråga sig huruvida de uppsagda hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet ifråga och om det är fråga om samma driftsenhet som de sades upp ifrån.

Även arbetsgivarorganisationerna framhåller att företeelsen är ovanlig, och i de fall då företag har sagt upp personal och därefter hyrt in så har det handlat om organisations-, verksamhets- eller kompetensskäl. Det finns dock indikationer på att Svenska Transportarbetareförbundet och Svenska Journalistförbundet i sådana situationer ifrågasätter arbetsgivarens behov av annan typ av kompetens. Transportarbetareförbundet menar att arbetsgivarens påstådda "arbetsbrist" aldrig ifrågasätts och menar att företrädesrätten därför inte alls fungerar. Å andra sidan har förbundet sagt att företagen numera undviker att anställa egen personal, varför företeelsen inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning "redan är förbi". Journalistförbundet upplever det som svårt att bevisa att arbetsgivarnas egentliga skäl för uppsägning är något annat än arbetsbrist och att deras agerande har varit otillbörligt. Det är få fall när det därför, enligt förbundet, har känts meningsfullt att driva saken i domstol. Dessutom blir det, enligt Journalistförbundet, en bedömningsfråga om uppsagda arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för nyuppkomna tjänster hos de uppsägande företagen, och om de därmed kan åberopa sin företrädesrätt till återanställning; en fråga där diskussioner uppstår mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen. Journalistförbundet menar dock att det är vanligt att arbetsgivare i mediebranschen säger upp personal på grund av arbetsbrist och sedan hyr in andra personer från bemanningsföretag. Huruvida det skett i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning beror ju på om personen ifråga haft tillräckliga kvalifikationer eller inte.

I allmänhet framstår det dock, även i intervjuerna med fackföreningarna, som ovanligt att arbetsgivare hyr in personal från bemanningsföretag i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp har företrädesrätt till återanställning. Enstaka konkreta fall kom på tal i majoriteten av intervjuerna, och ofta samma som har rapporterats om i media. Transportarbetareförbundet och Handelsanställdas förbund menar dessutom att fenomenet har blivit alltmer ovanligt med åren. På Transportarbetareförbundet menar man att arbetsgivare allt oftare väljer att hyra in personal från början, och därmed aldrig kommer till skedet att säga upp egenanställd personal och

därefter hyra in. Från Handelsanställdas förbunds håll menar man att regleringen i Partihandelsavtalet har påverkat saken.

Trygghetsråden har uppgett att deras fokus ligger på att få de uppsagda arbetstagarna i nytt arbete och att de därför inte har någon direkt insyn i vad som sker i företagen efter uppsägningsbesluten. Endast TRS och KFS Trygghetsfond har uppgett att de känner till fall där inhyrning av personal från bemanningsföretag skett när det funnits uppsagda med företrädesrätt, men de har uppgett att fenomenet nog är ovanligt. Övriga trygghetsråd har uppgett att de aldrig hört talas om företeelsen. Trygghetsfonden TSL har uppgett att de aldrig haft någon dialog med företagen huruvida de valt att hyra in personal efter uppsägningar och att de inte avser att ändra på den rutinen. Trygghetsrådet TRR har tillagt att det oftast går till så att företrädesrätten avtalas bort i samband med uppgörelser i samband med uppsägningar.

Några skiljenämndsavgöranden har inte förekommit enligt de parter utredningen varit i kontakt med och inte heller har bestämmelsen om avlösen kommit till praktisk tillämpning.

15 Djupintervjuer

15.1 Inledning

Som ett komplement till enkätundersökningarna har utredningen under hösten 2013 besökt flera företag, ett landsting, en myndighet och en kommun för s.k. djupintervjuer. Utredningen har valt arbetsgivare i olika branscher, i viss mån biträdd av referensgruppen. Sekreteraren och den tidigare utredaren har tillsammans besökt ett tillverkningsföretag och en kommun. Sekreteraren har därutöver besökt ytterligare ett tillverkningsföretag, en bank, ett vårdföretag, ett landsting, ett företag inom handelns område, en myndighet och ett medieföretag. Sekreteraren har vidare hållit telefonintervjuer med personal vid ytterligare en bank samt vid ett varv. Därutöver har kompletterande uppgifter inhämtats per telefon. Syftet med intervjuerna har varit att få frågan om inhyrning under företrädesrättstid ytterligare belyst, liksom frågan om inhyrning generellt sett eftersom uppdraget också omfattar frågor om inhyrningens betydelse för arbetsmarknaden och hur berörda arbetstagare påverkas. Vid intervjuerna har deltagit företrädare för arbetsgivaren och, i en del fall, företrädare för de fackliga organisationerna.

För att få en uppfattning om varför inhyrning generellt används har bl.a. följande frågor ställts.

- Använder ni er av bemanningsföretag?
- För vilken typ av arbetsuppgifter hyr ni in personal?
- Varför hyr ni in personal?
- Är det viktigt för er att kunna hyra in personal?
- I vilken omfattning tror ni att det kan bli aktuellt att hyra in personal i framtiden?

När det gäller inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning har följande frågor ställts.

- Hyr ni in personal från bemanningsföretag under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger?
- Varför gör ni det?

För att belysa frågeställningen i direktivet om hur arbetstagarna påverkas har följande frågor ställts.

- Hur är relationen mellan de inhyrda och de fast anställda?
- Förekommer det att personer som hyrts in från bemanningsföretag erbjuds anställning?

Därutöver har frågor ställts angående vad som diskuteras mellan parterna inför eventuell inhyrning.

De intervjuade personerna har svarat på frågorna utifrån inledande beskrivningar av sina verksamheter. Intervjuerna kommer att sammanfattas för de olika verksamheterna för sig.

15.2 En kommun¹

Samtalet ägde rum med *två företrädare för arbetsgivaren*, en av landets större kommuner, varvid följande framkom. Den fackliga företrädaren hade enligt arbetsgivaren förhinder.

De olika förvaltningarna är egna organisationer, varav utbildningsförvaltningen är den största. Några kollektivavtalsregler för inhyrning i samband med att tidigare uppsagda arbetstagare har företrädesrätt till återanställning finns inte i verksamheten.

Kommunen använder sig av inhyrning från bemanningsföretag, men man hyr inte in personal från bemanningsföretag under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger. Om det hade funnits någon med företrädesrätt, skulle den personen i så fall ha kommit ifråga först. På senare tid har uppsägningarna varit få. Om uppsägning har skett på grund av arbetsbrist, har det berott på minskad efterfrågan och det har inte varit aktuellt att hyra in någon istället. När det gäller teaterverksamhet har en utredning gjorts för att undersöka förutsättningarna för inhyrning till endast biljettkassa och vaktmästeri. Slutsatsen blev dock att det var olämpligt med inhyrning.

¹ Möte i september 2013.

Inhyrning är aktuell framför allt inom skolan, förskolan och vården. I normalfallet används inhyrning för lösa oplanerad korttidsfrånvaro. Även i avvaktan på rekrytering har det förekommit att inhyrning skett. Vid ett tillfälle slutade en ekonomichef hastigt, varför man var tvungen att hyra in arbetstagare från bemanningsföretag. Arbetsgivaren blev så nöjd och arbetstagaren var intresserad av att fortsätta, så arbetstagaren anställdes av kommunen. Det förekommer också att verksamhet ligger på entreprenad, exempelvis städning och skolbespisning. Anledningen till att kommunen använder sig av inhyrning är alltså i huvudsak för att täcka upp vid oplanerad korttidsfrånvaro, dvs. det är brådskande, eller som en tillfällig lösning under pågående rekryteringsprocess. Den inhyrda personalen utför motsvarande arbetsuppgifter som ordinarie personal. De ”enklare arbetsuppgifterna” är idag så få, att sådana blir aktuella vid omplaceringssituationer. Möjligheten att kunna hyra in personal är viktig för kommunen, särskilt avseende de verksamheter där det föreligger ett legitimationskrav. När det gäller förskollärare examineras inte tillräckligt många, varför inhyrning är nödvändig. Inhyrning används för att möta efterfrågan och inte för att kringgå bestämmelserna om företrädesrätt. I kommunen fanns tidigare s.k. pooler, men de var inte bra ur arbetsmiljösynpunkt. Det fungerade dåligt att med kort varsel förskjuta arbetstid för personal, som många gånger var småbarnsföräldrar. Försök gjordes då att ha en pool för mer erfaren personal, med bättre lönevillkor. Det fungerade dock inte heller, då cheferna ute i verksamheten försökte lösa vakanser med andra timanställda, som kostade mindre. De fackliga organisationerna har aldrig haft invändningar mot inhyrningen, utan sett inhyrningen som ett sätt att lösa problem som uppstått. Vid inhyrning i skolverksamheten har elevernas bästa varit fokus för alla. Det hade kanske varit annorlunda om inhyrningen föregåtts av uppsägningar. Den fråga som diskuterats i samband med MBL-förhandlingarna har varit orsaken till inhyrningen. Problemet med inhyrningen är att de kan ha svårt att hitta rätt kompetens.

Behovet av att anlita personal från bemanningsföretag kommer förmodligen att öka när det gäller lärare/förskollärare och sjuksköterskor.

För kommunens personal är inhyrning inte något problem. Där- emot kan det nog vara jobbigt för den som hyrs in, eftersom denne inte är med på exempelvis arbetsplatsträffar. Den inhyrde blir inte ”en del i arbetslaget”.

15.3 Ett landsting²

Samtalet ägde rum med en personaldirektör vid landstinget ifråga samt en företrädare för Sveriges läkarförbund, varvid följande framkom.

Landstinget består av olika förvaltningar. Det är i huvudsak tre sjukvårdsområden, vårdcentraler, området för medicinsk diagnos, folktandvård, regional utveckling inkluderande kulturverksamhet, länstrafik, IT och landstingsfastigheter.

De centrala kollektivavtal som gäller är Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK 13) med bilagan Allmänna bestämmelser (AB) och en underbilaga till AB med specialbestämmelser för läkare. I dessa avtal finns ingen reglering avseende inhyrning. Dessutom finns det lokala avtal om arbetstid, där bl.a. övertid, jour och möjligheter att arbeta extra under ledig tid tas upp. Inte heller i dessa avtal finns reglering om inhyrning från bemanningsföretag.

I vissa offentliga upphandlingar tillämpas en karensregel. Den innebär att en arbetstagar, som har sagt upp sig från sin anställning och tar ny anställning i ett bemanningsföretag, inte får hyras ut till sin före arbetsgivare förrän minst sex månader förflutit sedan anställningen upphörde. Bestämmelsen motsvarar regeln som tidigare fanns i 4 § lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

Inom sjukvårdsområdena använder landstinget sig av inhyrning från bemanningsföretag. Det är läkare som hyrs in, däremot inte annan personal. Vid något tillfälle fanns önskemål om att hyra in sjuksköterskor inför en sommar, men det kunde inte lösas av bemanningsföretaget. I andra landsting förekommer det att även annan sjukvårdspersonal än läkare hyrs in. Det finns ett fåtal konsulter i deras verksamhet, som alltså inte kommer från bemanningsföretag. Företrädesvis gäller detta IT-sidan och det kan vara fråga om att ta fram ett nytt IT-system.

Någon inhyrning av personal från bemanningsföretag under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger har de aldrig hört talas om. Landstinget ifråga har aldrig sagt upp tillsvidareanställda läkare på grund av arbetsbrist. Istället tvingas de till inhyrning för att kunna bedriva verksamheten. Möjligheten att kunna hyra in läkare från bemanningsföretag är nödvändig, eftersom det inte går att rekrytera läkare på annat sätt.

² Möte i oktober 2013.

Personaldirektören har berättat följande angående verksamheten. Under perioden januari–augusti 2013 fanns det i landstinget omkring 600 tillsvidareanställda läkare samt drygt tio visstidsanställda och timanställda motsvarande 20 årsarbetskrafter. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) tog hösten 2012 ett beslut om en strategi för att kostnaderna för inhyrning ska halveras under år 2014 i förhållande till år 2011. För deras landsting skulle det innebära 45 miljoner kronor istället för 90 miljoner kronor. Han ser det ”mer som psykologiskt än möjligt”, men en kraftfull signal till bemanningsföretagen om att landstingen arbetar för att minska kostnaden för inhyrning.

Sedan i början av år 2013 finns det en strategi antagen av deras landsting för att i linje med SKL:s beslut försöka begränsa beroendet av bemanningsföretag. De försöker nu bl.a. göra rekryteringar utomlands. Dessutom görs planering för en långsiktig kompetensförsörjning genom en utökning av AT-anställningar (allmäntjänstgöring inför legitimation), liksom en särskild satsning på ST³ (specialistutbildning). Han tror att det är bra om dessa åtgärder kan kombineras med inhyrning av personal från bemanningsföretag. I dagsläget är det för mycket inhyrd personal, vilket är väldigt dyrt. Kostnaden för inhyrning är dock en mycket liten del av den totala lönekostnaden i deras landsting. Från arbetsgivarhåll ser man gärna att fler läkare skulle vilja arbeta extra inom det egna landstinget, vilket det bara är ett fåtal som gör.

Under en period har det inte utbildats tillräckligt många läkare i Sverige, i synnerhet inte inom vissa discipliner. Det är brist på läkare inom allmänmedicin, psykiatri och röntgen. Bristen på allmänläkare gör det sårbart för primärvården. Under 1990-talet och början på 2000-talet hade landstinget svårt att rekrytera läkare. En orsak var en ändrad fördelningsprincip vad gäller fördelningen av AT- och ST-läkare. Fram till 1990-talet styrde Socialstyrelsen fördelningen över landet av AT-läkare och ST-läkare. När detta släpptes fritt för att marknaden skulle reglera frågan blev resultatet att de flesta läkare stannar i storstadsregionerna. Problem förelåg även beträffande annan personal beroende på att det skedde omställningar, där sjuksköterskor, undersköterskor och läkarsekreterare erbjöds garantipension vid 58 års ålder, varefter nyrekryteringar skedde. I många landsting har det varit brist på läkare sedan 1990-talet och är så fortfarande. Rekryteringen är framför allt ett glesbygdsproblem. Ju längre bort från utbildningsorterna man kommer,

³ ST innebär specialisttjänstgöring och är en utbildning inom en viss specialitet för legitimerade läkare.

desto svårare blir det att rekrytera. I Norrland finns en mängd lösningar för att klara av bemanningen. I exempelvis Småland och delar av Östergötland är det också svårt att rekrytera, särskilt till vårdcentraler på mindre orter.

För ungefär tio år sedan tog deras landsting ett beslut om att stoppa inhyrning av läkare. Det höll emellertid inte, för man klarade inte verksamheten och förbudet gällde därför bara en kort period.

Företrädaren för Sveriges läkarförbund har uppgett följande. Förbudet mot att ta in hyrläkare ledde till att de fackliga organisationerna tvingades agera. Huvudskyddsombuden gick in och hänvisade till arbetsmiljölagen, vilket ledde till att totalstoppet hävdades efter några månader. Sedan femton år tillbaka är det allmänt vedertaget att inhyrning kan ske. Han har tidigare arbetat som allmänläkare på en vårdcentral utanför centralorten. Det fungerade bra till dess de andra ordinarie läkarna fick arbeten närmare centralorten, varefter han var den ende ordinarie läkaren. Verksamheten hade inte kunnat fortsätta om det inte funnits möjlighet att hyra in läkare från bemanningsföretag.

När det gäller kompetenskrav på de s.k. hyrläkarna skiljer det sig åt mellan olika verksamheter. För att arbeta som hyrläkare inom slutenvård krävs specialistkompetens, dvs. det tar minst 2–3 år innan man kan arbeta som hyrläkare inom området. Vad gäller allmänmedicin, vilket det är fråga om på vårdcentraler, är däremot enda kravet legitimation. En läkare kan alltså gå under handledning på vårdcentralen och få sin legitimation, för att därefter återkomma som hyrläkare efter 2–3 veckor och förutsättas arbeta självständigt. Han anser att arbetet som allmänläkare egentligen är svårare och att det krävs erfarenhet. För de ordinarie läkarna på vårdcentralen innebär det merarbete med inhyrda läkare, eftersom hyrläkarna ofta endast arbetar kortare perioder. Med tanke på patientsäkerheten krävs system för bevakning av t.ex. avvikande prover. Han tror dessutom att det blir fråga om större volymer prover och remisser, eftersom hyrläkaren inte känner patienten så väl.

Både *arbetsgivarsidan* och *den facklige företrädaren* har tillagt följande. Frågan om inhyrning av läkare är komplex. Risken för patientsäkerheten och arbetsmiljöaspekten för enheter med mycket inhyrd personal gör att inhyrning kan ifrågasättas. Å andra sidan är det bra att inhyrning kan ske, om konsekvensen skulle vara att det inte går att driva någon verksamhet alls. Det är dock inte bra med ett för stort beroende av hyrläkare. I och för sig kan det vara positivt om en specialist från ett större sjukhus under t.ex. semester-

tider arbetar på ett mindre sjukhus i glesbygden. Emellertid är det kanske inte bra för teamet, eftersom läkaren inte känner till rutinerna. Går det inte att hitta personal är det förstås ändå fördelar med inhyrd arbetskraft. En hyrläkare kan ju också vara väldigt effektiv, eftersom denne "slipper" administrativa uppgifter och kan ta emot fler patientbesök istället. Det måste beslutas lokalt efter de förhållanden som råder. I exempelvis Norrland är rekryteringsproblemen stora och inhyrning nödvändig. Även i Stockholm råder det brist på läkare inom primärvård och psykiatri.

Inhyrning sker normalt inte för att lösa korttidsfrånvaro. Det sker normalt för längre och mer varaktiga behov och huvudskälet är svårigheten att rekrytera specialister. Eftersom det har varit väldigt svårt att rekrytera personal till vissa vårdcentraler, har det förekommit att man tvingats acceptera att en läkare varit inhyrd under så lång tid som ett år. Många gånger kan det vara så att en läkare hyrs in för en vecka eller två, vilket inte heller är någon bra lösning.

Det finns samverkansavtal där frågor enligt medbestämmandelagen diskuteras. Vid inhyrning löses frågan lokalt i normalfallet och fackliga företrädare måste då involveras. Vad som diskuteras är i huvudsak orsaken till inhyrningen och omfattningen därav. Inom deras landsting har den fackliga organisationen aldrig motsatt sig inhyrning. Inhyrningen sker ju för att lösa en problematisk arbets-situation. Vilka bemanningsföretag som ska väljas är redan upp-handlat. Det finns 3–4 leverantörer per verksamhetsfält, för att inte göra systemet sårbart. Det har för ett antal år sedan förekommit att ett bemanningsföretag inte hade kontrollerat referenser. "Läkaren" som var inhyrd under en sommarvecka, hade studerat utomlands, men inte fullföljt utbildningen. När det uppdagades blev "läkaren" hemskickad. Numera finns rutiner för hur kontroller och introduktioner ska ske och det är auktoriserade bemanningsföretag man anlitar, där det råder ordning och reda. Det hinder som funnits vid inhyrning har gällt svårigheten att hitta den kompetens som behövs.

Många unga arbetar som hyrläkare. De har nyss fått sin legitimation och vill förmodligen prova sig fram inom olika arbetsfält innan de bestämmer sig för specialisering. Även många äldre som lämnat en tidigare anställning med pension arbetar som hyrläkare. Många hyrläkare uppskattar att få ha fokus på patientkontakter och slippa organisatoriska frågor och rutiner som är tidsödande. Dessutom har goda löneförhållanden för hyrläkare betydelse.

När det gäller relationen mellan de inhyrda och de anställda i landstinget är det i och för sig ingen som ”tittar snett”, utan man umgås normalt på exempelvis raster. Hyrläkaren deltar inte på personalmöten och blir på så sätt inte ”en i gänget”.

Företrädaren för läkarförbundet har sagt att det råder ett öppet klimat, även om inhyrningen ”drabbar” de tillsvidareanställda på olika sätt. Förutom att bevaka provtagningar och beslut om remisser, får den tillsvidareanställda personalen större ansvar för handledaruppgifter, åtminstone i öppenvården.

Det har förekommit att en hyrläkare anställts i organisationen, men det är ovanligt, förmodligen beroende på att lönen är bättre som hyrläkare.

Det har gjorts försök med personalpool för läkare, men det var inte framgångsrikt. Generellt sett har läkarna inte varit intresserade.

15.4 Ett privat vårdföretag⁴

Samtalet skedde med grundaren och tidigare vd:n för företaget. Någon lokal facklig företrädare finns inte, vilket enligt företagaren var skälet till att någon företrädare för arbetstagarna inte deltog.

I företaget arbetar läkare, sjuksköterskor, undersköterskor, barnmorskor och administrativ personal.

Företaget har inte något eget kollektivavtal, utan har hängavtal. De är med i Företagarna.

Ibland hyr de in personal från bemanningsföretag. De har dock aldrig hyrt in personal då företrädesrätt till återanställning föreligger. Det har bara skett uppsägningar vid två tillfällen, varav den ena på grund av personliga skäl. Den andra gällde arbetsbrist inom området marknad/IT. De hade inte tillräckligt med arbete och var övertaliga. Personen ifråga erbjöds annat arbete, men tackade nej. Vid ett annat tillfälle uppstod problem i samband med en visstidsanställning, men tvisten löstes i samförstånd. Den hade dock inte heller något samband med inhyrning.

Anledningen till att de hyr in personal är att de behöver personal i samband med sommarsemestrar samt som vikarier i samband med sjukdom. Andra skäl är att det är administrativt enklare än att anställa och att det går fortare att få in någon i arbete. De har hyrt in barnmorskor och personer till receptionen. Det har även hänt att de har hyrt in läkare, men inte de senaste åren.

⁴ Möte i september 2013.

Vid ett tillfälle blev en barnmorska hastigt sjuk och sedan långtidssjukskriven. Eftersom det var svårt att hitta en ersättare hyrdes en barnmorska in för längre tid, dock inte så lång tid som ett halvår. Den inhyrda barnmorskan var mycket erfaren och arrangementet fungerade utmärkt.

Tidvis har det varit problem att få receptionen att fungera, bl.a. på grund av sjukdom. I de situationerna har de provat med inhyrning från bemanningsföretag. Det har varit positivt att veta att någon alltid funnits på plats. Å andra sidan har det kommit olika personer, vilket gjort att ”det aldrig var någon som blev en del av oss”. De konstaterade emellertid att inhyrning inte fungerade beträffande deras reception. Det ställs stora krav på receptionisten, eftersom vederbörande måste kunna lotsa vidare till rätt person och ibland också hänvisa direkt till sjukhus. Med anledning av det var de ofta tvungna att ha någon som ”satt bredvid”.

Möjligheten att hyra in personal från bemanningsföretag är generellt sett mycket viktig för dem och kommer förmodligen att få ökad betydelse. Det är ett sätt att snabbt få in personal på sommaren, vilket är av stor betydelse för dem, eftersom de inte har sommarstängt. Personligt bemötande är mycket viktigt i deras verksamhet och om de är missnöjda med någon inhyrd hyr de inte tillbaka denne. Inhyrning är också ett led i deras rekrytering. Att anställa innebär ett stort ansvar och följderna kan vara förödande för ett mindre företag om man ”får tag på fel person”. Det har hänt att de erbjudit anställning till person som tidigare hyrts in från bemanningsföretag.

När det gäller inhyrning av barnmorskor har det aldrig varit problem i relationen mellan inhyrd och tillsvidareanställd personal. Den ordinarie personalen har tvärtom uppmuntrat inhyrning, eftersom det avlastar dem.

15.5 En myndighet⁵

Samtalet ägde rum med myndighetens HR-chef samt företrädare för Saco och ST. Företrädaren för Seko hade anmält förhinder.

Av personalen är 95 procent tillsvidareanställda, medan 5 procent är anställda på visstid. Under en nära framtid är det aktuellt med stora pensionsavgångar. Bemanningsfrågan är därför särskilt intressant för myndigheten.

⁵ Möte i november 2013.

Verksamheten när det gäller ärendehantering sköts på två typer av kontor, dels lokala kontor, dels nationella kontor. De lokala kontoren är ansvariga mot ett antal kommuner och handlägger ärenden där det ofta är fråga om personliga kundmöten. De nationella kontoren handlägger ärenden för hela landet, indelat efter ärendetyp. Det är frågor som inte bygger på kundmöten, utan som handläggs skriftligen.

För verksamheten gäller de statliga avtalen. Några lokala avtal finns inte. De avtal som finns innehåller inte något om inhyrning under företrädesrättstid.

HR-chefen har berättat bl.a. följande. Vid två tillfällen har de hyrt in personal från bemanningsföretag. Orsakerna var tillfälliga arbetstoppar och att det var brådskande. Lönekostnaden för inhyrning av personal är så liten att den är en ”omätbar andel” av den totala lönekostnaden.

Vid det ena tillfället skedde inhyrning till ett av de nationella kontoren i södra Sverige. Det var två personer som hyrdes in för att lösa en tillfällig arbetstopp. Arbetsläget var ansträngt för de ordinarie handläggarna och mycket övertid förekom. Inhyrning var ett sätt att snabbt lösa det uppkomna problemet. Det är i ett sådant läge lättare att anlita ett bemanningsföretag än att själv anställa, vilket är en process som normalt tar upp till tio veckor.

Det andra inhyrningstillfället avsåg ett nationellt kontor i Mellansverige. Anledningen till inhyrningen var en besvärlig arbetstopp vad gällde en viss ärendetyp. Den inhyrda personalen arbetade bra och enligt vad de själva uttryckt kände de sig väl omhändertagna av myndigheten. Eftersom myndigheten är ovan vid att anlita bemanningsföretag har det inte funnits behov av rutiner kring detta, varför en del frågor uppstod. De ser inhyrning som en lösning, som kommer att användas när särskilt behov uppstår, dock ganska sällan. Inhyrningen vid kontoret i Mellansverige blev en bra rekryteringsbas. Flera av de inhyrda anställdes på viss tid efter 5–6 månader. En del av dem har sedan sökt andra tjänster, varav några kommit till huvudkontoret i Stockholm. Arbetstagarna ifråga hade förmodligen inte sökt sig till deras myndighet, om de inte kommit in via bemanningsföretaget.

Den inhyrda personalen har inledningsvis skött enklare arbetsuppgifter, men har sedan handlagt samma slags ärenden som den ordinarie personalen.

Bland de inhyrda finns en stor del unga, men alla åldrar förekommer. Andelen kvinnor och män på myndigheten är 79 respektive

tive 21 procent. Förhållandena är ungefär desamma bland inhyrd personal.

Inhyrning under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger är inte aktuell och har aldrig förekommit. Det är oärligt att säga upp personal på grund av arbetsbrist och sedan hyra in personal under återanställningstiden. Om det är fråga om behov av ny kompetens, är det förstås en annan sak. Inhyrning under företrädesrättstid skedde inte heller under omorganisationsperioden åren 2005–2008. Någon extra personal togs inte in. Man låg istället kvar med en högre bemanningsnivå.

Möjligheten att hyra in personal är viktig för myndigheten och förmodligen kommer intresset av det att ligga på samma nivå som idag. Myndigheten ser bemanningsanställda som en naturlig del av personalstyrkan, eftersom inhyrning är ett bra sätt att lösa oförutsedda problem. Att bemanningsföretagen är auktoriserade är viktigt.

På IT-området köper myndigheten kompetens utifrån, t.ex. från något större dataföretag, men det är fråga om hela projekt och inte inhyrning från bemanningsföretag. Någon inhyrning till reception förekommer inte. De samarbetar med Samhall och har en del lönebidragsanställd personal.

De fackliga företrädarna har redovisat sin syn på inhyrning på följande sätt. Principiellt sett är de inte så förtjusta i företeelsen inhyrning från bemanningsföretag, utan föredrar fast anställning eller visstidsanställning direkt hos myndigheten. Arbetsgivaren valde dock att lösa problemet på kontoret i Mellansverige med inhyrning, vilket visade sig fungera väl och ledde till att många av de inhyrda sedan anställdes på viss tid. De har inte motsatt sig inhyrning, utan har när det varit aktuellt ansett det vara ett nödvändigt sätt att lösa uppstådda problem under en begränsad tid. Alternativet hade varit att lägga ut övertid, men det var redan ett ansträngt läge. Inledningsvis ifrågasatte de som fackliga företrädare om inhyrd personal kan ägna sig åt myndighetsutövning, men klartecken lämnades av myndighetens jurister. ST reagerade på, och tog upp med arbetsgivaren, att de bemanningsanställda, som kontaktat dem, hade lägre löner än myndighetens egen personal. Med arbetsgivaren diskuterades också vem som skulle svara för kostnader för friskvård, utbildningsdagar etc. och hur flextiden skulle hanteras. De fackliga företrädarna hade en bra dialog med arbetsgivaren och inhyrningen ledde till visstidsanställningar direkt hos myndigheten, efter inhyrning på omkring 5–6 månader. Den in-

hyrda personalen gav positiv återkoppling till myndigheten som arbetsgivare.

Det har inte förekommit inhyrning under företrädesrättstid.

En viktig fråga för dem är att diskutera vilken typ av arbetsuppgifter som är lämpliga för inhyrd personal. Det är inte bra att inhyrd personal ägnar sig åt mer fördjupade utredningar, där personkontakten med kunden kan sträcka sig över flera år.

Angående förhandlingsskyldigheten i samband med inhyrning anger *båda parter* att det är en vanlig samverkansfråga. Vad som diskuteras är valet av bemanningsföretag, orsaken till inhyrningen, omfattningen, fördelar/nackdelar med inhyrning istället för visstidsanställning, inhyrningen som rekryteringsbas och frågan om myndighetsutövning.

HR-chefen har tillagt att det finns ramavtal angående vilka bemanningsföretag som får anlitas. De kan gå via ramavtalet eller välja att göra en egen upphandling. Eftersom det aldrig har varit fråga om några stora volymer och inhyrning bara förekommit vid ett par tillfällen har det aldrig varit aktuellt att göra någon egen upphandling. Innan avrop gjordes enligt ramavtalet angav de kompetenskrav och pris. De fick sedan exempel på möjliga leverantörer. Sedan var det ju myndigheten som bestämde vilka som skulle anlitas. De har inte, och får inte, ha önskemål om vilka specifika personer som ska hyras in. Vad som diskuterades i samband med inhyrningen var om det finns gränser för vad en inhyrd arbetstagare får göra. Frågan om det är möjligt att en inhyrd arbetstagare ägnar sig åt myndighetsutövning och fattar beslut, när vederbörande inte har någon anställning hos dem togs upp och det konstaterades att det var tillåtet. En annan fråga som togs upp var hur många tillsvidareanställda som ska ingå i grundbemanningen.

15.6 Två tillverkningsföretag

15.6.1 Företag 1⁶

Samtalet ägde rum med två företrädare för HR-avdelningen, bl.a. bolagets personalchef; en bolagsjurist, platschefen vid en av fabrikererna i Sverige, samt fackliga företrädare för IF Metall, Akademikerföreningen, Ledarna och Unionen.

⁶ Möte i september 2013.

Företrädarna för arbetsgivaren har berättat bl.a. följande. Bolaget har fabriker på flera ställen i Sverige och även utomlands. Tillverkningen omfattar bl.a. lastbilar och bussar. Av de tillsvidareanställda i Sverige är ungefär hälften arbetare och hälften tjänstemän. Härtill kommer konsulter, vilka vanligen kommer från enskilda konsultfirmor. Det finns inte så många visstidsanställda. En del av dem är anställda inom ramen för bolagets utbildningsprogram.

Det centrala kollektivavtalet på arbetsidan är Teknikavtalet, vilket innehåller regler om inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning; de s.k. KFF-reglerna. Några lokala avtal som reglerar inhyrning finns inte. Tidigare fanns på en av fabrikerna ett lokalt avtal med en begränsning vad avsåg antalet inhyrda från bemanningsföretag.

Bolaget använder sig av inhyrning från bemanningsföretag till de olika verksamheterna och möjligheten till inhyrning är mycket viktig för bolaget. Exakt i vilken omfattning det kan bli aktuellt med inhyrning i framtiden är svårt att uttala sig om, eftersom behovet varierar utifrån förutsättningarna på marknaden.

Inhyrning av personal från bemanningsföretag under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger förekommer inte.

Företrädaren för IF Metall har uppgett bl.a. följande i frågan: Vid fabriken där han är verksam har aldrig förekommit någon konflikt i frågan om inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning. Inhyrning har inte skett förrän tiden för företrädesrätt till återanställning har löpt ut. Arbetstagare som haft företrädesrätt till återanställning har tagits in på visstidsanställningar. Först därefter har inhyrning från bemanningsföretag skett. De s.k. KFF-reglerna har aldrig varit aktuella att tillämpa.

Företrädaren för Ledarna har uppgett att det på en fabrik har förekommit oenighet angående begreppet tillräckliga kvalifikationer, men saken har inte drivits till rättslig prövning. Företaget valde att inte återanställa i den aktuella situationen och påstod att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer. Istället valde arbetsgivaren att hyra in personal.

Platschefen och företrädaren för IF Metall har samstämmigt berättat att kollektivavtalsregleringen inte har påverkat frågan. Det har aldrig varit aktuellt att "strunta i företrädesrätten" och hyra in istället. Företaget är och har varit tydligt med att följa regelverket om återanställningsrätten. Frågan om anställning går alltid ut till dem som gjort anspråk på företrädesrätt till återanställning enligt företagets policy.

Platschefen har uppgett bl.a. följande angående verksamheten han ansvarar för: I fabriken sker sammansättning av fordon. Utöver sammansättning och tillverkning sker förpackningsverksamhet. Tillverkningen sker på två "liner" och man har dags/kvällsskift samt arbetar även lördagar. Sedan lågkonjunkturen 2008–2009 har marknaden varit ganska stabil. År 2008 gick antalet fordon som sattes samman ned med cirka 75 procent per dag, dvs. en kraftig reducering i antalet tillverkade fordon. Av de då 2 500 anställda tvingades cirka 1 300 lämna fabriken. Motsvarande neddragning skedde på packningssidan. Tillverkningen räckte knappt för arbete på en "line" och läget var ansträngt.

Under åren 2009 och 2010 skedde en försiktig uppgång. Under åren 2011 och 2012 inträffade mindre, tillfälliga, nedgångar, vilket bl.a. ledde till att kvällsskiftet drogs in en tid. Även om det skett en uppgång har tillverkningen aldrig nått upp till den nivå som gällde före krisen 2008.

Det finns således ett behov av att snabbt kunna möta upp- och nedgångar, dvs. ett flexibilitetsbehov. Fabriken är kopplad såväl till den europeiska marknaden som till världsmarknaden. Köparna av lastbilar hade tidigare planer för bilbyten, men de är idag mer försiktiga med hänsyn till världskonjunkturen. Med tanke på de upp- och nedgångar som sker finns behov av att kunna hyra in personal från bemanningsföretag för att möta svängningarna. Det arbetstids-system som tidigare fanns fungerade inte, då det bara hade en flexibilitet om tio procent och lågkonjunkturen år 2008 slog mycket hårdare.

Det finns också behov av att kunna ta in konsulter från enskilda konsultfirmor på tjänstemannasidan. Eftersom det förekommer utveckling av många nya produkter i fabriken, finns det ett särskilt stort behov av tjänstemän på tekniksidan. Det är därför viktigt med flexibilitet också där. Ibland är det fråga om stora projekt, t.ex. utveckling av ett nytt fordon, vilket kan kräva konsulttjänst under längre tid. I de fallen är det inte fråga om inhyrning från bemanningsföretag.

Skälen till att de använder sig av inhyrning är således att verksamheten är mycket konjunkturberoende. Storleken på arbetsstyrkan måste vara anpassningsbar vid både arbetstoppar och arbetsdalar. Det är dessutom administrativt enklare att hyra in än att anställa. Utöver inhyrd personal har de även en del visstidsanställd personal för att kunna vara flexibla.

Den inhyrda personalen har motsvarande arbetsuppgifter som anställd personal och är en del av arbetslaget.

Vikarier på grund av sjukdom och föräldraledighet ordnas inom ramen för den ordinarie personalstyrkan, där de har ”överbemanning” om tio procent.

Företrädaren för IF Metall har bl.a. uppgett att det år 1997 påbörjades förhandlingar om ett nytt arbetstidssystem, vilket skulle underlätta omställning vid svängningar i konjunkturen. Det byggde på fasta anställningar och flexibilitet i form av ”mertid” när det var mycket att göra och lediga skift när arbetsbelastningen var mindre. Systemet ”kördes dock i botten” åren 2008–2009 i samband med lågkonjunkturen. IF Metall-klubben har inget emot bemanningsföretag i sig. Däremot anser facket att de inhyrda och de anställda i kundföretaget ska ha samma villkor, vilket de emellertid inte har. Arbetsgivaren kan säga till bemanningsföretaget att företaget måste dra ner på verksamheten inom kort, vilket omgående påverkar de inhyrda. Fordonsindustrin dominerar i deras region, varför det kan vara svårt för bemanningsföretagen att hitta nya arbeten till de inhyrda. Motsvarande problem finns på en annan ort, där inhyrning till bolagets fabrik sker från enbart ett företag. Principiellt anser IF Metall-klubben att företagen undandrar sig ansvar i samband med uppsägningssituationer och låter bemanningsföretaget ta hand om problemen. En konkurrens fördel i vissa andra länder i Europa är att företagen har statligt stöd för ”friskift”.

I det dagliga arbetet fungerar relationen mellan de inhyrda och i kundföretaget anställd personal väl. När det blev vanligt att hyra in personal från bemanningsföretag fick de bemanningsanställda ofta ta tunga arbeten, men det problemet har klingat av. Det finns andra skillnader som exempelvis att de inhyrda har arbetskläder med bemanningsföretagets logga, och att de inte har lika många ombyteskläder som de anställda i bolaget. Det har varit ett problem att de anställda på bemanningsföretaget ofta har varit medlemmar i Svenska Transportarbetareförbundet. De har dock löst det på så sätt att IF Metall får företräda även de bemanningsanställda i förhållande till bolaget.

Övriga fackliga företrädare har påpekat att nedgången på lastbilsidan har påverkat verksamheten på även andra fabriker.

Personalchefen har framhållit att företaget har ett lönsamhetsansvar för samtliga fabriker, vilka finns på många platser i världen. Bolagets verksamhet påverkas av världsekonomin. Det är av stor betydelse att inhyrning kan ske och att personalstyrkan snabbt kan

anpassas till ändrade förhållanden. Hur stor andel av personalen som är inhyrd varierar mellan 5 procent vid lågkonjunktur till 15–20 procent vid högkonjunktur. På tjänstemannasidan är 15–20 procent konsulter från enskilda konsultbolag, vilka sysslar med produktutveckling. Inhyrning har dessutom blivit ett nytt rekryteringssätt och många inhyrda erbjuds anställning i bolaget.

Företrädaren för Akademikerföreningen har framfört att företaget har ”en agenda” att använda sig av konsulter. En stor grupp tjänstemän är s.k. resurskonsulter. Det är fråga om 35 procent, vilket inte kan betraktas som nödvändigt ur flexibilitetssynpunkt. Det är dock inte fråga om anställda från bemanningsföretag, utan entreprenörer. Det förekommer emellertid andra varianter, där konsulter från enskilda konsultfirmor kräver arbetsledning från deras företags personal, vilket inte är meningen. Beträffande konsulterna är det specialistkunskaper som efterfrågas. Vissa konsulter har arbetat mycket lång tid i verksamheten, vilket kan ifrågasättas, om det är flexibilitet som är skälet till att arbetet läggs på konsulter.

Personalchefen har i anledning av detta uppgett att arbetsgivaren och arbetstagersidan har olika syn på frågor som gäller konsulter från konsultfirmor. Dock kan det vara så att det finns konsulter på platser där de inte bör finnas och den frågan ses över. Det är fråga om en strategisk översyn som tar några år. Ibland kan det vara fråga om stora utvecklingsprojekt av t.ex. en ny lastbilsmodell, vilket tar lång tid, och kräver att konsulten finns hos dem. Det förekommer också att konsulten själv inte vill bli anställd av dem.

Företrädaren för IF Metall har poängterat att det är stor skillnad på inhyrd personal från bemanningsföretag och teknikkonsulter. Teknikkonsulterna är ofta välutbildade personer med fast jobb i någon konsultfirma. Den inhyrda personalen är ofta ungdomar under 25 år.

Angående frågan om hur förhandlingarna inför inhyrningen går till har *platschefen* berättat att det på fabriken som han ansvarar för finns ett bemanningsråd där han, personalchefen samt företrädare för IF Metall, Unionen och Ledarna deltar. De sammanträder varannan vecka och går igenom orderläge och prognoser. Vissa frågor leder till formella förhandlingar. Är det fråga om att ta in ny personal sker särskilda förhandlingar. Frågor om namn, när personen ska börja och hur lång tid personen kommer att vara inhyrd tas upp. Vad som diskuteras i samband med MBL-förhandlingar är i huvudsak valet av bemanningsföretag, antalet inhyrda och att inhyrningen är en rekryteringsbas. På kollektivsidan finns det numera ett etable-

rat arbetssätt när det gäller anlitandet av bemanningsföretag. Relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna var inledningsvis ansträngd, men nu är det bättre. Fabriken har ansvar för var ”sist ut” med att ta in bemanningsanställda, och det finns fortfarande medarbetare som är emot inhyrning från bemanningsföretag. Det är inte tänkt att ständigt ha inhyrda på kollektivsidan under flera års tid.

Företrädaren för IF Metall har å sin sida berättat att motståndet från arbetstagarerna var kompakt när diskussionen började. Parterna är i och för sig ense om att det måste finnas en flexibilitet. Facket har begränsade möjligheter till veto i frågan, men det är inte totalt samförstånd. Det vore dock bättre med flexibel arbetstid och att kundföretagen själva fick ta ansvar för de varsel, som kan bli aktuella när anställningar måste avslutas. De anställda på bemanningsföretagen känner en stor oro i samband med att inhyrningen avslutas. Det är inte alltid säkert att arbetstagarerna kan få annan anställning, i synnerhet inte om bemanningsföretaget är knutet till en enda bransch. Å andra sidan är bemanningsföretagen ett sätt för invandrarungdomar att komma in på arbetsmarknaden, vilket är mycket tydligt i bolaget där han är verksam, och det är en positiv sida med inhyrning.

Företrädaren för Akademikerföreningen har anmärkt att de har synpunkter på hur förhandlingarna sköts. De får inte veta namn eller från vilket bolag konsulten kommer. Inte heller får de veta vad konsulten ska göra och för hur lång tid denne ska anlitas.

Företrädaren för Ledarna har uppgett att det på fabriken där han arbetar finns ett ”bemanningsråd” för tjänstemän. Vid månadsvisa möten lämnas motsvarande information som för inhyrda.

15.6.2 Företag 2⁷

Samtalet ägde rum med personalchefen för den globala produktionen, ytterligare en personalchef samt ordföranden för IF Metall (hela koncernen).

Företaget har fabriker på flera orter i Sverige. Dessutom finns fabriker utomlands. Företaget producerar bl.a. lastbilar och bussar. I Sverige är ungefär hälften anställda i produktion och hälften som tjänstemän. Inom produktionsområdet finns bara tillsvidareanställda och inhyrd personal från bemanningsföretag. På tjänstemannasidan

⁷ Möte i september 2013.

förekommer uppdrag för konsulter från enskilda konsultbolag. Dels är det fråga om s.k. resurskonsulter, dels kompetenskonsulter. De senare anställs för att ta fram nya produkter. Det är således i dessa fall inte fråga om inhyrning från bemanningsföretag.

På arbetarsidan gäller det centrala Teknikavtalet som finns med IF Metall, där de s.k. KFF-reglerna finns. Dessutom finns särskilda regler i lokala kollektivavtal, s.k. flexibilitetsavtal, som reglerar inhyrning i produktionen.

Arbetsgivarsidan har vidare anfört att de i slutet av 1990-talet hade många visstidsanställda och ett flexitidssystem. Efter den ekonomiska krisen 2008–2009 tvingades de göra om systemet av flexibilitets- och konkurrensskäl. Det var en ”ekonomisk smäll” som lett till en nervösare marknad. Flexibilitetsavtalet slöts år 2011 och reglerar, förutom frågan om flexibel arbetstid, inhyrning från bemanningsföretag i produktionen. Där definieras inhyrning av tre slag. Enligt huvudregeln gäller inhyrningsuppdrag tills vidare. För studielediga eller föräldralediga får inhyrning ske upp till åtta veckor. Som tredje grund finns projektinhyrning, vilket kan förekomma vid t.ex. fel på komponenter som snabbt måste åtgärdas. I avtalet anges också att rekryteringen till bolaget i framtiden kommer att ske från den inhyrda personalen. När det gäller kompetenskraven avseende den inhyrda personalen, är de i princip desamma oavsett varför inhyrning sker. Möjligheten att hyra in personal från bemanningsföretag är viktig för dem. Företagets verksamhet är global och beroende av konjunkturen på världsmarknaden. Det är viktigt för dem att ha en personalstyrka som på ett flexibelt sätt kan anpassas efter konjunktursvängningarna. Flexibiliteten skapas genom inhyrning av personal från bemanningsföretag. Skälen till att företaget inte anställer på viss tid istället för att hyra in personal från bemanningsföretag är i huvudsak att de har professionella parter på bemanningssidan som delar deras värderingar och att det måste vara tryggare för arbetstagaren att ha en fast anställning vid bemanningsföretaget istället för att ha en visstidsanställning hos dem. Är arbetstagaren anställd i bemanningsföretaget omfattas denne av omställningsförsäkringen, vilket inte är fallet om vederbörande är visstidsanställd hos dem. För den som enbart har en visstidsanställning är det svårare att exempelvis få lån eller ett hyreskontrakt. För närvarande finns 900 personer inhyrda i företaget i Sverige. Företaget följer marknadssituationen, vilken är svår att förutsäga efter krisen 2008/2009. I december 2012 var de exempelvis tvungna att avsluta alla kontrakt med bemanningsföretagen, medan de redan i

mars 2013 kunde hyra in personal igen. Det finns inte några fasta gränser angående hur länge inhyrning får ske. De hyr in arbetstagare tillsvidare genom kontrakt med bemanningsföretaget och kan säga upp avtalet på visst sätt om kapacitetsbehovet minskar.

Den inhyrda personalen utför samma slags arbetsuppgifter som den anställda personalen i kundföretaget. Likabehandlingsprincipen är viktig och de inhyrda får exempelvis inte ha andra arbetskläder än företagets egen personal.

Inhyrning av personal från bemanningsföretag under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger förekommer inte. Vid den tiden då avtalet skrevs om avslutades alla visstidsanställningar i produktionen. I samband med att det blev ”skarpt läge” i januari 2012 erbjöds de visstidsanställda med företrädesrätt anställning i företaget alternativt anställning i bemanningsföretag. De s.k. KFF-reglerna har aldrig kommit att tillämpas.

Företräddaren för IF Metall har påpekat att det inte verkar som om företaget vågar anställa. Facket får hela tiden höra att det är ”hårda tider”. Sedan flexibilitetsavtalet slöts i maj 2011 har inga tillsvidareanställningar skett. En del av de tidigare visstidsanställda har återkommit som inhyrda. IF Metall-klubben är principiellt emot inhyrning av personal från bemanningsföretag. De anser att tillsvidareanställning, eller till och med visstidsanställning, är att föredra. Under de omständigheter som rått har facket dock insett att det är nödvändigt att diskutera inhyrningsfrågan och se till att det sköts så bra som möjligt. Några tvister på högre nivå har aldrig förekommit. Inhyrning av personal från bemanningsföretag under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger har inte förekommit.⁸

Angående frågan om hur förhandlingarna inför inhyrning går till har *arbetsgivarföreträddaren* uppgett att förhandlingar sker lokalt på så sätt att facket och produktionsledningen träffas varje månad och diskuterar en ”bemanningsplan”. Där diskuteras omfattningen av inhyrningen. I företaget finns viss överbemanning för att man ska klara två veckors oförutsedd frånvaro. Till grund för diskussionerna ligger företagets beslut om produktionsnivån. Det finns även regler om introduktion av inhyrd personal. Meningen är att de ska få samma introduktion som den direktanställda personalen och att de sedan ska ingå fullt ut i den rotation som pågår inom produktionen.

⁸ Lokal företrädare för IF Metall vid annan fabrik i landet har vid telefonsamtal i augusti 2013 lämnat motsvarande uppgifter vad gäller inhyrning under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger på den fabriken.

Det pågår också ett stort projekt, där företrädare för IF Metall och bemanningsföretagen deltar, för att uppnå likabehandling genom att införa en ”checklista”.

Arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanterna har uppgett att relationen mellan inhyrd personal och direktanställd personal är god såvitt de känner till. I samband med att den inhyrda personalen introduceras på arbetsplatsen deltar IF Metall-klubben.

15.7 Två banker

15.7.1 Telefonintervju med en bank⁹

Vid samtal med personalchefen vid bankens huvudkontor, liksom med chefsjuristen, framkom att banken aldrig, såvitt känt, har sagt upp någon personal på grund av arbetsbrist. Medarbetarna erbjuds utveckling och måste vara beredda att ta andra arbetsuppgifter. Inhyrning av personal från bemanningsföretag i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning har således aldrig förekommit.

Överhuvudtaget sker inhyrning i mycket ringa omfattning. Det har förekommit när det uppstått brist beroende på att man inte snabbt har kunnat hitta rätt kompetens inom banken. Inhyrning har då skett för kortare tid. Ett exempel är när personal i telefonväxeln insjuknade. Då hyrdes en telefonist in från ett bemanningsföretag till dess man kunde internutbilda någon för att lösa situationen permanent.

Vid de förvärv av annan verksamhet som banken gjort har man tagit hand om all personal.

Banken för ständigt en diskussion med de fackliga företrädarna. Facket hade inte någon invändning vid det tillfället då inhyrning skedde för en kortare period.

15.7.2 Möte med företrädare för en annan bank¹⁰

Samtalet ägde rum med två företrädare för bankens HR-avdelning, bl.a. ställföreträdande HR-chefen, och en facklig företrädare för Finansförbundet.

⁹ Samtal i september 2013.

¹⁰ Möte i oktober 2013.

Banken har olika funktionsdelar. Kontorsdelen består av sex regioner. Därutöver finns telefonbanken, den s.k. Backoffice-verksamheten, Group Products- som handhar bl.a. kortverksamhet, och IT-sidan. Därutöver kommer ledningsfunktioner som staben och HR-avdelningen samt serviceenheten.

Det finns ett drygt hundratal s.k. behovsanställda, men inte några visstidsanställda i övrigt. De är ”inhoppare” till telefonbanken för att möta arbetstoppar. I huvudsak är det högskolestudenter som arbetar eftermiddagar/kvällar. Dessa personer utgör den främsta rekryteringsbasen för banken. Den behovsanställda personalen är således inte anställd av bemanningsföretag, utan har särskilda anställningskontrakt med banken.

Centrala kollektivavtal föreligger. I avtalen finns inte några regler om inhyrning. Inte heller i lokala avtal finns några sådana bestämmelser.

Företrädarna för arbetsgivaren har bl.a. berättat att banken hyr in personal från bemanningsföretag, men i mycket begränsad omfattning. Under åren 2011–2013 har 0,5 procent av lönesumman avsett inhyrd personal från bemanningsföretag *samt* konsulter från enskilda konsultfirmor till t.ex. IT-avdelningen. Det är således en mycket liten del av den totala lönekostnaden. Möjligheten att kunna anlita bemanningsföretag är dock betydelsefull för verksamheten. Inhyrning sker i brådskande situationer, när det finns behov av specialistkompetens eller som en tillfällig lösning under pågående rekryteringsförfarande. Det är såväl äldre som yngre personer bland de inhyrda. Någon vill arbeta efter pensionsavgången och är i 70-årsåldern. Det har förekommit att inhyrning ägt rum under så lång tid som ett år, om det avser ett specialistjobb. I sådant fall är det fråga om ett så speciellt uppdrag att banken inte på sikt har behov av kompetensen och därför väljer att inte själv anställa.

De har ramavtal med fyra bemanningsföretag. Därutöver finns några företag för verksamheten utomlands.

Tidigare förekom inhyrning från bemanningsföretag i större utsträckning, även för att klara arbetstoppar. År 2010 startades ett projekt i Stockholm för att ”städa upp” och ett sådant finns även i Göteborg. Det förekom att en inhyrd arbetstagare ena dagen arbetade på deras kontor och nästa dag på kontoret hos en konkurrerande bank, vilket inte kändes bra. Istället skapade banken en personalpool. Poolen består mest av visstidsanställd personal, men även av tillsvidareanställda. Denna personal leds av en särskild chef. Poolen löser planerad eller oplanerad frånvaro vid t.ex. sjukdom

och arbetstoppar samt även semesterperioder. Banken är noga med att personalen i poolen ska få del av kompetensutveckling och annat som övrig personal har tillgång till.

Banken har medvetet minskat inhyrningen för att istället anställa. Det finns ingen ”permanent inhyrning”, utan inhyrning sker vid behov.

Inhyrning sker till följande områden.

- Group products – exempelvis för kampanjer där det gäller att ringa kunder och boka tider.
- HR-avdelningen, bl.a. när det gäller rekrytering.
- IT-avdelningen.
- Staben.
- Produktionsbolaget, där leverans sker av produkter som ska säljas.
- Telefonbanken för enklare arbetsuppgifter. I övrigt har banken i huvudsak ”inhoppare” och visstidsanställda till denna verksamhet.
- Serviceenheten – enklare uppgifter om det finns.

Bland de som hyrs in är ekonomer en vanlig yrkesgrupp. Inhyrning sker aldrig för privatrådgivning eller företagsrådgivning och är inte vanligt på kontoren. Rekryteringen av sommarvikarier anpassas lokalt för kontoren ute i landet genom rekrytering av gymnasie- och högskolestudenter.

Förutom att banken strävar efter att anställa i högre utsträckning än att hyra in anser banken att det är viktigt att hålla rent kring arbetstagarbegreppet. De har haft för många ”enmanskonsulter”, ett slag ”kringarrangemang” där banken stått för arbetsledning. Om de köper en resurs från enskilda konsultfirmor, anser de att arbetsledningen inte ska ske från banken.

Samtliga har uppgett att inhyrning av personal från bemanningsföretag inte sker under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger.

På fråga om banken tidigare gjort det svarar de nej, och berättar att det förekommit omställningsprogram och förtidspensioner. Under åren 1992–1994 förekom uppsägningar på grund av arbetsbrist, men reglerna i anställningsskyddslagen tillämpades. Därefter har uppsägningar på grund av arbetsbrist inte förekommit. Under

åren 1997–2000 ”körde banken hem folk” genom omställningar och förtidspensioner, som i och för sig var väldigt förmånliga. Sedan hyrdes det in personal och det förekom visstidsanställningar på lång tid.

Relationen mellan inhyrd personal och anställd personal på banken är god. Den inhyrde är ”en i gänget” och de sitter tillsammans. Förvisso kan det finnas löneskillnader, men det är inte osakliga skillnader utan grundas på erfarenhet och kompetens. Det har förekommit att personal som hyrts in från bemanningsföretag sedan har anställts av banken.

När det gäller frågan om hur förhandlingarna går till inför inhyrningen har *arbetsgivarföreträdarna* bl.a. uppgett att det finns ett samverkansavtal varigenom informella kontakter ständigt äger rum. Varje enhet får månatligen listor med namn på arbetstagare och vilka arbetsuppgifter de har. Det gäller även visstidsanställningar, som följs upp. Såväl HR-chefen, vice HR-chefen och enhetschefer samt fackliga företrädare får detta material.

Den *fackliga företrädaren* har uppgett att nu nämnda förfarande är tillräckligt för att facket ska kunna protestera vid misshälligheter. Facket har dock aldrig motsatt sig inhyrning. Missbruk har dock funnits tidigare genom att inhyrning skett under lång period.

Vad som diskuteras parterna emellan är således orsakerna till inhyrning samt omfattningen, dvs. antalet inhyrda.

Samtliga har uppgett att inhyrning från bemanningsföretag är en marginell fråga för banken och att det numera finns bra rutiner för att hantera detta.

15.8 Handelsområdet¹¹

Samtalet skedde vid möte med företagets förhandlingschef respektive HR-chef, företrädare för Unionen, Akademikerförbundet samt företrädare för Handelsanställdas förbund vid lagerverksamhet på tre orter i Sverige.

Företrädare för bankverksamheten har senare inkommit med skriftligt besked.

HR-chefen och förhandlingschefen har lämnat följande redogörelse för verksamheten: Bolaget bildades i början av 1900-talet för inköp, dvs. en inköpscentral. Bolagets verksamhet består i huvudsak av områdena finans/IT, logistik/sortering/inköp, marknad och affärs-

¹¹ Möte i november 2013.

utveckling. Därjämte finns bank- och apoteksverksamhet. Lagerverksamheten ryms inom området logistik/sortering/inköp. Bolaget har inte någon kontroll över de enskilda matbutikerna till vilka varor levereras, dessa är egna juridiska personer. Matbutikerna sköter således sina personalfrågor själva. Bolaget har tillsvidareanställda, visstidsanställda, vikarier och projektanställda.

I bolaget förekommer inhyrning av personal från bemanningsföretag i olika verksamheter, dock inte på ett av lagren. Möjligheten till inhyrning är viktig för dem för att de ska klara arbetstoppar. Verksamheten är mycket ojämn och det förekommer tre betydande arbetstoppar; nämligen vid jul, påsk och sommartid. Volymmässigt är skillnaden 15–20 procent på ett lager om man jämför dessa perioder med oktober månad. De skulle inte klara verksamheten om det inte var möjligt att hyra in personal eller att ha visstidsanställda. Inhyrning gör att personalfrågan blir enklare att hantera än om bolaget måste sköta all administration själv. De kan inte deltidsanställa och anser det positivt om de inhyrda kan fylla ut sin tid på någon annan arbetsplats. Behovet av inhyrning kommer i vart fall inte att minska. Branschen har förändrats på så sätt att kunderna numera i princip kräver dygnetruntservice, vilket ökar kraven på flexibilitet särskilt inom lager- och butiksverksamheten.

De centrala kollektivavtalen innehåller regler om inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning. Det är dels Parti-handelsavtalet, dels Detaljhandelsavtalet, båda mellan Svensk handel och Handelsanställdas förbund, vilka är gällande perioden den 1 april 2013 till och med den 31 mars 2016.

Därutöver finns Tjänstemannaavtalet mellan Svensk handel och Unionen/Akademikerförbunden samt ett avtal med Farmaciförbundet som avser apoteksverksamheten.

För kollektivavtalsanställda fanns även i tidigare avtalsskrivning från år 2010 regler om inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning. Avtalen innehåller regler om förstärkt förhandlingsrätt och skiljenämnds-förfarande. Den nämnd för inhyrning, vilken det talas om i avtalet har satts samman vid något tillfälle. Bolaget har dock aldrig förekommit i nämnden.

Det finns även lokala kollektivavtal, men de innehåller inte något om inhyrning under företrädesrättstid. För alla enheter finns samverkansavtal mellan olika funktionsgrupper. Arbetsgivare och fackliga organisationer träffas regelbundet och diskuterar olika frågor. Vad gäller exempelvis lagerverksamheten, så hålls sådana möten varannan månad.

Anledningarna till att inhyrning sker är arbetstoppar, behov av vikarier för sjuk- eller föräldralediga, flexibilitetsbehov, krav på specialistkompetens, att det är enklare administrativt än att anställa och i samband med verksamhetsförändring.

Inhyrning sker på tjänstemannasidan samt inom lagerverksamhet, apotek, bank, för administrativa uppgifter samt i specialbutikerna.

När det gäller frågan om vilka arbetsuppgifter de inhyrda utför beror det på verksamheten och orsaken till inhyrningen. Ibland kan det vara som ersättare för någon som är sjuk och då är det ofta fråga om samma typ av uppgifter som ordinarie personal utför. Är det fråga om inhyrning på fakturaadministration kan den inhyrde få göra enklare uppgifter, för att bolagets egna resurser ska kunna frigöras för andra uppgifter. Det kan också vara fråga om inhyrning vid behov av specialistkunskaper, exempelvis vid uppstart av ett nytt HR-system.

Företrädarna för Unionen och Akademikerförbundet har påpekat att det förekommer inhyrning på tjänstemannasidan även i samband med arbetstoppar. På tjänstemannasidan är det dock vanligare med ”rena konsulter”, avseende specialistuppdrag exempelvis inom IT-området. Sådana konsulter kommer dock från enskilda konsultfirmor och inte från bemanningsföretag. Frågan om det är inhyrning från bemanningsföretag eller om det är ”rena konsulter” är intressant och de måste titta närmare på den. Dessutom är det så att det förekommer att konsulter från enskilda konsultbolag arbetat hos dem 10–20 år. De anser att det är lämpligast att personalen är anställd direkt i bolaget. I vart fall måste diskuteras vad som är lämpligast för deras grupp.

HR-chefen har framfört följande. Beträffande ”rena konsulter” är det fråga om två typer, nämligen kompetenskonsulter och resurskonsulter. Ett problem i sammanhanget är vem som egentligen står för arbetsledningen. Ofta blir det så att deras bolag får svara för arbetsledningen, även om det egentligen inte är meningen. Priset på tjänsten avspeglas delvis av vem som är arbetsledare. På IT-sidan har konsulterna bra betalt och ska sköta arbetsledningen själva. Ofta är det så att chefen hos dem ändå får leda arbetet.

Vad gäller lagerverksamheten har *företrädarna för Handelsanställdas förbund* framfört att arbetet på lagret generellt består av olika delar. Ett område är expedition eller ”plock” som innebär att köra truckar ut till lastbilar. Uppgiften innefattar tunga lyft. Andra

uppgifter är städarbete, varumottagning, utlastning, dvs. se till att alla varor kommer i rätt ordning samt tomgodshantering.

På ett av lagren sker rotation på 2–3 sysslor, även för bemanningsanställda. Det är då fråga om rotation mellan olika områden, där vissa arbetsuppgifter är lättare och andra tyngre.

På andra lager deltar de inhyrda normalt inte i rotationen. Vid ett av lagren finns en person som varit inhyrd ett år, vilken är inlagd i ordinarie schema. Annars sysslar de inhyrda i huvudsak med expedition och utlastning, dvs. tyngre arbetsuppgifter.

När det gäller frågan om hur förhandlingarna inför inhyrning sker har *företrädarna för arbetsgivaren* bl.a. uppgett att frågan om grundbemanning diskuteras i olika funktionsgrupper. Formella förhandlingar sker sedan ute på varje enhet. Enligt partihandelsavtalet ska de lokala parterna förhandla om nio olika frågor. Det gäller syftet med inhyrningen, omfattningen och under vilken tidsperiod den ska ske, vilket arbete den i huvudsak ska avser, på vilka arbetstider inhyrning ska ske, GFL (genomsnittligt förtjänstläge för jämförbar grupp, dvs. lönen), hur den lokala fackliga organisationen ska informeras om vilka som är inhyrda, arbetsplatsintroduktion och frågor kring utvärdering.

Företrädarna för Unionen och Akademikerföreningen har uppgett att det i princip aldrig förekommer MBL-förhandlingar på deras områden. I och för sig har de nu insett att det finns saker man bör förhandla om, exempelvis om det är inhyrning eller ”rena konsulter”.

Samtliga har uppgett att inhyrning av personal från bemanningsföretag under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger inte sker på kollektivsidan. Om det vid något tillfälle har hänt har det berott på misstag från båda parter, vilket sedan har rättats till.

Företrädarna för Handelsanställdas förbund har uppgett att det inte förekommer uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Företrädaren för Unionen har berättat att det på deras område har förekommit inhyrning under företrädesrättstid, men då var parterna oense om huruvida arbetstagaren ifråga hade tillräckliga kvalifikationer. De har dock inte drivit frågan. Situationen var den att omorganisation hade ägt rum och att neddragningar skedde vad avsåg produktionsledning. Ett antal produktionsledare fick sluta, och för att ”stärka upp” under en övergång hyrdes testledare på IT-sidan in.

HR-chefen har tillagt följande. Det har förekommit att det blivit diskussioner om huruvida tillräckliga kvalifikationer föreligger eller inte.

Samtliga har uppgett att det inte har förekommit några tvister i bolaget med anledning av inhyrning. Inte heller förekom tvister före kollektivavtalsregleringen. Däremot pågår en tvist beträffande frågan om GFL och hur lönen ska beräknas, men den tvisten avser bemanningsavtalet och således andra parter.

När det gäller omfattningen av inhyrningen har bl.a. framkommit att det förekommer permanent inhyrning, åtminstone på vissa ställen inom lagerverksamheten. På ett av lagren är ungefär 4 procent av personalen inhyrda från bemanningsföretag och 2–3 procent är visstidsanställda/vikarier. På ett annat lager är omkring 7 procent inhyrda från bemanningsföretag och 2–3 procent visstidsanställda/vikarier.

En av företrädarna för Handelsanställdas förbund har uppgett att på lagret där han är verksam är 10 procent av alla personaltimmar på kollektivsidan inhyrda. Det finns inhyrd personal hela tiden och det förekommer t.o.m. att samma person varit inhyrd under ett år och gått på samma schema som de tillsvidareanställda.

En annan *företrädare för Handelsanställdas förbund* har berättat att det på lagret där han är verksam finns en person som arbetat som inhyrd via ett bemanningsföretag sedan år 2010. Vederbörande går på ordinarie schema. Det finns således ”permanent inhyrda”.

Företrädarna för bolaget har poängterat att det är riktigt att det förekommer inhyrd personal på stadigvarande basis. De inhyrda har dock inte trängt undan någon med företrädesrätt till återanställning. Några tvister i frågan har inte förekommit. Företaget köper ett antal timmar av bemanningsföretaget. Om samma person arbetar hela tiden beror det på bemanningsföretaget, som väljer vilka de ska skicka.

Företrädarna för Handelsanställdas förbund har påpekat att företaget och den fackliga organisationen har olika åsikter om hur stor grundbemanningen ska vara. Om personer är inne som inhyrda under flera år och går på schema, anser facket att företaget har ett grundbehov av den personen. En annan sak är att det kan finnas behov av extra personal i samband med semestrar och arbetstoppar. På kollektivsidan är i snitt ungefär 10 procent av personalen inhyrd.

HR-chefen har tillagt att företaget inte anser att grundbemanningen är för liten. De är beroende av flexibilitet till butiker som i princip alltid har öppet och kan inte ha enbart egna anställda. Vad gäller lagerverksamheten gör butikerna beställningar väldigt sent och det går inte att kräva längre framförhållning, eftersom risken är stor att de vänder sig till andra leverantörer.

Samtliga har uppgett att det är många unga män som hyrs in till lagerverksamheten, men att det vore önskvärt med fler kvinnor. Det händer att inhyrda erbjuds anställning i företaget.

Relationen mellan de inhyrda och de anställda är olika i de skilda verksamheterna. På lagren "håller de bemanningsanställda sig för sig själva".

En av företrädarna för Handelsanställdas förbund har berättat att det på lagret där han är verksam används en personalpool istället för inhyrning. Poolen består av 200 personer. Det finns en sms-lista och administrativa enheten sköter sms/telefonsamtal för att kalla in personal. De har haft inhyrd personal, men det fungerade inte eftersom de "inte skötte sig". Dessutom vill de behålla kompetensen, eftersom personalen kan flyttas runt på ett annat sätt. I poolen finns alltid kompetent extra personal.

HR-chefen har å sin sida uppgett. Det kostar pengar att administrativt hantera poolen. Å andra sidan fungerar verksamheten på det aktuella lagret. Skillnaderna på olika arbetsplatser kan bestå i olika arbetsmarknader på olika orter. Företaget är i och för sig inte emot skilda lösningar på olika platser, eftersom förhållandena kan variera. Det skiljer på volymer och är olika arbetsmarknader.

Vidare har bemanningsföretagen en viktig funktion att fylla även som arbetsförmedlare. De är duktiga på matchning av rätt arbetsökande till arbete.

Företrädare för bankverksamheten har uppgett att det inte förekommer inhyrning under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger. Företrädaren har uppgett att uppsägning på grund av arbetsbrist bara drabbat två arbetstagare. Där var det fråga om specialisttjänster, som inte längre var aktuella för banken. Någon inhyrning skedde alltså inte i samband med det.

I övrigt förekommer det relativt ofta att de hyr in arbetskraft. På IT-området sker inhyrning för att kompetensen behövs. Vidare sker inhyrning till kundcenter för att jämna ut belastningstoppar för medarbetarna. Den inhyrda personalen består i huvudsak av studenter, vilka ofta erbjuds anställning när det finns lediga tjänster. Det är alltså en bra rekryteringsbas för dem.

Möjligheten till inhyrning är betydelsefull, eftersom de fått bättre kontroll på arbetsbelastningen för medarbetarna.

15.9 En tidningsredaktion och ett bemanningsföretag

15.9.1 Redaktionen¹²

Samtalet skedde vid möte med tidningens HR-chef, tillika styrelseledamot i till tidningen knutet bemanningsföretag, ytterligare två personer från HR-avdelningen samt företrädare för Svenska Journalistförbundet (lokala klubben).

Efter mötet har sekreteraren hållit telefonintervju med facklig företrädare för ett bemanningsföretag. Därutöver har samtal per telefon ägt rum med företrädaren för journalistklubben, för förtydliganden.

Företrädarna från HR-avdelningen har bl.a. berättat: Sedan tekniken förändrats har antalet tillsvidareanställda reducerats med omkring 70 procent. De största avdelningarna är redaktionen, annonsavdelningen och IT-avdelningen. Det finns få visstidsanställda. De arbetar på annonsavdelningen, där det finns vikariatsmöjligheter.

Centrala kollektivavtal finns med Journalistförbundet, Unionen, Grafikerna samt Ledarna.

HR-chefen och företrädaren för journalistklubben har berättat att bemanningsavtalet mellan Svenska Journalistförbundet och Medieföretagen från den 28 juni 2013 innehåller en skrivning om att parterna är överens om att det är viktigt att följa utvecklingen vad gäller hur bemanning sker och tillämpningen av kollektivavtalet. Vidare anges följande i avtalet. Parterna är överens om att avtalet behöver stöd och vård under avtalsperioden och att förändringar i avtalet inte endast sker vid dess utlöpningsstidpunkt. Parterna inrättar därför ett Avtalsråd som ska följa utvecklingen och som ska kunna ge företag och lokala fackliga parter råd om tillämpning. Rådet ska även kunna förelägga lokala parter att reglera särskild fråga på förekommen anledning. Avtalsrådet ska kunna ge bindande avgörande om tillämpningen av avtalet och även utfyllnad av avtalet. Avtalsperioden löper om tre år.

Mellan tidningen som kundföretag och Svenska Journalistförbundet finns inte något avtal angående inhyrning från bemanningsföretag, varken beträffande hur många som får hyras in eller angående frågan om inhyrning under företrädesrättperiod. Det finns inte heller något lokalt avtal som behandlar inhyrning av personal från bemanningsföretag.

¹² Möte i oktober 2013.

Arbetsgivarföreträdarna har uppgett att tidningen använder sig av inhyrning av personal från bemanningsföretag. Möjligheten att hyra in personal är mycket viktig. I huvudsak är det fråga om inhyrning till redaktionen. Den sker via bemanningsföretaget som är knutet till bolaget. Skälen till inhyrningen är arbetstoppar, vikarie för sjuka/föräldralediga och andra brådskande behov, flexibilitetsbehov, behov av specialister på grund av ny teknik som inte tidigare finns i företaget eller verksamhetsförändring. Bemanningsföretag kommer att anlitas även i framtiden, men det är svårt att säga i vilken omfattning. Företaget anser att frågan om inhyrning är en arbetsledningsfråga.

Stora organisationsförändringar sker på redaktionen. I mars tvingades företaget att minska personalstyrkan med 20 procent. Det krävs nya sätt att organisera verksamheten. En bemanning om 189 personer på redaktionen bedöms klara av att göra tidningen. Fem procent av redaktionspersonalen är planerad att hyras in redan från början. Företaget har dock uttalat att man avser att minska antalet bemanningsanställda, men det rör sig om en extremt rörlig bransch, vilket påverkar kravet på erforderlig kompetens. För tillfället finns åtta "fasta bemanningstjänster". Teknikutvecklingen påverkar företaget på så sätt att människor tar till sig nyheter på ett annat sätt än genom att läsa en papperstidning, vilket lett till att även annonsmarknaden har påverkats. Tidigare var intäkterna 80 procent från annonsavdelningen och 20 procent från pressen. Nu är det fördelat på hälften vardera, eftersom annonsering även sker via bl.a. TV, internet och telefon. Det är därför nödvändigt för tidningen att anpassa sig efter de tekniska förändringarna och att ha flexibilitet.

Utöver inhyrning till redaktionen förekommer inhyrning av två personer från ett annat bemanningsföretag till växeln. Sedan ett halvår sköts växeln av inhyrd personal, vilket planeras ske permanent. Det bedöms vara kostnadseffektivt och mera flexibelt. Tidningen behöver inte fundera över problemet om det uppstår vakanser på grund av exempelvis sjukdom, utan det löser bemanningsföretaget.

På IT-avdelningen finns två ekonomer inhyrda från ett bemanningsföretag. De är inhyrda på något år. Likaså förekommer viss inhyrning på annonsavdelningen och ekonomiavdelningen.

Det skiftar mellan olika avdelningar i vad mån inhyrning sker. En "tom stol" på ett produktionskritiskt ställe medför att personal måste tas in omgående, medan vakans på ekonomiavdelningen inte nödvändigtvis måste ersättas genast.

Företrädaren för journalistklubben har framfört bl.a. följande.

Det är svårt för den fackliga organisationen att driva dessa frågor. Egentligen är det mer än 10 procent av personalstyrkan på redaktionen som är inhyrd av olika skäl, men 8 procent finns på ”fasta platser” och 5 procent är vikta för bemanningsföretaget knutet till tidningen. På sommaren är inhyrningen större i samband med semestervikariat. Det kan vara 70 personer inhyrda, även om inte alla arbetar samtidigt.

Fackförbundet och företaget har olika åsikter särskilt när det gäller den ”permanent” inhyrningen från bemanningsföretag. Facket har i och för sig förståelse för att inhyrning kan behövas i samband med arbetstoppar, vilket från början var tanken med inhyrning. Det är dock många problem förknippade med företeelsen inhyrning från bemanningsföretag. Journalistklubben menar att inhyrning används för att urholka reglerna i anställningsskyddslagen. Reglerna om företrädesrätt till återanställning har egentligen blivit meningslösa. Arbetsgivaren påstår arbetsbrist och kan ändå hyra in personal från bemanningsföretag dagen därpå, utan att de fackliga organisationerna ens alltid känner till det. Vidare ”dumpas” lönerna. Löneskillnaderna mellan bemanningsanställda, som har sämre löner, och fast anställda på tidningen är så stora att de skapar friktion. De inhyrda känner sig inte förbundna med bemanningsföretaget utan med tidningen. Många säger att de hellre skulle vara vikarier än inhyrda. Vissa tycker att situationen är så jobbig att de lämnar bemanningsföretagen. Med tanke på att medieutbildningar är populära har tidningen kunnat ”välja och vraka” bland personal.

HR-chefen har framfört att tidningen strävar efter att hitta ett sätt att kompetensförstärka sin egen personal, för att på sikt kunna befördra den egna personalen. Avsikten är inte att ha många ”fasta bemanningsplatser”. Tidigare har det funnits inhyrd personal även på chefsbefattningar, men det har nu bedömts olämpligt. I koncernen rekommenderas anställning på bemanningsföretag, eftersom det ger en utvecklingsmöjlighet. Många yngre vill prova olika verksamheter och kunna arbeta som inhyrda på såväl dagstidning, kvällstidning som något tv-bolag. Tidningen har ett mycket gott varumärke som är eftertraktat, och de inhyrda vet att det finns goda resurser i verksamheten. Det är en fördel att hyra in personal, eftersom de bemanningsanställda ofta har många olika kompetenser och bred erfarenhet.

Inhyrning av personal från bemanningsföretag under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger har enligt *HR-chefen* förekommit, men i mycket begränsad omfattning. Anledningen till

att de hyr in istället för att återanställa är behov av flexibilitet och specialistkunskaper. Det har uppstått tvister på grund av inhyrningen och oenigheten gäller begreppet tillräckliga kvalifikationer. Relationen mellan företaget och facket var frostig under en period, men det mesta avhandlas i samrådsform.

Företrädaren för journalistklubben har anfört att de bevakar företrädesrätten till återanställning, men menar att ”de inte har så mycket att komma med”. Det blir ofta en diskussion om kompetens och begreppet tillräckliga kvalifikationer. Vid ett tillfälle blev en person uppsagd, men fick gå kvar på vikariat för att senare få annat fast arbete innan de nio månaderna hade löpt ut. På personens ursprungliga tjänst togs bemanningsanställda in. Det har uppstått en osäker situation för de anställda och särskilt för de inhyrda. I övrigt har de som sagts upp skrivit bort företrädesrätten till återanställning. De flesta går med på det mot att slippa arbeta vidare under uppsägningstiden, eftersom risken ändå är att personal hyrs in istället för att företaget återanställer. Dock pågår diskussioner beträffande ett antal personer som nyligen sagts upp, vilka har företrädesrätt till återanställning.¹³

När det gäller frågan om hur förhandlingarna inför inhyrning går till har *HR-chefen* berättat att det sker samråd en gång per vecka mellan företaget och Journalistklubben. Frågor som t.ex. tillsättande av nya tjänster tas då upp. Personfrågor förhandlas dock inte, t.ex. om en arbetstagare ska flyttas från sporten till nyheterna. Vad som diskuteras vid förhandlingar är, när det gäller annat än redaktionspersonal, valet av bemanningsföretag samt orsaken till inhyrningen. När det gäller inhyrning på grund av sjukdom för kortare perioder, är det inte någon stor diskussion. Ifråga om inhyrning i övrigt förklarar företaget varför det inte finns personal med tillräckliga kvalifikationer. När de sluter avtal med bemanningsföretaget lämnas aldrig önskemål om vilka personer de vill ha, utan endast om vilket kompetensbehov som önskas. Det är ganska vanligt att personer som hyrts in sedan anställs av tidningen.

Företrädaren för journalistklubben har uppgett att de har löst konflikter som uppstått. Relationen var värst när fenomenet inhyrning infördes. Facket har drivit frågan om ”fasta bemanningsanställda” och förordat att personal istället ska tillsvidareanställas av företaget. Om det kommer ytterligare personer från samma

¹³ Frågan har senare tagits upp i samtal med vice ordföranden i Journalistförbundet, som förklarade sig inte känna till detaljerna. Vid intervjutillfället ville parterna inte närmare kommentera saken.

bemanningsföretag, är det inte säkert att det sker nya förhandlingar. Det är problem för förbundet om de inte vet vilken personal som finns inhyrd. De har i och för sig inte något emot inhyrning som rekryteringsbas.

När det gäller relationen mellan de inhyrda och den ordinarie personalen har *företrädaren för journalistklubben* uppgett att de behandlar inhyrd personal som kollegor. Det blir dock ändå så att de inhyrda är annorlunda behandlande på grund av de löneskillnader som gäller. Nu ”sköter sig” bemanningsföretaget, men tidigare beklagade sig inhyrd personal för de kände sig illa behandlade. De inhyrda klagade på att de inte fick samma förmåner som ordinarie personal, t.ex. i form av träning eller fri tidning. De bemanningsanställda jobbar mycket och har svårt att säga nej till att exempelvis arbeta helger. De flesta anställda har emellertid ”provjobbat sig in” på tidningen genom att vara vikarie ett tag och sedan återkomma.

HR-chefen har framhållit att tidningen försöker att inte göra skillnad på de anställda och inhyrd personal. Det finns de som själva väljer att arbeta på bemanningsföretag, kanske för att skaffa nya nätverk.

15.9.2 Bemanningsföretaget¹⁴

En facklig företrädare på bemanningsföretaget har vid telefonsamtal bl.a. berättat att han är anställd vid bemanningsföretaget som ägs av mediekoncernen. Egentligen är det nog ingen som vill vara anställd i bemanningsföretag, utan hellre hos kundföretagen, men det är nödvändigt för att få arbete i mediebranschen. Bemanningsföretaget där han arbetar fungerar egentligen som en ”intern vikariepool”. I dess styrelse sitter företrädare för kundföretagen. I bemanningsföretaget finns såväl tillsvidareanställda som visstidsanställda.

Han tror att det finns olika orsaker till varför en arbetsgivare väljer att hyra in personal. Det kan vara ett sätt att lösa korttidsfrånvaro och dessutom administrativt enklare än att anställa. Främsta skälet tror han dock är kundföretagens rädsla för att behöva säga upp personal. De får en flexiblare organisation, där bemanningen kan ökas eller minskas efter behov. Problemet med rädslan att behöva säga upp personal har emellertid bara flyttats till bemanningsföretagen, som delvis anställer personal på viss tid.

¹⁴ Samtal i oktober 2013.

Det är dock vanligt att man får fast anställning i bemanningsföretaget, till skillnad från hos kundföretagen, där man bara får visstidsanställning, som ofta "avbryts i tid" så att man inte blir "inlasad". På det sättet är det bättre att arbeta i bemanningsföretaget, med den trygghet det innebär att kunna ta banklån och få bostad. Det finns också arbetstagare som uppskattar att få omväxling genom att vara på olika kundföretag. Emellertid finns det nackdelar med att arbeta i bemanningsföretag. Lönen är lägre än den personal som är anställd av kundföretaget har, de inhyrda får inte lika lång ledighet och får inte del av andra ersättningar. Det krävs också att man är tillgänglig på ett annat sätt. Enligt deras avtal är man skyldig att åta sig arbete samma dag om arbetsgivaren ringer senast kl. 15. "Uppsägningstiden" är också kortare, eftersom avveckling från kundföretaget i utgångsläget är en månad. Vissa arbetstagare i bemanningsföretaget upplever att det är jobbigt att inte ha något fast schema, vilket är vanligt. I bästa fall kan man få besked om sina arbetspass för nästkommande månad. Det förekommer dock också att man, åtminstone efter viss anställningstid, får fast schema.

Tanken med inhyrd personal var att den skulle användas vid arbetstoppar, men så har det inte fungerat i journalistbranschen. Det förekommer istället "fasta bemanningsanställda". Han tror att det beror på att kundföretagen anser det vara bekvämare att låta bemanningsföretaget sköta eventuella uppsägningar. "Utlasningsproblematiken" har på så sätt fått mindre betydelse; istället för anställning på visstid förekommer inhyrning från bemanningsföretag.

Det är sällan specialister som hyrs in, utan "vanliga" reportrar eller redigerare. De inhyrda vet att man måste prestera mycket för att bli erbjuden anställning hos kundföretaget. Eftersom många utbildar sig, men det endast finns ett fåtal arbetstillfällen är det arbetsgivarens marknad. Uppfinningsrikedomen är i branschen stor när det gäller att undvika fasta anställningar.

Om det förekommer inhyrning av personal från bemanningsföretag under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger, kan han inte uttala sig om. Eftersom det hela tiden finns "fasta bemanningsanställda" är det svårt att se vad som är vad. Dock är det vanligt förekommande att man avstår från företrädesrätten till återanställning mot avgångsvederlag.

När det gäller arbetsledningen är det mycket av informationskaraktär som läggs över på kundföretaget. Något som är positivt är

att medarbetarsamtal hålls såväl hos kundföretaget som hos bemanningsföretaget.

Det är mest personer under 30 år som arbetar i bemanningsföretaget. Anställda upp till 50 år förekommer, men de blir färre och färre.

Relationen mellan inhyrd personal och personal anställd i kundföretaget är bra. Det är så vanligt med inhyrda att man inte tänker på det. Emellertid är lönefrågan ett problem. De anställda i kundföretagen anser att det är fråga om ”lönedumping”, när inhyrd personal gör samma jobb fast för lägre lön. Följden blir att ingångslönerna hos kundföretaget sänks, genom att bemanningsföretaget är en rekryteringsbas.

15.10 Varvet¹⁵

Samtal per telefon har ägt rum med företrädare för personalavdelningen liksom facklig företrädare.

Personalchefen har anfört att varsel förekommit, men att inhyrning från bemanningsföretag inte planeras. Företaget har inte möjlighet att ha kvar denna del av verksamheten, utan den ska läggas ut på entreprenad. Någon inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning har inte förekommit.

Den facklige företrädaren har uppgett att det sedan tidigare förekommer inhyrd personal i verksamheten. Företrädaren säger att de inhyrda inte förbigått någon med företrädesrätt till återanställning, utan att personalminskningar skett genom pensionsavgångar. Det har också förekommit att verksamhet lagts ut på entreprenad.

15.11 Sammanfattning

Avsikten med att hålla s.k. djupintervjuer har varit att få främst frågan om i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning belyst. Utredningen har i enlighet med direktiven vänt sig till såväl privat som offentlig sektor.

¹⁵ Samtal i september 2013.

I uppdraget ligger också att analysera arbetsgivares möjlighet att tillgodose sitt arbetskraftsbehov, hur berörda arbetstagare påverkas samt att belysa den funktion bemanningsföretagen har för en väl fungerande arbetsmarknad. Vi har i intervjuerna försökt att få även dessa frågeställningar kommenterade.

Inledningsvis kan konstateras att inhyrning av personal från bemanningsföretag överhuvudtaget förekommer i mycket begränsad omfattning. Samtliga intervjuade har dock uppgett att de använder sig av inhyrd personal i någon mån, och att möjligheten att göra det är viktig för dem. Även de som uppgett att möjligheten till inhyrning är nödvändig för att verksamheten ska fungera, som exempelvis landstinget, har förklarat att kostnaden för inhyrning av arbetskraft utgör en liten del av den totala lönekostnaden.

När det sedan gäller frågan om inhyrning sker i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning, kan konstateras att det hos de intervjuade inte synes förekomma alls, annat än i enstaka undantagsfall. De intervjuade har, med ett par undantag vad gäller mediebranschen och handelsområdet, förklarat att inhyrning inte sker under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger. Såväl arbetsgivar- som arbetstagarsidan har uppgett att för det fall någon haft företrädesrätt till återanställning har den personen först tillfrågats om det funnits behov av arbetskraft. Inom handelsområdet har företrädare för Unionen påtalat att inhyrning under företrädesrättstid förekommit, men att parterna var oense om huruvida arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer och att frågan aldrig ställdes på sin spets.

När det gäller tidningsredaktionen har framkommit att inhyrning skett under tid då företrädesrätt till återanställning förelegat, dock i mycket begränsad omfattning. Det har också framförts att företaget har valt att ha ett fåtal ”fasta bemanningsanställda”. Från arbetsgivarhåll har anförts att skälet till att företaget hyrt in istället för att återanställa har varit behov av flexibilitet och behov av personer med specialkunskaper. Bakgrunden har angivits till det ekonomiskt problematiska läge den tekniska utvecklingen medfört för tidningsbranschen. Det har också påtalats att oenighet förelegat om begreppet tillräckliga kvalifikationer.

Såvitt gäller tidningsområdet har företrädare för den fackliga organisationen beskrivit att inhyrningen i viss mån kommit att ersätta de visstidsanställningar som varit vanligt förekommande i branschen och som av de fackliga organisationerna setts som ett problem, eftersom arbetsgivarna ofta avslutat anställningarna innan

arbetstagaren ifråga blivit ”inlasad”. Företrädare för ett bemanningsföretag i mediebranschen har uppgett att det är vanligt med fast anställning i bemanningsföretaget, vilket gör att arbetstagaren kommer i ett bättre läge när det gäller möjligheten att erhålla exempelvis banklån och kontrakt på lägenhet. Den intervjuade har dock påpekat att det synes bli vanligare med visstidsanställningar även i bemanningsföretagen.

Alla intervjuade arbetsgivare har uppgett att möjligheten att hyra in personal från bemanningsföretag är viktig för dem. Flexibilitetsbehov, beroende av specialister, ett sätt att lösa brådskande problem som uppstått med anledning av korttidsfrånvaro eller tillfälliga arbetstoppar anförs som skäl för inhyrning. De tillverkningsföretag som intervjuats har påpekat att de med hänsyn till att de verkar globalt berörs av svängningar i världsekonomin och att det är nödvändigt att kunna möta upp- och nedgångar i efterfrågan med att snabbt kunna ändra bemanningen. Det har framkommit att de flexibilitetssystem företagen tidigare haft inte fungerade under den ekonomiska kris som inträffade år 2008, och att företagen då tvingades att se över bemanningsfrågan, varvid möjligheten till inhyrning av personal från bemanningsföretag kom att bli mycket viktig.

Även inom handelsområdet har framförts behovet av flexibilitet i bemanningen, särskilt vad gäller lagerverksamhet. Stora skillnader föreligger enligt de intervjuade på verksamheten vid jul, påsk och sommartid jämfört med övrig tid på året. Möjligheten att hyra in personal från bemanningsföretag är därför viktig för dem.

Landstinget har påpekat att deras strategi är att minska beroendet av s.k. hyrläkare, men att det är nödvändigt, i synnerhet för vissa landsting, att ha möjlighet att hyra in läkare, eftersom de annars inte skulle kunna rekrytera några och därmed inte heller kunna bedriva någon verksamhet. Även från den intervjuade kommunens sida har framförts att det är brist på utbildad personal, t.ex. förskollärare, och att man är beroende av att inhyrning kan ske för att kunna täcka vakanser och klara korttidsfrånvaro.

Flera av de intervjuade har tydliggjort att det är enklare administrativt för dem att hyra in personal istället för att själva anställa. Det mindre företaget har framfört att det kan få stora konsekvenser för ett mindre företag om man ”anställer fel person”. Den intervjuade vid företaget ifråga har uppgett att det har hänt att de erbjudit anställning till person de tidigare hyrt in.

Att inhyrningen fungerar som rekryteringsbas har framkommit vid de flesta intervjuerna. Vid ett av tillverkningsföretagen har en av de fackliga företrädarna särskilt påpekat att det i företaget han arbetar vid är ett sätt för ungdomar med utländsk bakgrund att komma in på arbetsmarknaden. När det gäller den intervjuade myndigheten har framkommit att flera av dem som hyrdes in sedan anställdes vid myndigheten.

Vad avser frågor som tas upp i förhandlingarna mellan parterna inför inhyrning synes det vara orsaken till inhyrningen, antal inhyrda och ibland valet av bemanningsföretag. Det tycks inte vara vanligt att fråga om vetoförklaring blir aktuell.

När det gäller hur de berörda arbetstagarna påverkas, vilken frågeställning av utredningen har tolkats som inte bara knuten till företrädesrättssituationen, kan konstateras att vilken typ av arbetsuppgifter den inhyrde får utföra beror på till vilken verksamhet inhyrningen sker. Det varierar också mellan olika arbetsplatser, t.ex. inom lagerverksamheten, om de inhyrda får rotera mellan olika arbetsuppgifter eller bara utföra vissa, många gånger tyngre, sysslor. När det gäller relationen mellan de inhyrda och personal anställd i kundföretagen har frågor ställts till de fackliga företrädarna och arbetsgivarna. Det har härigenom inte framkommit annat än att relationen i det dagliga arbetet synes god. Dock har frågor som löneskillnader mellan inhyrda och personal anställd i kundföretaget tagits upp. Det förekommer att de inhyrda har högre lön, som t.ex. läkare, än personalen i kundföretaget (landstinget). Även motsatsen förekommer, dvs. att den inhyrde har lägre lön än anställda i kundföretaget, vilket har påtalats från fackligt håll avseende tidningsredaktionen. Vad orsakerna till löneskillnaderna kan vara har inte närmare berörts i sammanhanget. Vidare har påtalats att inhyrda i bemanningsföretag har en osäkrare arbetssituation genom att man snabbt kan tvingas byta arbetsplats och att det är svårt att planera sin tillvaro. Åsikten att vissa inhyrda uppskattar möjligheten att få arbeta på olika arbetsplatser har också påpekats. Det har också framförts att anställningen i bemanningsföretaget ofta är tillsvidare, vilket man anser positivt. Dock har vissa farhågor uttalats att utvecklingen kan leda till fler visstidsanställningar i bemanningsföretagen.

Andra frågor som kommit upp i samtalen gäller anlitaandet av konsulter, entreprenadförhållanden och diskussioner om lön, bl.a. oenighet om hur GFL ska beräknas. Det är frågor som inte har med fenomenet inhyrning av personal från bemanningsföretag att

göra, men som det enligt utredningens uppfattning synes vara diskussioner kring.

Sammanfattningsvis kan konstateras, utifrån hållna djupintervjuer, att inhyrning av personal från bemanningsföretag i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning är mycket ovanligt hos de intervjuade. Vad gäller medieområdet har det dock från fackligt håll påtalats att det förekommer inom branschen.

16 Undersökningen utförd av Markör Marknad & Kommunikation AB

16.1 Inledning

För att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning samt, i förekommande fall, orsakerna till det, har utredningen anlitat Markör Marknad & Kommunikation AB (Markör AB). I detta kapitel redovisas undersökningens uppläggning och genomförande samt resultaten därav. I ett inledande avsnitt kommer några tidigare utredningar av intresse att i korthet beröras.

16.2 Tidigare undersökningar

Undersökningar har gjorts tidigare om anlitande av bemanningsföretag. Fokus har dock riktats på annat än frågan om inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning. Undersökningarna har ändå visst intresse för denna utredning.

I en undersökning år 2002¹ angående användningen av hyrarbetskraft under tolv månadersperioden den 1 november 2001 till och med den 31 oktober 2002 ställdes även frågor om orsakerna till inhyrning av personal. Resultatet kan beskrivas enligt följande. Enligt kartläggningen har 6,4 procent av alla arbetsställen i Sverige anlitat hyrarbetskraft någon gång under ett år. På arbetsställen med

¹ Bergström, Ola; Håkansson, Kristina; Isidorsson, Tommy och Walter, Lars, Den nya arbetsmarknaden. Bemanningsbranschens etablering i Sverige, Academia Adacta, Lund 2007, s. 32 ff. samt s. 120 ff.

100 anställda eller fler hade drygt 40 procent av arbetsställena använt hyrarbetskraft någon gång under det senaste året.

Det klart vanligaste angivna motivet till inhyrning var att ersätta frånvarande personal. Det näst vanligaste skälet till inhyrning angavs vara ett förutsebart behov av extra kapacitet under en begränsad period. Andra skäl som togs upp var tillfällig bemanning av lediga obesatta jobb och oförutsebart behov av extra kapacitet under en begränsad period.

I en rapport år 2005² redovisades en studie angående den praktiska tillämpningen av regeln om företrädesrätt till återanställning i 25 §, med inriktning på dess funktion att underlätta återanställning för arbetstagare vars anställningar upphört på grund av arbetsbrist. Sammanfattningsvis anges att undersökningen visar att en förhållandevis stor andel arbetstagare vars anställningar upphört på grund av arbetsbrist inte nyttjade den möjlighet till återanställning som företrädesrätten kan ge.

För de arbetstagare som hade anmält anspråk på att vilja nyttja företrädesrätten blev knappt en tredjedel av de uppsagda återanställda i kraft av denna förmån. Enligt arbetsgivarna var det vanligaste motivet att arbetstagaren inte hade tillräckliga kvalifikationer för det lediga arbetet. Andra vanliga motiv som angavs var att den företrädesberättigade tackat nej till erbjudet arbete, att företaget valt att hyra in arbetskraft och att företaget inte önskade få förlängd tid med företrädesberättigade i verksamheten.³ Cirka 30 procent av de arbetsgivare som genomfört uppsägningar angav att det träffats avtal i samband därmed, som innebar att den enskilde avtalade bort sin företrädesrätt.

Bemanningsföretagen⁴ gjorde år 2012 en undersökning genom analys- och strategiföretaget United Minds av 600 arbetsgivares anlitan- de av bemanningsföretag. Undersökningen visar att av de större arbetsgivarna (med 200 eller fler anställda) hade 71 procent hyrt in personal under de senaste tolv månaderna. Bland de mellan- stora arbetsgivarna (med 50 till 199 anställda) var motsvarande andel 49 procent och bland de små arbetsgivarna (med 20 till 49 anställda) var andelen 33 procent. De branscher som oftast anlidade bemanningsföretag var industri och basnäringar. Som det vanligaste

² Ulander-Wänman, Carin, Varblad, uppsagd, återanställd. Rapport IFAU 2005:4: s. 1 och s. 7. Se även Ulander-Wänman, Företrädesrätt till återanställning, Iustus Förlag, Uppsala 2008, s. 277 ff.

³ A.a., s. 37 ff.

⁴ Bemanningföretagen: Personalinhyrningen i Sverige. En studie av 600 arbetsgivares anlitan- de av bemanningsföretag 2012.

skälet till inhyrning anges tillfälliga arbetstoppar. Arbetstoppar är ett oftare angivet skäl bland privata arbetsgivare än bland offentliga. Det näst vanligaste skälet är att behov av vikarie uppstått för föräldraledig eller sjuk medarbetare. Ytterligare ett vanligt skäl är att det var bråttom.

16.3 Undersökningens genomförande⁵

16.3.1 Pilotstudien

I en pilotstudie i december 2013 undersökte Markör AB om Statistiska Centralbyråns (SCB) företagsregister var lämpligt för att nå målgruppen arbetsgivare som sagt upp personal på grund av arbetsbrist. Bakgrunden var att det visat sig vara svårt att fånga målgruppen genom andra register.

SCB:s företagsregister är ett offentligt register över samtliga företag, myndigheter, organisationer och deras arbetsställen i Sverige. Registret innehåller, utöver många andra variabler, uppgift om adress och antal anställda. För att hitta målgruppen valdes arbetsgivare där antalet anställda minskat under perioden november 2010 och november 2011. Ett urval på 50 arbetsgivare drogs, varefter telefonintervjuer gjordes. Härigenom kunde konstateras att det genom att använda SCB:s företagsregister gick att nå den aktuella målgruppen, arbetsgivare som sagt upp personal på grund arbetsbrist, i en relativt stor andel av fallen. Mot denna bakgrund beslutades att Markör AB skulle gå vidare med en större undersökning.

16.3.2 Urvalet

Urvalet skedde på det sättet att 494 arbetsställen drogs ur SCB:s företagsregister med följande kriterier.

- Arbetsställen där antalet anställda hade minskat mellan åren 2010 och 2011.
- Arbetsställen med 10–49 anställda, där antalet anställda hade minskat med minst 30 procent.

⁵ För det följande se Rapport ingiven till utredningen från Markör AB jämte därtill hörande bilagor.

- Arbetsställen med fler än 50 anställda, där antalet anställda hade minskat med 20 procent.
- Samtliga arbetsställen ska ha haft minst 10 anställda i november 2010 och minst en anställd vid urvalsdragningen.

Urvalet stratifierades så att hälften utgjordes av arbetsgivare med flera arbetsställen och hälften med bara ett arbetsställe. Detta gjordes för att få en tillräcklig representation av de stora arbetsgivarna som är relativt få. I urvalsdragningen inkluderades samtliga i den större storleksklassen medan ett slumpmässigt urval drogs bland de mindre.

Vid urvalet exkluderades förutom bemanningsbranschen även restaurangbranschen, eftersom det är vanligt med mycket korta anställningar i denna bransch.

16.3.3 Datainsamlingen

Datainsamlingen pågick under veckorna 10–13 år 2014. Intervjuer genomfördes utifrån det frågeformulär Markör AB i samråd med utredningen upprättat (se bilaga 5). Intervjuerna har, enligt Markör AB, genomförts av tre erfarna intervjuare med stor vana från liknande uppdrag. Intervjuerna har, oftast via telefonväxel, eftersökt VD för privata företag och verksamhetschef för offentlig verksamhet eller motsvarande befattningar med ansvar för personal/anställningsfrågor. Om dessa personer hänvisat till någon annan som de uppgett har ansvar för personal/anställningsfrågor och därmed ansetts bättre lämpad, har intervjun genomförts med den personen istället. Intervjuerna har också vid varje kontakttillfälle varit särskilt tydliga med att påpeka anonymiteten i undersökningen. Detta för att öka viljan att ställa upp och erhålla så rättvisande svar som möjligt.

16.4 Resultatet av undersökningen

I det slutliga urvalet kom, enligt Markör AB, 494 arbetsställen att ingå. Av dessa valde 368 att medverka i undersökningen, vilket betyder en svarsfrekvens på 74 procent.

De frågor som var centrala i undersökningen var om arbetsgivaren hade sagt upp personal på grund av arbetsbrist under perioden 2011–2013, om denne hade hyrt in personal från bemanningsföretag under samma tid samt om arbetsgivaren vid något tillfälle under perioden ifråga hade hyrt in personal från bemanningsföretag

istället för att ta in uppsagd arbetstagare som haft företrädesrätt till återanställning och – i förekommande fall – orsakerna till det.

Av de 368 arbetsgivare som Markör AB fick kontakt med hade 164 stycken sagt upp personal på grund av arbetsbrist under angiven period. En majoritet, 87 procent, var privata företag och en ungefär lika stor andel hade ett centralt kollektivavtal. Drygt hälften av arbetsgivarna hade fler än ett arbetsställe.

Hälften av alla som svarat att de sagt upp personal på grund av arbetsbrist under mätperioden, eller 82 stycken, svarade att de också hyrt in personal från bemanningsföretag under samma period. Drygt 50 procent av arbetsgivarna i privat sektor hade anlitat personal från bemanningsföretag, medan andelen för offentliga arbetsgivare var 27 procent.

Till de arbetsgivare som svarat ja på de inledande frågorna om uppsägning respektive inhyrning ställdes frågan om de vid något tillfälle under åren från och med 2011 till och med 2013 hyrt in personal från bemanningsföretag istället för att ta in uppsagd arbetstagare där denne haft företrädesrätt till återanställning. Endast sex arbetsgivare av 82 svarade ja på frågan. De som angett detta är arbetsgivare i privat sektor och huvudsakligen arbetsgivare med ett arbetsställe. I förhållande till hela målgruppen, 164 arbetsgivare som sagt upp personal på grund av arbetsbrist, innebär det att 4 procent hyrt in personal från bemanningsföretag istället för att ta in arbetstagare som haft företrädesrätt till återanställning.

En öppen följdfråga ställdes till de sex arbetsgivare som svarat att de hyrt in personal istället för att återanställa personal med företrädesrätt om orsaken till detta. En arbetsgivare kunde ange flera alternativ.

Svaren fördelade sig enligt följande. Antal arbetsgivare som valt alternativet anges inom parentes.

- Den företrädesberättigade har inte rätt kvalifikationer för det aktuella arbetet. (4)
- Av lite olika skäl. (1)
- Det är för att vi inte har vågat återanställa på grund av hur konjunkturen sett ut. (1)
- Med respekt för individen. Vi har i uppsägningen avtalat med fackförbundet att de uppsagda avsäger sig rätten till återanställning. Då tycker vi att det skulle ha känts konstigt både för oss och den anställde att ta kontakt igen och erbjuda anställning. (1)

- Företaget önskar inte få förlängd tid med företrädesberättigade i verksamheten. (1)
- Det är enklare att klara tillfälliga anställningar genom att anlita bemanningsföretag. (2)

Resultaten av undersökningen framgår av nedanstående tabell.

Tabell 16.1 Totalresultat

		Antal	%
Vilken är din befattning?	VD	47	13
	Personalchef/Personalansvarig	132	36
	Verksamhetschef/verksamhetsansvarig	39	11
	Annan ansvarig	150	41
	Total	368	100
Till vilken sektor hör verksamheten?	Privat	269	73
	Offentlig (stat)	33	9
	Offentlig (kommun)	60	16
	Offentlig (landsting)	6	2
	Total	368	100
Finns kollektivavtal?	Ja, centralt kollektivavtal (förbunds- eller branschavtal)	298	81
	Ja, lokalt avtal	106	29
	Ja, så kallat hängavtal	27	7
	Nej	45	12
	Vet ej	2	1
	Totalt	368	100
Har ni hyrt in personal från bemanningsföretag vid något tillfälle under åren 2011–2013?	Ja	146	40
	Nej	220	60
	Vet ej	2	1
	Totalt	368	100
Har ni genomfört uppsägningar på grund av arbetsbrist under åren 2011–2013?	Ja	164	45
	Nej	198	54
	Vet ej	6	2
	Total	368	100
Har ni vid något tillfälle under åren 2011–2013 hyrt in personal från bemanningsföretag istället för att ta in uppsagd arbetstagare där denne haft företrädesrätt till återanställning?	Ja	6	7
	Nej	74	90
	Vet ej	2	2
	Total	82	100

Sammanfattningsvis kan konstateras att undersökningen inte ger stöd för att fenomenet inhyrning av personal från bemanningsföretag i situationer där det finns tidigare anställda med företrädesrätt till återanställning är vanligt. Resultaten visar, enligt Markör AB, att omkring hälften av arbetsgivarna i studien som sagt upp personal på grund av arbetsbrist, eller 82 av 164, har hyrt in personal från bemanningsföretag under mätperioden. Markör AB anger att det ligger ungefär i linje med tidigare undersökningar⁶, som analyserat hur vanligt det är att arbetsgivare anlitar personal från bemanningsföretag.

Av dessa 82 arbetsgivare är det endast sex stycken som angett att de under aktuell mätperiod vid något tillfälle hyrt in personal från bemanningsföretag istället för att ta in uppsagd arbetstagare som haft företrädesrätt till återanställning.

Vad gäller orsakerna till att de gjort så har arbetsgivarna ifråga angett att den tidigare anställde inte haft rätt kvalifikationer för tjänsten, att de inte har vågat återanställa på grund av konjunkturen, att företaget inte önskar få förlängd tid med företrädesberättigade i verksamheten samt att det är enklare att klara tillfälliga anställningar genom att anlita bemanningsföretag.

Dessutom har angetts att det skett uppgörelser, där den uppsagde avsagt sig företrädesrätten till återanställning. Det föreligger då inte någon återanställningsrätt, liksom inte heller i fallet då tillräckliga kvalifikationer saknas.

Som Markör AB har påpekat finns en viss osäkerhet i resultaten, dels då frågeställningen är känslig, dels då reglerna om företrädesrätt till återanställning är komplicerade.

⁶ Bemanningsföretagen, *Almega*, Personaluthyrningen i Sverige. En studie av 600 arbetsgivares anlitan av bemanningsföretag 2012, samt Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy, *Hysesarbetskraft, användning av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 10, nr 3, 2004, s. 187–205.

17 Allmänna slutsatser

17.1 Inledning

Den fråga som utredningsuppdraget i huvudsak avser gäller i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). I direktivet anges inledningsvis att utredaren ska analysera gällande rätt samt undersöka hur inhyrning i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist regleras i kollektivavtal i olika branscher. Vidare anges att utredaren ska undersöka omfattningen av inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning och vilka orsaker som kan ligga bakom arbetsgivarens beslut att hyra in arbetskraft istället för att återanställa.

Mot bakgrund av vad som framkommit genom kartläggningen och hur inhyrning tillämpas ska utredaren enligt direktivet analysera om, och i sådant fall hur, det nuvarande regelverket påverkar företrädesrätten, arbetsgivares möjlighet att tillgodose sitt arbetskraftsbehov, hur berörda arbetstagare påverkas samt belysa den funktion bemanningsföretagen har för en väl fungerande arbetsmarknad.

Arbetet med att få fram uppgifter om i vilken omfattning inhyrning sker i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning har visat sig besvärligt och tidsödande, vilket framgår av kapitel 12. Det måste i detta sammanhang påpekas att endast 1,5 procent av den sysselsatta befolkningen arbetar i ett bemanningsföretag¹. Det har dock varit en viss ökning från tidpunkten för utredningens början, då motsvarande siffra var 1,3 procent. Redan härav framgår att

¹ Årsrapporter Bemanningsbranschen 2013, s. 4. respektive 2012 s. 3.
www.bemanningsforetagen.se

antalet inhyrda på svensk arbetsmarknad är av begränsad omfattning. Såsom vi nämnt i kapitel 12 hade de varseluppgifter som enligt den s.k. främjandelagen lämnas till Arbetsförmedlingen varit en lämplig utgångspunkt för att göra en mer fullständig kartläggning. Eftersom förhållandet att uppsägning skett på grund av arbetsbrist är en förutsättning för att frågan om inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning ska kunna kartläggas, hade det varit en lämplig start att vända sig direkt till de arbetsgivare som varslat, mot bakgrund av att varsel åtminstone i en del fall följs av uppsägningar.

Påföljande steg är att det dessutom ska ha förekommit inhyrning och att arbetstagare, i förekommande fall, haft företrädesrätt till återanställning. Enligt bestämmelserna i LAS måste arbetstagaren normalt ha anmält intresse för företrädesrätt för att den ska kunna göras gällande och dessutom måste arbetstagaren ha tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet för att ha företrädesrätt. Mot bakgrund av dessa olika omständigheter hade det varit lämpligt att inledningsvis åtminstone kunna avgränsa urvalsunderlaget till dem som varslat om uppsägning.

Utredningens tanke var att genom Statistiska centralbyrån (SCB) kunna genomföra en undersökning baserad på de s.k. varseluppgifterna, eftersom namnen på arbetsgivarna ifråga då inte skulle behöva röjas. Arbetsförmedlingen avslag emellertid SCB:s begäran om att få tillgång till begärda varseldata. Då SCB valde att inte överklaga beslutet och inte heller hade någon annan lämplig undersökningsmetod att föreslå har utredningen tvingats genomföra kartläggningen på andra sätt.

Utredningen har skickat en enkät till arbetsmarknadens parter, samt gjort kompletterande undersökningar i anledning av det. Vidare har utredningen kontaktat trygghetsråden och några bemanningsföretag för att söka mer information om frågeställningen. Utredningen har via Markör Marknad & Kommunikation AB (Markör AB), som är ett utrednings- och undersökningsföretag med vilket Regeringskansliet har ramavtal, genomfört telefonintervjuer med 368 arbetsgivare, hos vilka personalstyrkan enligt offentliga register minskat under viss angiven tid, för att kartlägga i vilken omfattning inhyrning av personal från bemanningsföretag skett under tid då tidigare uppsagd personal haft företrädesrätt till återanställning. Vidare har ett antal intervjuer genomförts med arbetsgivare inom såväl privat som offentlig sektor, varvid fackliga företrädare i en del fall har deltagit i samtalen.

Konsekvenserna av de svårigheter som förelegat för att genomföra utredningen har blivit att det inte är möjligt att presentera någon heltäckande kartläggning. Istället har vi strävat efter att genom den sammantagna utredningen ge en bild av i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp har företrädesrätt till återanställning.

Syftet med utredningens enkät till parterna och de intervjuer som har gjorts har varit att samla fakta för att kunna genomföra uppdraget. Sedan det visat sig vara förenat med svårigheter att genomföra en större enkät har dessa utredningsåtgärder fått större betydelse, varför utredningen redovisar dessa resultat tämligen ingående. Eftersom uppdraget är brett, såsom utredningen tolkat det, och även avser att belysa den funktion bemanningsföretagen har för en väl fungerande arbetsmarknad har flera olika frågeställningar tagits upp. De svar vi fått innehåller emellertid i många fall inte uppgifter av konkret slag för detta utredningsuppdrag, utan helt andra synpunkter. Även i flera av dessa delar redovisas svaren, för att visa att diskussionen inte bara rör frågan om inhyrning av personal från bemanningsföretag och företrädesrätt, utan att det ibland förekommer att andra frågor betonas och att frågeställningarna blandas samman.

Såsom tidigare påpekats föreligger det även andra svårigheter med att göra en sådan kartläggning som avses i direktivet. Den rättsliga regleringen angående företrädesrätt till återanställning är inte helt lättillgänglig, vilket är ägnat att mana till försiktighet vid bedömningen av resultaten.

Härtill kommer den omständigheten att, även om det generellt sett inte finns något förbud mot inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp har företrädesrätt till återanställning, det skulle kunna vara otillåtet om vissa av Arbetsdomstolen angivna kriterier visats uppfyllda. Frågeställningen är således känslig och de svar som lämnats i denna del måste också av det skälet bedömas med viss försiktighet. Å andra sidan har utredningen ställt frågor direkt till de fackliga organisationerna, för att på det sättet få en så bred bild som möjligt av frågan.

Här följer en sammanfattande redovisning av de undersökningar som gjorts. Redovisningen delas upp i olika avsnitt med utgångspunkt i de frågor som enligt direktivet ska belysas.

17.2 Den rättsliga regleringen

Den s.k. *arbetsledningsrätten*, som betraktas som en allmän rättsgrundsats, innebär att en arbetsgivare ensidigt har rätten att leda och fördela arbetet. Arbetsgivaren anses också själv ha rätt att bestämma hur verksamheten ska organiseras, vem som ska anställas och vilka förändringar som bör vidtas. Arbetsdomstolen prövar normalt inte om arbetsgivarens beslut i arbetsledningsfrågor är välgrundade eller lämpliga.

Bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) samt reglerna om förhandlingsrätt och vetorätt för de fackliga organisationerna i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) innebär emellertid vissa inskränkningar i arbetsledningsrätten. En närmare redogörelse för bestämmelserna finns i kapitel 5 och i detta avsnitt lämnas endast en kort sammanfattning av dem.

Reglerna om *företrädesrätt till återanställning* i 25 § LAS innebär att en arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet han eller hon tidigare varit sysselsatt. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för en begränsad tid enligt 5 § LAS och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätten till återanställning är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under vissa i lagen angivna tider och att arbetstagaren har *tillräckliga kvalifikationer* för den nya anställningen. Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägningen skedde och därefter till dess nio månader förflutit från den dag då anställningen upphörde. Den gäller avseende nyanställningar.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i sådant fall flera driftsenheter på samma ort, ska inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det inom viss angiven tid.

Har arbetsgivaren lämnat besked om företrädesrätt till återanställning kan, enligt LAS, företrädesrätten inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

För säsongsanställd personal finns särskilda regler.

Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren.

Bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning är *semi-dispositiva*, dvs. arbetsmarknadens parter kan i kollektivavtal överenskomma om avvikelser från lagen. Däremot är det inte möjligt att i individuella avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare göra avsteg som innebär att arbetstagarens rättigheter upphävs eller inskränks.

För det *statliga* området gäller särskilda regler, som nämnts i kapitel 5. Principen om den fria anställningsrätten föreligger inte. Utgångspunkten är istället att endast sakliga grunder som förtjänst och skicklighet får beaktas vid tjänstetillsättning, vilket får betydelse även beträffande frågan om företrädesrätt till återanställning.

Sedan bemanningsbranschen, som i princip var otillåten i Sverige fram till 1990-talets början, etablerats finns numera bestämmelser om skyldigheter respektive rättigheter för arbetsgivare, arbetstagare och kundföretag i lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare, eller uthyrningslagen. För denna lag redogörs närmare i kapitel 5. Även bestämmelserna i uthyrningslagen är till viss del semidispositiva. 97 procent av de bemanningsanställda omfattas av kollektivavtal, vilket kan jämföras med vad som gäller på arbetsmarknaden i övrigt där motsvarande tal är 88 procent.² Reglerna i kollektivavtalen kompletterar därvid bestämmelserna i lagen.

När det gäller frågan om inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning finns inte någon rättslig reglering. Däremot finns bestämmelser i vissa kollektivavtal, vilket närmare redovisats i kapitel 7. Saken har också prövats i Arbetsdomstolen i ett par mål, vilket redovisas i kapitel 6.

I MBL finns dock bestämmelser om inhyrning av personal från bemanningsföretag generellt sett. Det är fråga om regler om förhandlingsrätt och vetorätt i samband med inhyrning. Till skillnad från vad som i övrigt gäller är en arbetsgivare alltid skyldig att förhandla innan inhyrning sker från bemanningsföretag.

När det gäller Arbetsdomstolens prövning av frågan om huruvida inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag har använts för att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning är det s.k. *ABU Garcia-målet*, AD 2003 nr 4, centralt. Arbetsdomstolen har i avgörandet uttalat att det *inte finns något generellt förbud för en arbets-*

² Bemanningsföretagen, Information om bemanningsbranschen 2014-03-26.

givare att hyra in arbetskraft under tid då tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. Domstolen har konstaterat att inhyrning av arbetskraft sedan år 1992 är ett godtaget förfarande reglerat i särskild lagstiftning och att utgångspunkten är arbetsgivarens arbetsledningsrätt. Vidare har domstolen påpekat att företrädesrätten i princip gäller endast då det är fråga om nyanställning i egentlig mening, men har tillagt att den fråga som uppkommer är om inhyrning av personal, utan att formellt utgöra nyanställning, är att likställa med sådan vid en tillämpning av reglerna om företrädesrätt. Domstolen har uttalat att det inte kan utslutas att det kan finnas situationer där det föreligger omständigheter som föranleder att inhyrningen av arbetskraft bör betraktas som ett otillåtet kringgående av företrädesrättsreglerna.

Av Arbetsdomstolens praxis framgår tydligt vilka *huvudprinciper* som gäller för när ett otillbörligt kringgående av företrädesrättsreglerna ska anses föreligga. Det krävs för det första att de *åtgärder* som påstås utgöra ett kringgående blir styrkta av den som påstår att ett kringgående förekommit. Därutöver måste styrkas att *syftet* med beslutet om inhyrning har varit att kringgå reglerna om företrädesrätt. Slutligen krävs att handlandet med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet framstår som *otillbörligt*.

Hittills har Arbetsdomstolen inte i något fall kommit fram till att en arbetsgivare otillbörligt har kringgått reglerna om företrädesrätt, varför det är oklart vad som krävs för att ett otillbörligt kringgående ska anses föreligga. Domstolen har inte heller uttalat sig om huruvida de omständigheter som fackförbunden åberopat i de fall som varit aktuella för domstolens prövning, om de hade blivit styrkta, skulle ha inneburit ett otillbörligt kringgående av företrädesrättsreglerna.

När det gäller frågan om förhandlingsskyldigheten enligt 38 § MBL har Arbetsdomstolen i målet AD 2012 nr 26 uttalat att det inte kan krävas sådan *detaljinformation* om den inhyrda personalen och dess placering att arbetsgivaren riskerar att inte kunna utnyttja inhyrd personal som tänkt, trots att det rört sig om en fullt godtagbar åtgärd, därför att *informationen inte funnits tillgänglig* i sådan tid före inhyrningen att förhandlingar hinner föras.

En närmare redogörelse för rättsfallen finns i kapitel 6.

17.3 Kollektivavtalsregleringen

Den svenska bemanningsbranschen täcks numera nästan helt av kollektivavtal, såväl på arbetar- som tjänstemannaområdet. Frågan om inhyrning av personal från bemanningsföretag i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning regleras inte i dessa avtal.

Efter Arbetsdomstolens dom i ABU Garcia-målet kom frågan om inhyrning i sådana lägen att tas upp i avtalsrörelsen. Frågan var också aktuell för en omfattande medierapportering, inom både dagspress och facklig press, vilket vi tidigare redogjort för.

Följden blev att ett antal kollektivavtal omförhandlades under våren 2010, där frågan om inhyrning från bemanningsföretag i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning reglerades. Under avtalsrörelsen år 2013 tillkom ytterligare ett par avtal rörande frågan. Dessutom hade tillkommit en särskild förhandlingsordning i Parti-handelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Sådan förhandlingsordning förekommer även i Sågverksavtalet mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch. I princip är det bara inom den privata sektorn som frågan har reglerats.

I kapitel 7 lämnas en detaljerad redogörelse för de olika kollektivavtalslösningarna, vilken i huvudsak bygger på uppgifter från Medlingsinstitutet. Enkäten till parterna, kapitel 13, ger en närmare bild av i vilka branscher de olika avtalen förekommer. Det är dock där inte fråga om någon heltäckande bild, utan redovisningen sker utifrån de svar som lämnats till utredningen. Nedan kommer en kort sammanfattning att lämnas av dessa delar.

Det finns i princip åtta olika lösningar, där en är att parterna inte har någon reglering.

På följande områden *finns inte någon reglering*: det statliga området, det kommunala området – med något undantag, del av tjänstesektorn inom Svenskt Näringsliv, samtliga Saco-förbund utom Sveriges Ingenjörer och samtliga TCO-förbund utom ST samt Lärarförbundet och Vision i ett avtal med Svenska Kyrkans Arbetsgivareorganisation. Vissa av dessa omfattades tidigare av den s.k. tjänstemannalösningen, men avtalen har inte förlängts.

Tjänstemannalösningen innebär att om den fackliga organisationen anger att anlåtande av bemanningsföretag är ett otillbörligt kringgående av företrädesrätten åtar sig arbetsgivaren att *diskutera* hur

situationen ska hanteras. Numera finns lösningen bl.a. på tjänstemannasidan hos Sveriges ingenjörer och Fastigo Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation, hos Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation samt delvis inom Svenskt Näringslivs avtalsområden.

Den s.k. *KFF-lösningen*, alltså *kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt* med kompletterande regler om inhyrning av personal från bemanningsföretag under tid då arbetstagare har förstärkt företrädesrätt finns bl.a. i Teknikavtalet, träffat mellan IF Metall och Teknikarbetsgivarna (f.d. Verkstadsföreningen) och i flera andra avtal mellan IF Metall och olika delar av Industrisektorn.

Lösningen *förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd* förekommer i många olika varianter, där det skiljer på detaljnivå. Den finns i flera avtal mellan GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch och arbetsgivare inom industrisektorn. Avtalen mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet, Svensk Handel och Handelsanställdas förbund samt avtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet utgör andra exempel på branscher där denna lösning förekommer.

SEKO Facket för service och kommunikation har flera avtal där anlitan av bemanningsföretag *längre tid än fem veckor kräver särskild överenskommelse* med den lokala fackliga organisationen.

Förhandlingsskyldighet på visst sätt med veto för arbetsgivaren finns i avtalen från år 2013, nämligen i Transportavtalet och Gummi- verkstadsavtalet.

Förbud mot inhyrning under företrädesrättsperiod förekommer endast i Riksavtalet mellan Sveriges Skorstensfejaremästares Riksförbund och Svenska Kommunalarbetareförbundet. Parterna har dock uppgett att regleringen inte föregåtts av några tvister på området.

I två avtal som avser piloter finns en annan variant, där det anges att ”Piloter som friställs vid inhyrning av extern flygkapacitet får ej varslas om uppsägning.”

En mindre vanlig reglering som anger att avsikten är att tillsätta en *partsgemensam arbetsgrupp* fanns tidigare i kollektivavtalet för redaktionspersonal mellan Medieföretagen och Svenska Journalistförbundet, tillsammans med ett uttalande om att arbetsgivarorganisationen rekommenderade sina medlemsföretag att anlita bemanningsföretag på ett ansvarsfullt sätt. I nu gällande avtal saknas emellertid reglering i frågan.

Vad gäller den praktiska tillämpningen av avtalen angående skiljenämnder har, såvitt känt, endast ett ärende förekommit vilket gällde en tvist mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Vid kontakt med företrädare för arbetsgivar- och arbetstagersidan har framkommit att förlikning ägde rum innan tvisten tagits upp till prövning i nämnden. Någon permanent nämnd finns inte. Vidare har de uppgett att någon ytterligare tvist inte förekommit. Kartläggningarna visar att någon tvist i övrigt inte synes har varit föremål för skiljeförfarande. Även företrädare för GS-facket och motsvarande på arbetsgivarsidan, liksom företrädare för Svenska Byggnadsarbetareförbundet har uppgett att någon permanent nämnd inte finns på deras områden.

I den s.k. KFF-lösningen finns bestämmelser om avlösen. Vid kontakt med företrädare för IF Metall uppges att denna aldrig enligt vad den intervjuade känner till har kommit till användning.

Under avsnitt 17.6 återkommer vi till frågan vilken betydelse kollektivavtalsregleringarna i övrigt haft.

Av de svar som inkommit på utredningens enkät har framkommit att det i vart fall inte hos berörda parter finns lokala avtal som reglerar frågan om inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning.

17.4 I vilken omfattning hyrs personal från bemanningsföretag in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning?

I avsnitt 17.1 har vi beskrivit de svårigheter som förelegat för att genomföra kartläggningen. I kapitel 12-16 har vi närmare redogjort för hur undersökningarna gått till och erhållna resultat.

Frågan är i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning, sett utifrån de undersökningar utredningen haft möjlighet att göra.

Då endast 1,5 procent av den sysselsatta befolkningen arbetar i ett bemanningsföretag framgår att antalet inhyrda på svensk arbetsmarknad är av begränsad omfattning.

Vidare visar en rapport från 2005³ att en förhållandevis stor andel arbetstagare vars anställningar upphört på grund av arbetsbrist inte nyttjade den möjlighet till återanställning som företrädesrätten kan ge. Denna undersökning visade att av de arbetstagare som anmält anspråk på att vilja nyttja sin företrädesrätt, blev knappt en tredjedel av de uppsagda arbetstagarna återanställda i kraft av denna regel. Enligt arbetsgivarna var det vanligaste motivet till att arbetstagaren inte blev återanställd, att denne inte hade tillräckliga kvalifikationer för det lediga arbetet.

Även om just frågan om tillräckliga kvalifikationer är något som ofta föranleder diskussion mellan arbetstagarrepresentanter och arbetsgivare, ger redan nu nämnda förhållanden en indikation på att företeelsen inhyrning under tid då en tidigare anställd har företrädesrätt till återanställning inte torde vara särskilt vanligt förekommande. Föreligger inte tillräckliga kvalifikationer finns det ju inte heller någon sådan företrädesrätt.

Av de undersökningar som utredningen gjort kan konstateras att det synes vara mycket sällsynt att inhyrning av personal från bemanningsföretag sker i situationer då tidigare anställda har företrädesrätt till återanställning. I några branscher, framförallt media-branschen, uppges dock från fackligt håll att det förekommer i viss mån. Inom transportbranschen har företrädare för arbetstagarorganisationen uppgett att det i vart fall har förekommit tidigare. Vi återkommer nedan till detta.

Markör AB har gjort telefonintervjuer med 368 arbetsgivare, varav 164 hade sagt upp personal på grund av arbetsbrist. Undersökningsresultaten visar att hälften av de intervjuade som gjort uppsägningar på grund av arbetsbrist, eller 82 stycken, hade anlitat personal från bemanningsföretag under mätperioden. Av de 82 svarade endast 6 att de hade hyrt in personal från bemanningsföretag istället för att återanställa personal med företrädesrätt.

I förhållande till hela målgruppen som sagt upp personal på grund av arbetsbrist, 164 arbetsgivare, motsvarade detta *endast 4 procent*.

Utredningens enkät ställd till arbetsmarknadens parter ger samma bild av företeelsen. Av 73 tillfrågade har 46 svarat, vilket gör att kartläggningen inte heller i denna del är heltäckande. Av dessa 46 har 21 svarat att det inte förekommer inhyrning av arbetstagare från bemanningsföretag i situationer där arbetstagare som tidigare

³ Ulander-Wänman, Carin, Varblad, uppsagd, återanställd. Rapport IFAU 2005:4.

sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning. 19 av 46 har uttalat att det förekommit i enstaka fall. Endast tre har uppgett att det är vanligt förekommande. Det är Svenska Transportarbetareförbundet, Naturvetarna och Svenska Journalistförbundet.

Transportarbetareförbundet har uttryckt att "hotet finns" från arbetsgivaren vid nästan varje förhandling, samtidigt som man lämnat en rad exempel. Flera av dessa gäller dock andra frågor – vilka i sig kan vara viktiga – än den utredningen har att behandla. I en kompletterande intervju har företrädare för förbundet uppgett att företeelsen inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning blivit alltmer ovanlig sedan åren 2009–2010, eftersom företagen nu undviker att anställa egen personal.

Naturvetarna har uppgett att inhyrning i arbetsbristsituationer är vanligt förekommande inom den privata sektorn. I kompletterande intervju har de dock uppgett att det inte handlar om att företagen försöker kringgå bestämmelserna om företrädesrätt till återanställning utan, som de uppfattat det, om flexibilitetsskäl. Därutöver har påpekats att det ofta sker uppgörelser, där anställda avstår från företrädesrätten till återanställning.

Svenska Journalistförbundet har uppgett att det snarare är i undantagsfall som inhyrning inte skett i bolag där det förekommit nedskärningar och att flera av de stora koncernerna numera har egna bemanningsföretag.

I kompletterande intervjuer har såväl TransportGruppen som Teknikföretagen uppgett att man uppfattar det som ovanligt att arbetsgivare säger upp arbetstagare och hyr in personal från bemanningsföretag samtidigt som det finns uppsagda med företrädesrätt till återanställning.

Medieföretagen har på frågor uppgett att det är ovanligt att företag i mediebranschen säger upp personal på grund av arbetsbrist och därefter hyr in personal under företrädesrättstid. Man har påpekat att det har förekommit endast en central förhandling i frågan.

Av enkätsvaren framgår också att tvister på området är sällsynt förekommande. På vissa områden, särskilt inom TCO och Saco, förekommer inga tvister alls. Från Svenska Journalistförbundet och Naturvetarna har dock påpekats att det förekommer tvister, men att det är svårt att driva dem med hänsyn till rådande rättspraxis.

Även utifrån svaren i *utredningens enkät* kan således slutsatsen dras att det inte är vanligt att inhyrning av arbetstagare från bemanningsföretag sker i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning, men att det kan förekomma i vissa branscher.

Vid de intervjuer som skett med företrädare för *trygghetsråden* har inte framkommit något annat resultat, även om det bör påpekas att trygghetsrådets fokus i och för sig är att få de uppsagda arbetstagarna i arbete och att de inte har någon direkt insyn i vad som sker på företagen efter uppsägningsbesluten.

Inte heller vid de samtal som ägt rum med *företrädare för bemanningsföretag* har framkommit kännedom om att inhyrning skulle ske i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning.

För att få frågeställningen ytterligare belyst har utredningen hållit ett antal *djupintervjuer*. Självklart kan inte några säkra slutsatser angående omfattningen av inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning dras av dessa få intervjuer, men de ger ändå en kompletterande bild.

Det kan konstateras att inhyrning i samband med att tidigare uppsagd personal har företrädesrätt till återanställning inte synes förekomma hos de intervjuade annat än i enstaka undantagsfall. De intervjuade har, med ett par undantag vad gäller mediebranschen och handelsområdet, förklarat att inhyrning inte sker under tid då företrädesrätt till återanställning föreligger. Såväl arbetsgivar- som arbetstagsidan har uppgett att för det fall någon haft företrädesrätt till återanställning har den personen först tillfrågats när det funnits behov av arbetskraft. Inom handelsområdet har företrädare för Unionen påtalat att inhyrning under företrädesrättstid förekommit vid något tillfälle, men att parterna var oense om huruvida arbetstagaren hade tillräckliga kvalifikationer och att frågan aldrig ställdes på sin spets.

När det gäller medieföretaget har framkommit att inhyrning skett under tid då företrädesrätt till återanställning förelegat, dock i mycket begränsad omfattning. Det har också framförts att företaget har valt att ha ett fåtal ”fasta bemanningsanställda”.

Även om det ligger utanför utredningens uppdrag har vissa närliggande företeelser redovisats i kartläggningen. Skälet till det är följande. Vid intervjuerna, i enkätsvaren från parterna, liksom i medierapporteringen, förekommer det att andra närliggande företeelser tas upp, t.ex. att arbetsgivare säger upp arbetstagare på grund av

arbetsbrist och låter dem komma tillbaka som egenföretagare, eller att arbetsgivare säger upp personal på grund av arbetsbrist och sedan lägger ut verksamheten på entreprenad. Svenska Journalistförbundet har som ett problem påtalat att mediebolagen låter bli att förlänga arbetstagarnas visstidsanställningar och istället hyr in dem eller annan personal efter att kontrakten löpt ut.

Ibland är de olika företeelserna svåra att särskilja från varandra, vilket medför en risk att de blandas ihop och att det framstår som vanligare än vad det faktiskt är att arbetsgivare hyr in personal samtidigt som det finns uppsagda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning.

Även om utredningens olika undersökningsmetoder var för sig kan sägas ha vissa brister pekar de olika resultaten ändå i samma riktning. Mot bakgrund av de omfattande kontakter utredningen haft med de fackliga organisationerna är det utredningens uppfattning att om det förekommit inhyrning i samband med företrädesrätt till återanställning i större omfattning hade det kommit till utredningens kännedom.

Den samlade bedömningen av de undersökningar som utredningen kunnat göra är att inhyrning av personal från bemanningsföretag i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning är mycket sällsynt förekommande. Det ska dock tilläggas att det enligt den fackliga organisationen i viss mån förekommer i mediebranschen.

17.5 Vilka orsaker ligger bakom arbetsgivares beslut att hyra in arbetskraft istället för att återanställa?

Som framgått av föregående avsnitt är det ovanligt att arbetsgivare hyr in arbetskraft från bemanningsföretag istället för att återanställa.

Markör AB har i sin rapport redovisat svaren på frågan om orsaken till varför en arbetsgivare hyr in arbetskraft istället för att återanställa enligt följande. Den uppsagde har inte haft tillräckliga kvalifikationer, det är lättare att klara tillfälliga anställningar genom att anlita bemanningsföretag samt att man inte önskar förlängd tid med företrädesberättigad personal. Det bör dock anmärkas att endast sex personer svarat på frågan.

De orsaker som vid djupintervju lämnats av företrädare på arbetsgivarsidan inom mediaområdet samt vid kompletterande

intervju med Medieföretagen är kompetensskäl samt flexibilitetsbehov beroende på det ekonomiskt problematiska läge som råder i tidningsbranschen.

I utredningens enkät riktad till arbetsmarknadens parter har framkommit att det i samband med förhandlingar inför inhyrning tas upp flexibilitetsskäl, särskilda kompetensbehov samt krav på tillräckliga kvalifikationer.

På enkätens fråga varför de tillfrågade *tror* att inhyrning förekommer istället för återanställning har arbetsgivarsidan uppgett behov av flexibilitet, behov av särskild kompetens, kortare projekt, brådskande situationer, en önskan att undvika tillsvidareanställningar vid osäkerhet i konjunkturen, nedläggning av verksamhet samt ett sätt att få minskad administration. Från arbetstagersidan har lämnats skäl som att arbetsgivaren ska slippa återanställa personer man inte vill ha tillbaka, brådskande situationer, för att undvika att tid för företrädesrätt till återanställning förlängs eller att visstidsanställda får företrädesrätt, ett sätt för arbetsgivaren att ”slippa arbetsgivaransvaret” för sjuka och föräldralediga samt en önskan om att minska personalkostnaderna. Det bör dock påpekas att det är ytterst få arbetstagarorganisationer som uppgett att inhyrning sker i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning.

Under avsnitt 17.7 kommenteras ytterligare de skäl som åberopas avseende arbetsgivares möjlighet att tillgodose sitt arbetskraftsbehov.

17.6 Påverkar – mot bakgrund av resultatet om hur inhyrning tillämpas – det nuvarande regelverket företrädesrätten och hur påverkas berörda arbetstagare?

Utredningen visar att det synes mycket ovanligt att inhyrning sker i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning. Där sådan inhyrning inte är aktuell betyder det att nuvarande regelverket inte påverkar företrädesrätten.

I de fall där inhyrning sker istället för återanställning har företrädesrätten inte någon betydelse för den uppsagde arbetstagaren mot bakgrund av Arbetsdomstolens uttalanden i ABU Garcia-fallet om att inhyrning generellt sett är tillåten, även om det finns upp-

sagda med företrädesrätt till återanställning, dvs. anställningskyddet blir i den situationen sämre. Företrädesrätten skulle dock kunna ha betydelse, trots att det inte är fråga om nyanställning, om det visats att arbetsgivarens syfte med inhyrningen varit att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning samt att handlandet framstått som otillbörligt, i enlighet med Arbetsdomstolens praxis.

För den som hyrs in kan rättsläget innebära en möjlighet för arbetstagare att komma in på arbetsmarknaden, som annars inte blivit aktuell. Detta gäller särskilt unga och arbetstagare med utländsk bakgrund.⁴

Om i uttrycket regelverk inbegrips även kollektivavtalsregleringen framkommer i svaren på utredningens enkät från såväl arbetsgivarsidan som arbetstagar sidan att reglerna haft viss praktisk betydelse. På arbetstagar sidan har anförts att reglerna haft en återhållande effekt och att respekten för frågans betydelse har ökat. På arbetsgivarsidan har vissa sektorer uppgett att regleringen är negativ för flexibilitetsbehovet. Vidare har framkommit från både arbetsgivar- och arbetstagarhåll att det i princip inte förekommer några tvister med anledning av den s.k. KFF-regleringen och att det inte heller finns några ärenden som prövats i skiljenämnd.

Från Svenskt Näringslivs och LO:s företrädare i referensgruppen har uttalats att kollektivavtalsregleringen fungerar på ett bra sätt. I intervjuer med parter som tillämpar Detaljhandelsavtalet har framkommit att de förhandlingsordningar som tillkommit i avtalet varit av stor nytta.

I sammanhanget måste också nämnas regleringen i MBL om förhandlingsskyldigheten som råder för arbetsgivare före inhyrning. Den innebär ett skydd för arbetstagaren och en möjlighet för arbetstagarorganisationen att reagera för det fall det skulle vara fråga om misshälligheter. I svaren på enkäten från arbetsmarknadens parter ges exempel på frågor som förs fram i förhandlingarna såsom t.ex. krav på tillräckliga kvalifikationer, krav på information eller formalia, frågor om företrädesrätt till återanställning samt synpunkter på arbetsmiljö. Vidare har framförts att frågan om fingerad arbetsbrist vid uppsägningen någon gång kan komma upp. Frågan om vetorätt har överhuvudtaget inte nämnts av de tillfrågade, varför utred-

⁴ Andersson Joonas, Pernilla och Wadensjö, Eskil, Hur fungerar bemanningsbranschen? Rapport 2004:15 från IFAU s. 34, samt samma författare, Bemanningsbranschen 1998-2005: En bransch i förändring, Working Paper 6/2010 från Swedish Institute for Social Research (SOFI), s. 65.

ningen inte uppfattat att det skulle föreligga problem i den delen. Inte heller i djupintervjuerna har vetorätten tagits upp.

Vad som anges i direktivet om hur berörda arbetstagare påverkas kan tolkas på många sätt. Utredningen har inte uppfattat uppdraget så att enskilda arbetstagare ska intervjuas.

Hur regelverket påverkar den som hyrs in respektive den som inte återanställs har vi redan nämnt.

Hur berörda arbetstagare i bemanningsföretaget påverkas vid inhyrning har berörts i kapitel 11, även om den frågan inte kan anses vara central för utredningen. Det finns dock flera frågor som allmänt diskuteras när det gäller anställningen i bemanningsföretag såsom problem med arbetsmiljö, stress, svårplanerade arbetstider, ibland ständiga byten av arbetsplats och sämre löner. Även om kollektivavtalsregleringen för bemanningsföretagen i Sverige i stort sett är heltäckande, och det finns ett auktorisationsförfarande för branschen, vilket Bemanningsföretagen själva står bakom, är de angivna frågorna viktiga att följa, men de ligger utom ramen för utredningens direktiv. I samhällsdebatten har dessutom frågan om svårigheterna för de inhyrda att företrädas av lokala fackliga organisationer tagits upp.⁵

Det bör i sammanhanget påpekas att arbetstagare inom vissa sektorer väljer att ta anställning i bemanningsföretag, som betalar högre lön och kan erbjuda omväxlande arbetsuppgifter med mindre administration än vad som förekommer hos andra arbetsgivare. För andra kan löneläget vara sämre i bemanningsföretaget och arbetsuppgifterna tyngre och mer monotona. Dessutom kanske det inte passar alla att ofta byta arbetsplats, vilket inte är ovanligt i bemanningsbranschen. Andra kan däremot tycka att det är stimulerande att byta arbetsplats. Således kan en anställning i bemanningsföretag betyda olika saker för olika personer.

Vidare har det betydelse för den som hyrs in att en anställning i bemanningsföretag numera vanligen är en tillsvidareanställning. Som den företrädare för ett bemanningsföretag som intervjuats har uppgett, medför det fördelar på så sätt att det är lättare att exempelvis få banklån och erhålla bostad. Det har dock påpekats från fackligt håll att farhågor finns för att visstidsanställningar kommer att bli vanligare även i bemanningsföretagen.

⁵ Jfr kapitel 9 om riksdagsdebatten samt Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy, Fackliga förhållningssätt till hyrarbetskraften. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 17, nr. 1, våren 2011.

I de djupintervjuer som gjorts synes det som att förhållandena för inhyrd personal fungerar på arbetsplatsen. Beroende på av vilket skäl inhyrningen sker sköter inhyrd personal motsvarande uppgifter som den i kundföretaget direktanställda personalen. I någon verksamhet på lagersidan har inhyrd personal fått sköta tyngre arbetsuppgifter, vilket har påtalats av fackliga företrädare, och på någon arbetsplats har detta lösts genom att även inhyrd personal börjat rotera på flera arbetsuppgifter.

17.7 Vilken möjlighet har arbetsgivare att tillgodose sitt arbetskraftsbehov och vilken funktion har bemanningsföretagen för arbetsmarknaden?

ABU Garcia-målet visar att det generellt sett är tillåtet att hyra in personal även i situationer där det finns arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist som har företrädesrätt till återanställning, även om Arbetsdomstolen har uttalat att det kan finnas situationer där sådan inhyrning skulle kunna vara otillåten och därmed skadeståndsgrundande. Arbetsledningsrätten, som är en allmän rättsgrundsats, har varit utgångspunkten för detta resonemang.

I den enkät som tillställts arbetsmarknadens parter, i de kompletterande intervjuerna och i de s.k. djupintervjuerna har framkommit synpunkter avseende arbetsgivarens möjlighet att tillgodose sitt arbetskraftsbehov.

När det gäller djupintervjuerna har samtliga intervjuade arbetsgivare uppgett att de använder sig av inhyrd personal i någon mån, och att möjligheten att göra det är viktig för dem. Även de som uppgett att möjligheten till inhyrning är nödvändig för att verksamheten ska fungera, som exempelvis landstinget, har förklarat att kostnaden för inhyrning av arbetskraft trots allt utgör en liten del av den totala lönekostnaden. Skälen till inhyrning varierar mellan olika branscher. Såväl kommunen som landstinget har uppgett att möjligheten till inhyrning är nödvändig för att verksamheten ska fungera.

De skäl som i allmänhet anges som viktiga för möjligheten att tillgodose arbetskraftsbehovet genom inhyrning är flexibilitetsbehov, beroendet av specialister, ett sätt att lösa brådskande problem som uppstått med anledning av korttidsfrånvaro eller tillfälliga arbetstoppar. De intervjuade tillverkningsföretagen har påpekat att

de då de verkar globalt berörs av svängningar i världsekonomin, och att det därför är nödvändigt att kunna möta upp- och nedgångar i efterfrågan genom att snabbt kunna ändra bemanningen. Det har framkommit att de flexibilitetssystem företagen tidigare haft inte fungerade under den ekonomiska kris som inträffade år 2008 och att företagen då tvingades att se över bemanningsfrågan, varvid möjligheten till inhyrning av personal från bemanningsföretag kom att bli mycket viktig.

Även inom handelsområdet har framförts behovet av flexibilitet i bemanningen, särskilt vad gäller lagerverksamhet. Stora skillnader föreligger enligt de intervjuade på verksamheten vid jul, påsk och sommartid jämfört med övrig tid på året. Möjligheten att hyra in personal från bemanningsföretag är därför viktig även för dem.

Landstinget har påpekat att deras strategi är att minska beroendet av s.k. hyrläkare, men att det är nödvändigt, i synnerhet för vissa landsting, att ha möjlighet att hyra in läkare, eftersom de annars inte skulle kunna rekrytera några och därmed inte heller kunna bedriva någon verksamhet. Även från den intervjuade kommunens sida har framförts att det är brist på utbildad personal, t.ex. forskollärare, och att man är beroende av att inhyrning kan ske för att kunna täcka vakanser och klara korttidsfrånvaro.

Flera av de intervjuade har tydliggjort att det är enklare administrativt för dem att hyra in personal istället för att själva anställa. Det mindre företaget har framfört att det kan få stora konsekvenser för ett mindre företag om man "anställer fel person".

Att inhyrningen fungerar som rekryteringsbas har framkommit vid de flesta intervjuerna. Vid ett av tillverkningsföretagen har en av de fackliga företrädarna särskilt påpekat att det är ett sätt för ungdomar med invandrarbakgrund att komma in på arbetsmarknaden. När det gäller den intervjuade myndigheten har framkommit att flera av dem som hyrdes in efter en tid anställdes vid myndigheten.

Även i utredningens enkät till arbetsmarknadens parter har från arbetsgivarsidan sådana skäl som flexibilitet, behov av särskild kompetens, brådskande situationer, en önskan att undvika tillsvidareanställningar vid osäkerhet i konjunkturen, nedläggning av verksamhet samt ett sätt att få minskad administration angetts som viktiga skäl för inhyrning.

Vad som framkommit i utredningens undersökningar överensstämmer också i stora drag med vad som framkommit i tidigare kartläggningar.⁶

Härefter behandlas den mer *generella frågan om bemanningsföretagens funktion för arbetsmarknaden, mot bakgrund av vad som anges i direktivet om att utredningen ska belysa den funktion bemanningsföretagen har för en väl fungerande arbetsmarknad.*

Bemanningsbranschen introducerades i Sverige år 1993, även om den också tidigare hade funnits i icke-legal form. Den har sedan dess kontinuerligt växt, dock med betydande konjunkturvariationer, fram till att nu omfatta ungefär 1,5 procent av dem som är sysselsatta i landet. Det innebär alltså att endast en liten del av alla sysselsatta i landet mätt vid en viss tidpunkt är verksamma i branschen. Sett över en period har dock fler erfarenhet av arbete i branschen, då det finns många som arbetar kortare tid än ett år. Det blir alltså fler som under ett år minst en gång har arbetat i ett bemanningsföretag. Men den stora merparten är anställda av andra typer av arbetsgivare, och olika former av tillfälliga anställningar hos sådana arbetsgivare är till exempel mycket vanligare än att arbeta i ett bemanningsföretag. Ett arbete i bemanningsbranschen är inte enhetligt. Det finns betydande variationer såväl vad som kännetecknar dem som är anställda i branschen som vad gäller vilka branscher som anlitar bemanningsföretag.

Detta att bemanningsbranschen endast utgör en liten del av den totala arbetsmarknaden gör det emellertid inte ointressant att analysera vilken roll bemanningsföretagen har för den svenska arbetsmarknaden för dem som är anställda, andra anställda och de företag som hyr arbetskraft från bemanningsföretag. Bemanningsbranschen kommer troligen att fortsätta att växa och intresset för branschen därmed att öka.

Det ska direkt sägas att det inte går att få ett mått på de totala effekterna av legaliseringen av branschen. Vi vet inte vilka andra lösningar företag och anställda skulle ha valt om inte bemanningsföretagen hade funnits. Det vi skulle behöva är ett annat land som svarar mot Sverige i alla andra avseenden men som inte legaliserade bemanningsföretag 1993 och sedan jämföra utfallen. Ett sådant land finns naturligtvis inte. Det betyder att analyser av bemannings-

⁶ Håkansson, Kristina och Isidorsson, Tommy, Hyrarbetskraft, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 10, nr 3, hösten 2004, s. 196 ff., samt Bergström m.fl., a.a., s. 120 ff. och Bemanningsföretagen, Personaluthyrningen i Sverige. En studie av 600 arbetsgivares anlitage av bemanningsföretag, 2012, s. 12.

branschen måste bli betydligt mer partiella. De är dock inte utan intresse.

Det går att lära sig av erfarenheter från andra länder. Vi ska dock komma ihåg när vi ser på undersökningar som avser andra länder, att de i regel skiljer sig markant åt i olika avseenden från Sverige. Typiskt för Sverige är bl.a. den stora omfattningen av kollektivavtal inom branschen. Arbetsmarknadslagstiftningen varierar också mellan olika länder.

Mycket av diskussionen hänför sig till längd på en uthyrning och längd på en anställning i ett bemanningsföretag. Det är viktigt att uppmärksamma att dessa tider ofta inte överensstämmer. En person kan vara anställd i ett bemanningsbolag och vara uthyrd till fler än ett företag under sin tid som anställd. På motsvarande sätt kan ett bemanningsföretag bemanna ett arbete under en längre tid med olika personer som efterträder varandra.

Det är som nämnts viktigt att se på de olika parterna. Vi ska först diskutera företagets motiv för att hyra arbetskraft för att sedan diskutera motiv och effekter för personer att ta anställning i ett bemanningsföretag. Avslutningsvis ska vi diskutera arbetsmiljö, arbetsförhållanden och lön.

Om lönen per arbetad timme är lika hög för direktanställda i ett företag som för dem som är inhyrda, blir lönekostnaden för inhyrande företag högre per timme vid inhyrning (bemanningsföretaget ska ju också ha någon ersättning). Varför hyr då företag istället för att anställa? De fall som oftast omnämns i detta sammanhang är korttidsinhyrningar. Korttidsinhyrningar kan i en del fall ha fördelar framför korttidsanställningar direkt av företaget. Ett viktigt skäl som ofta anges av företag är att det genom att hyra går fortare att få tag på en lämplig person. Istället för tid till sökande efter kandidater och prövande av dem som söker kan företaget få en person direkt från bemanningsföretaget. Skulle personen inte klara av uppgifterna kan de snabbt få en annan istället. Orsaker till snabbt uppkommande efterfrågan av arbetskraft kan vara att någon blivit sjuk eller oväntat slutat eller att efterfrågan på företagets produkter eller tjänster plötsligt har ökat. En annan närliggande förklaring är att företag kan var osäkra på om en efterfrågeökning är tillfällig eller långvarig, och det är lättare att säga upp ett hyresavtal än ett anställningsavtal vid en nedgång. I en del fall kan en kortare inhyrning vara starten på fast anställning i det inhyrande företaget. Företaget hyr för att se om personen som kommer är lämplig för att i så fall senare anställa denne. En förklaring till att göra så kan vara

snabbheten i att få en person på plats, en annan att bemanningsföretaget är bättre på att hitta rätt person. När vi ser denna upprepning av argument för inhyrning är det viktigt att komma ihåg att andra typer av tillfälliga anställningar trots allt är vanligare och att andra typer av rekrytering av arbetskraft förekommer betydligt oftare. Bemanningsföretagen är ett komplement till andra metoder för att söka arbetskraft för kortare perioder.

Ibland är dock inhyrningar mer långvariga. Delvis kan argumenten vara desamma för sådana inhyrningar som för kortvariga, en osäkerhet om framtida efterfrågevariationer och tillväxt. Det kan också enligt internationell forskning vara argument kopplade till löner antingen så att de bemanningsanställda har lägre löner eller så att de inhyrda har högre löner men att inhyrningen trots allt leder till lägre totala lönekostnader genom att lönen för övriga anställda inte behöver höjas till en nivå som skulle ge balans på arbetsmarknaden (denna beskrivning kännetecknar fall där arbetsgivaren har monopsonmakt, dvs. inte tar lönenivån som given).⁷ Vi återkommer till lönefrågan senare. I andra fall kan det vara ett sätt få specialiserad personal för en viss uppgift (påminner om att företaget anlitar ett konsultföretag); eventuellt på deltid där den inhyrde också samtidigt är uthyrd till ett annat företag.

Väl så mycket diskuterat är rekryteringen till bemanningsföretagen och villkoren för dem som är rekryterade dit. För en del kan bemanningsanställning vara något som de föredrar framför andra anställningar – i varje fall under en viss tid. De kan uppskatta möjligheten att pröva på olika arbetsplatser och på så sätt få mer information inför framtida yrkesliv eller för att få omväxling. En del kan se bemanningsarbete som en möjlighet att kombinera det med andra aktiviteter, till exempel studier. För andra kan bemanningsarbete vara en möjlighet när de har svårt att få arbete på annat sätt – en väg in i arbetslivet. Det kan speciellt vara på det sättet för en del grupper av ungdomar och utrikes födda. En undersökning visar att det leder till ökad sysselsättning längre fram – dock inte fler i andra typer av anställningar utan fler som summan av andra anställningar och fortsatt anställning i bemanningsbranschen.⁸ En förklaring till att bemanningsföretag har relativt sett många ungdomar och utrikes födda är att dessa företag är mer vana att rekry-

⁷ Se kapitel 3 i Björklund, Anders; Edin, Per-Anders; Fredriksson, Peter; Holmlund, Bertil och Wadensjö, Eskil (2014), *Arbetsmarknaden*, 4:e upplagan, Studentlitteratur, Lund och olika referenser till litteraturen på området.

⁸ Se Hveem, Joakim, *Är bemanningsbranschen en språngbräda till annan sysselsättning för arbetslösa?* *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 20, nr 1, 2014, s. 65–77.

tera och då oftare väljer utrikes födda då de har större erfarenhet av rekryteringar.

Hur är då förhållandena för dem som är bemanningsanställda? Här finns inte mycket forskning som avser Sverige och det kan vara svårt att luta sig mot forskning från andra länder då förhållandena troligen skiljer sig åt. Forskning från andra länder pekar på att antalet arbetsolyckor är större för bemanningsanställda än för andra i övrigt jämförbara anställda på samma arbetsplats. Här kan det finnas flera olika förklaringar. Nya på en arbetsplats drabbas oftare än andra genom bristande kunskaper om vad som kan leda till olyckor (och det gäller oavsett anställningsform); det kan också finnas skillnader vad gäller vilka arbetsuppgifter som utförs. Är det så att de bemanningsanställda får mer riskfyllda arbeten? Här kan vi alltså inte luta oss mot forskning som avser Sverige.

Ett andra område gäller löner. För att kunna jämföra löner på ett rättvisande sätt måste man jämföra grupper med samma egenskaper som ålder och utbildning. För USA vet vi att de bemanningsanställda jämfört med andra anställda har lägre löner i vissa yrken (blue collar och "pink collar" (kvinnor som har vissa typer av kontorsarbete)) och högre löner i andra yrken (white collar). I Europa pekar olika undersökningar på lägre löner för bemanningsanställda, när man jämför grupper med samma karakteristika. För Sveriges del pekar forskningen på att det kring sekelskiftet i stort sett inte fanns några skillnader, men att sådana sedan har uppkommit och ökat till en icke negligerbar nivå. En förklaring skulle kunna vara brister i SCB:s databas och i så fall att felet ökar över tiden. Kontakter med SCB pekar dock på att det inte finns sådana problem. En annan förklaring skulle kunna vara att överutbildning (att vara mer utbildad än vad som krävs för yrket) är vanligare bland de bemanningsanställda än bland andra anställda. En tredje förklaring är att de bemanningsanställda som arbetar på entreprenad (och som ingår i statistiken över bemanningsanställda) följer lönenivån i bemanningsföretaget och inte den i det inhyrande företaget. En fjärde förklaring skulle kunna vara att vissa företag enbart har bemanningsanställda för vissa arbeten och därför ingen jämförbar grupp på arbetsplatsen.

Lägre löner gäller dock inte för alla som har bemanningsarbete med relativt långvariga uthyrningar till samma arbetsgivare. Det gäller vissa grupper av högt kvalificerad arbetskraft. Här är det uppenbart att den lön som råder på delarbetsmarknaden inte ger balans (lika stort utbud och efterfrågan), eller att lönerna inte är

tillräckligt differentierade. En högre lön (eller förbättrade arbetsförhållanden) för direktanställningar skulle göra att utbudet ökar och efterfrågan minskar. Ett under längre tid kvarstående efterfrågeöverskott på arbetskraft kännetecknar arbetsmarknader av monopsonkaraktär (där det finns en arbetsgivare eller mer generellt arbetsgivare för vilka lönen inte bestäms enbart av utbud och efterfrågan på marknaden).

De här presenterade forskningsresultaten visar att det behövs ökade kunskaper genom forskning och utredningar om bemanningsbranschen avseende även andra frågor än den vi i huvudsak haft att behandla.

Kommittédirektiv 2013:1

Inhyrning och företrädesrätt till återanställning

Beslut vid regeringssammanträde den 17 januari 2013

Sammanfattning

En särskild utredare ska undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp har företrädesrätt till återanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd. Syftet med undersökningen är att belysa om, och i sådant fall hur, företrädesrätten påverkas.

Undersökningen ska avse såväl privat som offentlig sektor.

Utredaren ska beakta hur arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal reglerat möjligheten till inhyrning i samband med arbetsbristsituationer. Utredningen ska genomföras i dialog med arbetsmarknadens parter.

Uppdraget ska redovisas senast den 31 januari 2014.

Regelverket kring inhyrning och företrädesrätt

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet

En arbetsgivare har själv rätt att bestämma hur verksamheten ska organiseras och vilka förändringar som bör vidtas, den s.k. arbetsledningsrätten. Det är således tillåtet enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) för en arbetsgivare att besluta att inte längre ha anställda utan i stället hyra in arbetstagare eller lägga ut arbetet på ett utomstående företag. Arbetsdomstolen prövar normalt inte heller om arbetsgivarens beslut i arbetsledningsfrågor är välgrundade eller lämpliga.

Förhandlingskyldighet och vetorätt enligt medbestämmandelagen

Innan en arbetsgivare beslutar att hyra in personal från ett bemanningsföretag, ska arbetsgivaren enligt 38 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen) på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Vid förhandlingen är arbetsgivaren skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan. I vissa specifika situationer finns det undantag från förhandlingskyldigheten, om inte arbetstagarorganisationen särskilt begär förhandling (38 § 2 stycket 3).

Om förhandling enligt 38 § ägt rum, gäller enligt 39 § att åtgärden inte får beslutas eller verkställas om arbetstagarorganisationen anser att den åtgärd arbetsgivaren planerar kan antas medföra att en lag eller ett kollektivavtal åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot det som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. Arbetstagarorganisationen kan alltså i ett sådant fall hindra att arbetsgivaren t.ex. hyr in personal från ett bemanningsföretag. Man brukar tala om en facklig vetorätt.

Den fackliga vetorätten får dock ingen verkan för det fall arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt (40 §).

Företrädesrätt enligt anställningsskyddslagen

En arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt anställningsskyddslagen rätt till återanställning i den verksamhet där han eller hon tidigare varit sysselsatt. En tidsbegränsat anställd arbetstagare har också företrädesrätt, om fortsatt anställning inte erbjudits på grund av arbetsbrist. För intjänande av företrädesrätt krävs att anställningen varat en viss minsta tid. En förutsättning för att reglerna om återanställning i anställningsskyddslagen ska kunna åberopas är att det rör sig om en nyanställning. Reglerna om företrädesrätt aktualiseras således endast när ett anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och en ny arbetstagare etableras, och inte när en arbetsgivare väljer att säga upp arbetstagare och i stället hyra in arbetskraft.

Företrädesrätt vid inhyrning av arbetskraft

I vissa fall kan det anses vara ett brott mot anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt till återanställning att hyra in personal i stället för att återanställa arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist.

Frågan prövades i AD 2003 nr 4 (den s.k. ABU-domen). I domen ställde Arbetsdomstolen upp tre krav för att kringgående av anställningsskyddslagen ska anses ha förekommit. För det första krävs det att de åtgärder som påstås utgöra ett kringgående blir styrkta på vanligt sätt, för det andra krävs det att ett syfte med åtgärderna har varit att undgå tillämpning av de aktuella lagreglerna om företrädesrätt och för det tredje krävs det att handlandet framstår som otillbörligt med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.

Uppdraget om inhyrning och företrädesrätt

I samhällsdebatten diskuteras frågan om inhyrning av arbetskraft från bemanningsföretag skulle kunna användas för att kringgå reglerna om företrädesrätt till återanställning. För att belysa frågeställningen behöver en utredning göras.

Utredaren ska

- analysera gällande rätt, och
- undersöka hur inhyrning i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist regleras i kollektivavtal i olika branscher.

Utredaren ska vidare undersöka förekomsten av inhyrning av arbetskraft i samband med att arbetstagare har sagts upp på grund av arbetsbrist. Utredaren ska därför

- i dialog med arbetsmarknadens parter undersöka omfattningen av inhyrning i samband med arbetsbrist, och
- undersöka vilka orsaker som kan ligga bakom arbetsgivares beslut att hyra in arbetskraft i stället för att återanställa.

Mot bakgrund av vad som framkommer ovan och hur inhyrning tillämpas, ska utredaren analysera

- om och, i sådant fall, hur det nuvarande regelverket påverkar företrädesrätten,

- arbetsgivares möjlighet att tillgodose sitt arbetskraftsbehov och
- hur berörda arbetstagare påverkas, samt
- belysa den funktion bemanningsföretagen har för en väl fungerande arbetsmarknad.

Samråd och redovisning av uppdraget

Utredaren ska genomföra uppdraget i dialog med arbetsmarknadens parter och med företrädare för de mindre företagen.

Utredaren ska genomföra sitt arbete i enlighet med kommittéförordningen (1998:1474).

Uppdraget ska redovisas senast den 31 januari 2014.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Kommittédirektiv 2013:114

Tilläggsdirektiv till Utredningen om inhyrning och företrädesrätt till återanställning (A 2013:01)

Beslut vid regeringssammanträde den 12 december 2013

Förlängd tid för uppdraget

Regeringen beslutade den 17 januari 2013 kommittédirektiv om inhyrning och företrädesrätt till återanställning (dir. 2013:1).

Enligt utredningens direktiv skulle uppdraget redovisas senast den 31 januari 2014.

Utredningstiden förlängs. Uppdraget ska i stället redovisas senast den 18 juli 2014.

(Arbetsmarknadsdepartementet)



 STATENS OFFENTLIGA
 UTREDNINGAR

2013-10-17

Utredningen om inhyrning och företrädesrätt till återanställning

Enligt sändlista

A 2013:01

Utredningssekreterare/rådman
 Inger Andersson

Bakgrund

I kommittédirektiv den 17 januari 2013 gavs en särskild utredare, Carina Gunnarsson, ordförande i Arbetsdomstolen, i uppdrag att undersöka i vilken omfattning personal från bemanningsföretag hyrs in i situationer där arbetstagare som tidigare har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Syftet med undersökningen är att belysa om, och i sådant fall hur, företrädesrätten påverkas.

Undersökningen ska avse såväl privat som offentlig sektor.

Såsom förstås är väl bekant för Er finns förutom företrädesrättsreglerna i 25 § lagen om anställningsskydd (LAS) och reglerna om förhandlingsskyldighet och vetorätt enligt 38-40 §§ medbestämmandelagen (MBL) numera också regleringar i kollektivavtal som gäller inhyrning och företrädesrätt till återanställning.

I Medlingsinstitutets årsbok för 2010 görs en schematisk indelning av kollektivavtalslösningarna enligt följande.

1. Ingen reglering
2. Om facket påstår att anlitande av bemanningsföretag är ett otillbörligt kringgående av företrädesrätten enligt 25 § LAS åtar sig arbetsgivarparten att *diskutera* hur denna situation kan/ska hanteras.
3. *Partsgemensam arbetsgrupp* samt uttalande från arbetsgivarorganisationen om att den avser att rekommendera sina medlemsföretag att anlita bemanningsföretag på ett ansvarsfullt sätt.
4. *Kollektivavtalad förstärkt företrädesrätt* (KFF) med kompletterande regler om inhyrning av bemanningsföretag under tid arbetstagare har förstärkt företrädesrätt.

5. *Förstärkt facklig förhandlingsrätt med skiljenämnd* som ska avgöra om ett förfarande strider mot 25 § LAS.
6. Anlitande av bemanningsföretag *längre tid än fem veckor* kräver särskild överenskommelse med den lokala fackliga organisationen.
7. Förbud mot inhyrning under företrädesrätts tid.

Härefter har som en åttonde punkt tillkommit det s.k. Transportavtalet som innehåller närmare bestämmelser om innehållet i vad parterna ska förhandla om på detta område.

Vi behöver Er hjälp

För att vi ska få ett underlag till de analyser som ligger i utredningens uppdrag skulle vi vilja att Ni hjälper oss genom att besvara några frågor. Svaren är tänkta att belysa bl.a. om det förekommer inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning samt i så fall varför och i vilken omfattning. I den mån Ni inte har exakta uppgifter ser vi gärna att Ni ändå svarar utifrån Er uppfattning om hur det ligger till. Vi hoppas att Era svar även ska bidra till att belysa om det inom Er bransch finns kollektivavtalsregler om inhyrning som gäller i den här situationen och vilken praktisk betydelse de kommit att få.

Tanken är att frågorna ska skickas vidare från Er till Era medlemsorganisationer, eller motsvarande, i den mån det finns sådana. Vi ser gärna att vi får ta direkt del av svaren från medlemsorganisationerna men välkomnar självfallet också svar och kommentarer från Er.

Samråd om enkäten har skett med den referensgrupp som utredaren har knuten till sig.

Våra frågor till Er

Utredningen, som enligt uppdraget ska undersöka omfattningen av inhyrning i samband med arbetsbrist i dialog med arbetsmarknadens parter, ber Er besvara följande frågor.

- 1 a) Förekommer inhyrning i situationer där arbetstagare som tidigare sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning på Ert område och hur vanligt är det i så fall?
- 1 b) I vilka situationer sker sådan inhyrning, dvs. vilka orsaker tror Ni ligger bakom arbetsgivarens beslut att hyra in arbetskraft i stället för att återanställa?

1 c) Känner Ni till om inhyrning då företrädesrätt till återanställning föreligger ger upphov till tvister av något slag på Ert område och i så fall på vilket sätt?

1 d) Vilka argument förs i sammanhanget fram, t ex i MBL-förhandlingar eller på annat sätt, från arbetsgivar- respektive arbetstagarhåll?

2 a) Har Ni något *centralt* avtal som reglerar frågor om inhyrning i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist och arbetstagarens företrädesrätt till återanställning?

2 b) Om Ni har sådan avtalsreglering - när tillkom den och hur ser den ut?

2 c) Har regleringen fått någon praktisk betydelse – och i så fall hur – sedan den infördes? (Jämför de åtta alternativen ovan – har det t.ex. förekommit någon diskussion enligt punkten 2, något uttalande från partsgemensam arbetsgrupp, diskussion om KFF, avgörande i skiljenämnd eller särskild lokal överenskommelse)

3 a) Finns det på Ert område *lokala* avtal som reglerar frågor om inhyrning av arbetstagare i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist och företrädesrätt till återanställning?

3 b) Om det förekommer - hur ser den regleringen ut?

3 c) Har den fått någon praktisk betydelse – och i så fall hur – sedan den infördes?

4 a) Har antalet tvister på detta område ökat eller minskat?

4 b) Vad tror Ni är skälet till det?

Det är mycket viktigt för vårt fortsatta kartläggningsarbete att vi får Er syn på dessa frågor och vi är därför tacksamma om Ni kan ta Er tid att besvara dem.

Vi tar tacksamt emot Era svar **senast den 15 november 2013**.

Med vänlig hälsning

Inger Andersson

Sändlista

LO

TCO

Saco

Svenskt Näringsliv,
att tillställas förbunden eller motsvarande

Arbetsgivaralliansen

Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation

Fastigo

Företagarförbundet

Företagarna

Idea – Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer

Kommunala Företagens Samorganisation

Arbetsgivarföreningen KFO

Ledarna

Svensk Scenkonst

Arbetsgivarverket

SKL

Tillägg 2013-10-17

Kriminalvården

Försvarsmakten

Umeå universitet

SIDA

Svevia AB



Enkät – Utredningen om inhyrning och företrädesrätt till återanställning

Till intervjuaren: Fråga efter personalansvarig alternativt VD (privatföretag) eller verksamhetschef (offentlig verksamhet).

Hej! Jag heter NN och ringer från Markör Marknad och Kommunikation AB. Vi har fått i uppdrag av en statlig utredning under Arbetsmarknadsdepartementet att undersöka i vilken utsträckning företag använder sig av personal från bemanningsföretag. Jag skulle därför vilja ställa några korta frågor till dig kring detta. Det tar ca 5-10 minuter och du svarar helt anonymt. Har du möjlighet?

Inledningsvis skulle jag vilja börja med några bakgrundsfrågor:

1. **Vilken är din befattning?** *Envalsfråga.*
 VD
 Personalchef/Personalansvarig
 Verksamhetschef/verksamhetsansvarig
 Annan ansvarig, ange funktion _____
2. **Till vilken sektor hör verksamheten?** *Envalsfråga.*
 Privat
 Offentlig (stat)
 Offentlig (kommun)
 Offentlig (landsting)
3. **Finns kollektivavtal?** *Flervalsfråga.*
 Ja, centralt kollektivavtal (förbunds- eller branschavtal)
 Ja, lokalt avtal
 Ja, så kallat hängavtal
 Nej
 Vet ej
4. **Har ni hyrt in personal från bemanningsföretag vid något tillfälle under åren 2011-2013?** *Envalsfråga.*
 Ja
 Nej
 Vet ej
5. **Har ni genomfört uppsägningar på grund av arbetsbrist under åren 2011-2013?** *Envalsfråga.*
 Ja
 Nej
 Vet ej





6. Om ja på både fråga 4 och 5; Har ni vid något tillfälle under åren 2011-2013 hyrt in personal från bemanningsföretag istället för att ta in uppsagd arbetstagare där denne haft företrädesrätt till återanställning? *Envalsfråga.*
Ja
Nej
Vet ej
7. Om ja på fråga 6; Av vilken eller vilka orsaker har ni hyrt in personal istället för att återanställa? *Öppen fråga, spontana svar.*
Öppet svar, ange skäl _____
8. Om intervjupersonen inte uppger någon orsak på fråga 7 (dvs när denne svarat att den inte vet/kommer inte ihåg/vill inte uppge); Jag kommer nu att läsa upp några påståenden och skulle vilja att du anger om något eller några av dessa varit orsak till att ni hyrt in personal istället för att återanställa. Det finns även möjlighet att ange annan orsak om något annat varit aktuellt. *Flervalsfråga. Samtliga påståenden läses upp.*

Företaget önskar inte få en förlängd tid med företrädesberättigade i verksamheten.

Den företrädesberättigade har inte rätt kvalifikationer för det aktuella arbetet.

Den företrädesberättigade har tackat nej till erbjudet arbete.

Det är enklare att klara tillfälliga anställningar genom att anlita bemanningsföretag.

Behovet av personal var tillfälligt.

Annan orsak, nämligen _____

Det var alla frågor jag hade. Tack för din medverkan!

Kommentarer övrigt:

- Våra intervjuare kommer att fråga efter personalansvarig alternativt VD eller verksamhetschef eller motsvarande befattningar med ansvar för personal/anställningsfrågor. Om dessa hänvisar till någon annan som de säger har ansvar för personal/anställningsfrågor och som de därmed anser är bättre lämpade att svara så genomförs intervjun med den personen. Frågan om befattning finns med i syfte att få information om vem på företaget som lämnat informationen samt som en bra neutral inledning gentemot övriga frågor i enkäten.
- Information om bransch och antal anställda får vi genom urvalet, vilket gör att frågan inte behöver ställas i enkäten.

Statens offentliga utredningar 2014

Kronologisk förteckning

1. Vissa bostadsbeskattningsfrågor. Fi.
2. Framtidens valfrihetssystem
– inom socialtjänsten. S.
3. Boende utanför det egna hemmet
– placeringsformer för barn och unga.
S.
4. Det måste gå att lita på konsument-
skyddet. Ju.
5. Staten får inte abdikera
– om kommunaliseringen av den
svenska skolan. U.
6. Män och jämställdhet. U.
7. Skärpta straff för vapenbrott. Ju.
8. Översyn av statsskuldspolitiken. Fi.
9. Förändrad assistansersättning
– en översyn av ersättningssystemet. S.
10. Ett steg vidare – nya regler och åtgärder
för att främja vidareutnyttjande av
handlingar. S.
11. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet
2014. Forskningsdebatt, alternativ och
beslutsfattande. M.
12. Utvärdera för utveckling – om utvärde-
ring av skolpolitiska reformer. U.
13. En digital agenda i människans tjänst
– en ljusnande framtid kan bli vår. N.
14. Effektiv och rättssäker PBL-över-
prövning. S.
15. Investeringsplanering för försvars-
materiel
En ny planerings-, besluts- och
uppföljningsprocess. Fö.
16. Det ska vara lätt att göra rätt
Åtgärder mot felaktiga utbetalningar
inom den arbetsmarknadspolitiska
verksamheten. A.
17. Genomförande av Seveso III-
direktivet. Fö.
18. Straffskalorna för allvarliga våldsbrott.
Ju.
19. Yrkeskvalifikationsdirektivet – ett
samlat genomförande. U.
20. Läkemedel för särskilda behov. S.
21. Bredband för Sverige in i framtiden. N.
22. Genomförande av EU:s nya redovis-
ningsdirektiv. Ju.
23. Rätt information på rätt plats i rätt tid.
Del 1, 2 och 3. S.
24. Olycksregister och djupstudier på
transportområdet. N.
25. Internationella rättsförhållanden
rörande arv. Ju.
26. Tillträde till COTIF 1999. Ju.
27. Svensk veteranpolitik. Ett ansvar för
hela samhället. + Bilagor. Fö.
28. Lönsamt arbete – familjeansvarets
fördelning och konsekvenser. A.
29. Assisterad befruktning för ensam-
stående kvinnor. Ju.
30. Jämställt arbete? Organisatoriska
ramar och villkor i arbetslivet. A.
31. Visselblåsare
Stärkt skydd för arbetstagare som slår
larm om allvarliga missförhållanden. A.
32. Jordbruks- och bostadsarrende
– några frågor om arrendeavgift och
besittningsskydd. Ju.
33. Från hyresrätt till äganderätt. Ju.
34. Inte bara jämställdhet
Intersektionella perspektiv på hinder
och möjligheter i arbetslivet. A.
35. I vått och torrt – förslag till ändrade
vattenrättsliga regler. M.
36. Frågor om följerrätt och om museernas
kopiering. Ju.
37. De svenska energimarknaderna
– en samhällsekonomisk analys. Fi.
38. Tillväxt och värdeskapande
Konkurrenskraft i svenskt jordbruk
och trädgårdsnäring. L.
39. Så enkelt som möjligt för så många
som möjligt
Bättre juridiska förutsättningar för
samverkan och service. N.
40. Neutral bolagsskatt – för ökad
effektivitet och stabilitet. Fi.

41. Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering. A.
42. Kärnavfallsrådets yttrande över SKB:s Fud-program 2013. M.
43. Synnerligen grova narkotikabrott. Ju.
44. F-skuldsanering – en möjlighet till nystart för seriösa företagare. Ju.
45. Unik kunskap genom registerforskning. U.
46. Marknadsmisbruk II. Fi.
47. Förbättrad tvistlösning på konsumentområdet – ny EU-lagstiftning och en översyn av det svenska systemet. Ju.
48. Registerutdrag i arbetslivet. A.
49. Våld i nära relationer – en folkhälsofråga. Förslag för ett effektivare arbete. + Bilaga. Ju.
50. Med miljömålen i fokus – hållbar användning av mark och vatten. M.
51. Nya regler om upphandling. S.
52. Resolution. En ny metod för att hantera banker i kris. Vol 1 + 2. Fi.
53. Material i kontakt med dricksvatten – myndighetsroller och ansvarsfrågor. L.
54. Vildsvin och viltskador – om utfodring, kameraövervakning och arrendatorers jakträtt. L.
55. Inhyrning och företrädesrätt till återanställning. A.

Statens offentliga utredningar 2014

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

- Det ska vara lätt att göra rätt
Åtgärder mot felaktiga utbetalningar inom den arbetsmarknadspolitiska verksamheten. [16]
- Lösamt arbete
– familjeansvarets fördelning och konsekvenser. [28]
- Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet. [30]
- Visselblåsare
Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. [31]
- Inte bara jämställdhet
Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet. [34]
- Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering. [41]
- Registerutdrag i arbetslivet. [48]
- Inhyrning och företrädesrätt till återanställning. [55]

Finansdepartementet

- Vissa bostadsbeskattningsfrågor. [1]
- Översyn av statsskuldpolitiken. [8]
- De svenska energimarknaderna
– en samhällsekonomisk analys. [37]
- Neutral bolagsskatt – för ökad effektivitet och stabilitet. [40]
- Marknadsmissbruk II. [46]
- Resolution. En ny metod för att hantera banker i kris. Vol 1 + 2. [52]

Försvarsdepartementet

- Investeringsplanering för försvarsmateriel
En ny planerings-, besluts- och uppföljningsprocess. [15]
- Genomförande av Seveso III-direktivet. [17]

- Svensk veteranpolitik. Ett ansvar för hela samhället. + Bilagor. [27]

Justitiedepartementet

- Det måste gå att lita på konsumentskyddet. [4]
- Skärpta straff för vapenbrott. [7]
- Straffskalorna för allvarliga våldsbrott. [18]
- Genomförande av EU:s nya redovisningsdirektiv. [22]
- Internationella rättsförhållanden rörande arv. [25]
- Tillträde till COTIF 1999. [26]
- Assisterad befruktning för ensamstående kvinnor. [29]
- Jordbruks- och bostadsarrende
– några frågor om arrendeavgift och besittningsskydd. [32]
- Från hyresrätt till äganderätt. [33]
- Frågor om följerätt och om museernas kopiering. [36]
- Synnerligen grova narkotikabrott. [43]
- F-skuldsanering – en möjlighet till nystart för seriösa företagare. [44]
- Förbättrad tvistlösning på konsumentområdet – ny EU-lagstiftning och en översyn av det svenska systemet. [47]
- Våld i nära relationer – en folkhälsofråga.
Förslag för ett effektivare arbete.
+ Bilaga. [49]

Landsbygdssdepartementet

- Tillväxt och värdeskapande
Konkurrenskraft i svenskt jordbruk och trädgårdsnäring. [38]
- Material i kontakt med dricksvatten – myndighetsroller och ansvarsfrågor. [53]
- Vildsvin och viltskador
– om utfodring, kameraövervakning och arrendatorers jakträtt. [54]

Miljödepartementet

- Kunskapsläget på kärnavfallsområdet
2014. Forskningsdebatt, alternativ och
beslutsfattande. [11]
- I vått och torrt – förslag till ändrade
vattenrättsliga regler. [35]
- Kärnavfallsrådets yttrande över
SKB:s Fud-program 2013. [42]
- Med miljömålen i fokus – hållbar
användning av mark och vatten. [50]

Näringsdepartementet

- En digital agenda i människans tjänst
– en ljusnande framtid kan bli vår. [13]
- Bredband för Sverige in i framtiden. [21]
- Olycksregister och djupstudier på trans-
portområdet. [24]
- Så enkelt som möjligt för så många
som möjligt
Bättre juridiska förutsättningar för
samverkan och service. [39]

Socialdepartementet

- Framtidens valfrihetssystem
– inom socialtjänsten. [2]
- Boende utanför det egna hemmet
– placeringsformer för barn och unga. [3]
- Förändrad assistansersättning
– en översyn av ersättningssystemet. [9]
- Ett steg vidare – nya regler och åtgärder för
att främja vidareutnyttjande av hand-
lingar. [10]
- Effektiv och rättssäker PBL-överprövning.
[14]
- Läkemedel för särskilda behov. [20]
- Rätt information på rätt plats i rätt tid.
Del 1, 2 och 3. [23]
- Nya regler om upphandling. [51]

Utbildningsdepartementet

- Staten får inte abdikera
– om kommunaliseringen av den svenska
skolan. [5]
- Män och jämställdhet. [6]
- Utvärdera för utveckling – om utvärdering
av skolpolitiska reformer. [12]
- Yrkeskvalifikationsdirektivet – ett samlat
genomförande. [19]

Unik kunskap genom registerforskning.
[45]