



Linnéuniversitetet

Kalmar Växiö

Examensarbete

Psykosocial ohälsa vid otrygga anställningar

En studie om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för den psykosociala hälsan hos bemanningsanställda.



Författare: Moa Leijman
Handledare: Ann-Christine Hartzén
Examinator: Frantzeska Papadopoulou
Termin: HT18
Ämne: Rättsvetenskap, Examensarbete
Nivå: C-uppsats
Kurskod: 2RV05E

Abstract

This essay is focusing on the connection between insecure employment within temporary agency work and the psychological health in young adults and immigrants. Groups who are overrepresented as employees at the agencies. The employers responsibility for a safe work environment have also been analysed regarding the psychological health for the employees within temporary work agencies. Two questions have been answered to be able to investigate this; how the employers responsibility for a good organizational and psychological work environment meets the special needs of employees within temporary work agencies and how the psychological health in young adults and immigrants is affected by insecure employment. In this essay I used the jurisprudence method with focus on the doctrinal method since the written material is the main source of material which I connected to the sources of law. I have used both international and national law together with literature, reports, articles and electronic sources to give the essay an extensive ground to stand on. Finally, I reach the conclusion that the employers' responsibility for a well-functioning organizational and psychological work environment for employees within temporary work agencies are inadequate. The explanation is that the general design of the contracts to which the employers and the customer companies enter into, usually makes the employers absent from the workplace which limit their ability to implement proper work adjustments for the employees. Neither can the employer control which type of work that is available which makes it hard for the agency to make sure the employee can evolve within the job. The mutual responsibilities between the temporary work agency and the client company risk to put the employee in danger since some responsibilities easily can be neglected by both parties. When it comes to what kind of factors that have a negative effect on the young adults and immigrant's psychological health because of insecure work I found that the main factors were; high expectations, few social relations to other employees and to not be able to control their own work. The factor of an insecure future was also found to have a negative effect.

Keywords

Insecure employment, occupational safety responsibilities, psychological health, temporary agency work, temporary agency work directive.

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Problemformulering	5
1.2 Syfte och frågeställning.....	6
1.3. Metod och material.....	6
2. Bemanningsverksamheten	8
2.1 Bakgrund	8
2.2 Likabehandlingsprincipen	9
2.3 Anställningar	9
2.3.1 Anställningsformer	11
2.3.2 Lön.....	16
2.3.3 Tillgänglighet och arbetskyldighet	18
2.3.4 Uppsägning.....	18
3. Psykosocial arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress	21
3.1 Bakgrund	21
3.2 Psykosocial arbetsmiljö.....	22
3.2.1 Organisatorisk och social arbetsmiljö	25
3.2.2 Sjukskrivning och rehabilitering	27
4. Slutsats	29
4.1 Vidare studier	30
Källförteckning	31
EU rätt	31
Direktiv.....	31
Nationell rätt.....	31
Sveriges författningssamling	31
Propositioner.....	31
Arbetsmiljöverkets författningssamling	31
Kollektivavtal	31
Litteratur.....	32
Rapporter	33
Artiklar	34
Elektroniska källor	35

Förkortningslista

AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Arbetaravtalet	<i>Avtal för bemanningsföretag: arbetare: giltighet 2017-05-01–2020-04-30</i> , Landsorganisationen i Sverige, Bemanningsföretagen Almega, 2017.
Bemanningsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 2008:104/EG om arbetstagare som hyrs ut till bemanningsföretag.
EU	Europeiska Unionen
ILO	International Labour Organization
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
Prop.	Proposition
SPUR	Svenska Personaluthyrnings- och Rekryteringsförbundet.
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
Tjänstemannaavtalet	<i>Allmänna anställningsvillkor: avtal för tjänstemän: giltighet 2017-05-01–2020-04-30</i> , Bemanningsföretagen Almega, Unionen, Akademikerförbunden, 2017.
Uthyrningslagen	Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare
WHO	World Health Organization (Världshälsoorganisationen)

Definitioner:

Bemanningsföretag och uthyrningsföretag används i texten som synonymer.

Bemanningsföretagen och Kompetensföretagen är samma företag, det skedde ett namnbyte 2018 och hänvisas därför till lite olika namn i texten.

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Arbetet är för många en viktig del av det dagliga livet, både som huvudsaklig inkomstkälla och för sociala relationer. Goda förutsättningar för utveckling, bra anställningsförhållanden och att trivas med sitt arbete och kollegor är viktiga delar för att må bra på jobbet.¹ Under 2017 fick ungefär 250 000 personer sysselsättning genom rekryterings- och personaluthyrningsföretag och av den sysselsatta befolkningen är det ungefär 1,7 procent som jobbar för ett bemanningsföretag.² Bemanningsbranschen växer över hela Sverige och främst inom industrin där den vuxit med 26 procent sedan 2016.³ Forskning visar att bemanningsanställda i högre grad upplever att de har en otrygg anställning vilket har en negativ påverkan på deras psykosociala arbetsmiljö.⁴ Unga vuxna med låg utbildning och utlandsfödda är överrepresenterade som anställda via bemanningsverksamhet.⁵ Dessa arbetstagargrupper är utsatta på arbetsmarknaden då de har svårigheter i att få arbete, utsätts för osäkra anställningsformer och låg lön. Bemanningsverksamheten kan vara en fot in på arbetsmarknaden men är ofta en osäker anställning som kan leda till arbetsrelaterad stress och otrygghet. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för arbetstagargrupperna unga och utlandsfödda har därför en stor betydelse för att förhindra psykosocial ohälsa hos dessa arbetstagare.

Psykisk ohälsa är enligt världshälsoorganisationen WHO ett snabbt växande hot mot folkhälsan runt om i hela världen.⁶ Vid en opinionsundersökning av Europeiska arbetsmiljöbyrån framkommer det att i Sverige upplever 59 procent att arbetsrelaterad stress beror på omorganisation eller otrygga anställningar.⁷ Det framkom också av opinionsundersökningen att 42 procent upplever att det är ganska vanligt med arbetsrelaterad

¹ Wallete, Mårten, *Temporary jobs in Sweden: incidence, exit, and on-the-job training*, Nationalekonomiska institutionen, Univ. [distributör], Diss. Lund: Univ., 2004, Lund, 2004, s.29.

² Bemanningsföretagens årsrapport 2017, <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/04/arsrapport-2017-1.pdf> . & Kompetensföretagens kvartalsrapport 2018 Q1, <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/06/kvartalsrapport-2018-q1.pdf>.

³ Kompetensföretagens kvartalsrapport 2017 Q3, <https://www.kompetensforetagen.se/app/uploads/sites/5/imported/Kvartalsrapport-2017-Q3---slutversion.pdf>, s.2.

⁴ Håkansson, Kristina, Isidorsson, Tommy & Strauss-Raats, Pille, *Kunskapssammanställning: arbetsmiljö för hyresarbetskraft: inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, Arbetsmiljöverket, Stockholm, 2013, s.26.

⁵ Berg, Annika, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, Juristförlaget, Diss. Lund: Lunds universitet, 2008, Lund, 2008, s.40–41.

⁶ *Arbetsmiljöupplysningen, psykisk hälsa och ohälsa*, <http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/amnen/psykisk-halsa-och-ohalsa> .

⁷ Europeiska arbetsmiljöbyrån, European opinion poll on occupational safety and health 2013, <https://osha.europa.eu/sv/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013> s. 37.

stress⁸ och 45 procent tyckte inte att problemet uppmärksammas tillräckligt av arbetsgivaren.⁹ Under 2017 gick Försäkringskassan ut med att nästan hälften av alla pågående sjukskrivningar berodde på psykisk ohälsa.¹⁰ Denna uppsats kommer därför undersöka hur den psykiska hälsan hos bemanningsanställda kan påverkas av otrygga anställningar och vad arbetsgivaren har för långsiktiga skyldigheter i dessa arbetsmiljöfrågor.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att beskriva hur arbetsgivarens organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöansvar bemöter risker som påverkar den psykosociala hälsan hos de med otrygga anställningar inom bemanningsverksamheten. Särskilt kommer arbetsgivarens arbetsmiljöansvar gentemot de arbetstagargrupper som representerar bemanningsbranschen och som har en utsatt ställning på arbetsmarknaden vara i fokus för undersökningen. Utifrån detta syfte har följande frågeställningar besvarats:

- Hur svarar arbetsgivarens organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöansvar på de särskilda förutsättningar som finns hos bemanningsanställda?
- Hur kan arbetsgivarens organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöansvar påverka riskerna för psykisk ohälsa bland arbetstagargrupperna unga och utlandsfödda i bemanningsbranschen?

1.3 Metod och material

Uppsatsen har utgått från den rättsvetenskapliga metoden och därmed öppnat upp för att sätta berörda rättskällor i en samhällelig kontext, "labour law in context".¹¹ Detta för att få förståelse för hur arbetsmarknaden och arbetsrätten påverkas av det sociala sammanhanget.¹² Framst står det skrivna materialet i fokus och rättskällorna ställs i perspektiv till varandra i linje med rättsdogmatiken. Uppsatsen har vidare utifrån rättskällevärdet belyst både nationella och internationella rättsregler. De svenska kollektivavtalen, Arbetaravtalet och Tjänstemannaavtalet har undersökts tillsammans med Lag om uthyrning av arbetstagare (Uthyrningslagen). Vidare har Lag om anställningsskydd (LAS) och EU- direktivet 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag (Bemanningsdirektivet)

⁸ Europeiska arbetsmiljöbyrån, European opinion poll on occupational safety and health 2013, s. 44.

⁹ Europeiska arbetsmiljöbyrån, European opinion poll on occupational safety and health 2013, s.48.

¹⁰ Pressmeddelande försäkringskassan 2017,

https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ2lwjFMagjbfQlziyKMkPY8Ue_0cmn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7j3yJtguZRar9FG4EbdK-0NVctfYSWkZqH8yhUAJORCPk2ezGm00yG2nD7-QCkQ/.

¹¹ Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetsansvar: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförl., Diss. Lund: Univ., 2004, Lund, 2004, s. 37.

¹² Rönmar, 2004, s. 37.

undersökts de lege lata, med anledning att beskriva normen för hur en anställning hos ett bemanningsföretag ser ut. Utifrån lagtexterna har anställningsförhållandena för en bemanningsanställd beskrivits. Kompetensföretagens rapporter om sina medlemmar har använts för att få en bild av hur många som sysselsätts via bemanningsbranschen och hur det har utvecklats sen tidigare år. Litteratur ligger till främst till grund för att historiskt beskriva hur bemanningsbranschen har utvecklats i Sverige. I ett fall har en kandidatuppsats använts som källa för att få användning av det empiriska material som jag inte kunnat finna på egen hand.

För att utreda vilka faktorer på arbetsplatsen som kan påverka den psykosociala hälsan har artiklar, rapporter från bland andra TCO och LO samt litteratur använts som informationskällor. Vidare har Arbetsmiljölagen (AML), Arbetsmiljöverkets författningssamling 2015:4 (AFS) och Socialförsäkringsbalken (SFB) använts för att utreda arbetsgivarens ansvar när det kommer till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att förhindra sjukdomsfall och rehabilitering vid sjukskrivning. Rättskällorna har presenterats och diskuterats utifrån kopplingen mellan att vara anställd i ett bemanningsföretag och den psykosociala hälsan.

För att kunna svara på frågeställningarna har en koppling gjorts mellan faktorer som kan påverka den psykosociala ohälsan och förutsättningar för de anställningar vi kan finna inom bemanningsverksamheten. Dessutom har arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas välbefinnande på arbetsplatsen beskrivits och analyserats.¹³ Jag valde att fokusera på de två arbetstagargrupper som är överrepresenterade inom bemanningsbranschen för att få med ett mångfaldsperspektiv i uppsatsen.

Ett kritiskt förhållningssätt har varit grunden för val av källor genom att utreda var texten kommer ifrån, vem som är författare och vilket syfte som funnits. Det är viktigt att hålla ett kritiskt förhållningssätt till den utvalda litteraturen och utvalda artiklarna då författarnas personliga åsikter kan komma att lysa igenom.¹⁴

¹³ Bernitz, Ulf(red.), Heuman, Lars, Leijonhufvud, Madeleine, Seipel, Peter, Warnling-Nerep, Wiweka, Vogel, Hans-Heinrich, *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 13., aktualiserade och kompletterade uppl., Stockholm, 2014, s. 252.

¹⁴ Bernitz, Heuman, Leijonhufvud, Seipel, Warnling-Nerep, Vogel, 2014, s. 224.

2. Bemanningsverksamhet

2.1 Bakgrund

Den första arbetsförmedlingen öppnades 1902 och var från början varje kommuns ansvar. Arbetsförmedlingen blev statlig 1940 och 1971 kom förändringar som liknar den arbetsförmedling vi har idag med kontor både på lokal nivå och distriktsnivå. Den arbetsförmedling som utövades privat förbjöds 1935 efter en konvention från International Labour Organization (ILO) med syfte att förhindra vinstsyfte på bekostnad av arbetssökande och förbudet varade fram till 1992. 1993 kom Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft och privata uthyrningsföretag skulle nu fungera som ett komplement till den offentliga arbetsförmedlingen.¹⁵ Sedan 2012 gäller Uthyrningslagen som idag omfattar alla som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till ett kundföretag. Efter den nya lagen blev den svenska regleringen av bemanningsföretag en av de mest liberala i världen.¹⁶ Förbudet för privata uthyrningsföretag att ta emot ersättning från en arbetstagare för att bli erbjuden jobb är fortfarande gällande.¹⁷ På internationell nivå var det inte förrän 2008 som Bemanningsdirektivet från EU kom med syfte att öka skyddet för arbetstagarna.¹⁸

Fackförbunden hade till en början inget intresse av att representera de bemanningsanställda, speciellt svårt var det från LO's håll som inte ansåg att bemanningsverksamheten skulle finnas på arbetsmarknaden. Företagarna var inte övertygade om bemanningsverksamhetens plats på arbetsmarknaden då det inte fanns någon arbetsgivarorganisation att föra förhandlingar å bemanningsföretagens vägnar. Bemanningsföretagen var å andra sidan inte heller särskilt intresserad av att kundernas arbetsgivarorganisation skulle få för stort inflytande i kollektivavtalsförhandlingarna.¹⁹ Förändringarna som gjorts i LAS från 1974 och 2007 har främst handlat om att skapa fler möjligheter för arbetsgivare att anställa arbetstagare på tillfälliga kontrakt.²⁰ Syftet med förändringarna var att öka arbetskraftens flexibilitet.²¹

¹⁵ Bergström, Ola, Håkansson, Kristina, Isidorsson, Tommy, Walter, Lars, *Den nya arbetsmarknaden: bemanningsbranschens etablering i Sverige*, 1. uppl., Academia Adacta, Lund, 2007, s. 43.

¹⁶ Bergström, Håkansson, Isidorsson, Walter, 2007, s. 45.

¹⁷ 10§ Uthyrningslagen.

¹⁸ Göransson, Gabinus, Håkan, *Uthyrning av arbetstagare: en kommentar till uthyrningslagen och EU:s bemanningsdirektiv*, 1. uppl, Stockholm, 2014, s.15–16.

¹⁹ Bergström, Håkansson, Isidorsson, Walter, 2007, s. 54.

²⁰ Berglund, Tomas, Håkansson, Kristina, Isidorsson, Tommy & Alfonsson, Johan, "Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation [Elektronisk resurs]", *Arbetsmarknad & Arbetsliv.*, 23:2, 2017, s.50, <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-67040> .

²¹ Göransson, Gabinus, 2014, s.23.

2.2 Likabehandlingsprincipen

Bemanningsdirektivet kom 2008 eftersom det bland annat rårde stora skillnader inom EU när det kom till arbetsvillkor och rättslig ställning för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.²² Syftet med bemanningsdirektivet är att skydda arbetstagare vid uthyrning och se till att likabehandlingsprincipen efterlevs samt att öka sysselsättningen genom flexibla arbetsformer.²³ Artikel fem i Bemanningsdirektivet beskriver likabehandlingsprincipen som innebär att den inhyrda arbetstagaren under uppdraget ska ha samma villkor och grundläggande arbets- och anställningsvillkor som de fast anställda i kundföretaget. I samma syfte tillkom Uthyrningslagen i Sverige.²⁴ I 1§ Uthyrningslagen finner vi att endast "arbetstagare som är anställda av bemanningsföretag i syfte att hyras ut till kundföretag för arbete under kundföretagets kontroll och ledning" omfattas av lagen. Likabehandlingsprincipen kan enligt 3§ uthyrningslagen avtalas bort i centralt kollektivavtal så länge det inte bryter mot Bemanningsdirektivet.

2.3 Anställningar

I slutet av 1980-talet växte Svenska Personal Uthyrnings-och Rekryteringsförbundet (SPUR) fram från vad som tidigare kallade sig för Svenska Kontorsservice. SPUR ville skapa legitimitet för branschen och samarbetade därför med centrala statliga myndigheter och ställde vissa krav på medlemmarna inom organisationen²⁵ såsom "tolv månaders aktiv bemanningsverksamhet, en omsättning på minst tre miljoner kronor och företagsledningen skall bedömas ansvarsmedveten och kunnig."²⁶ SPUR ville att medlemmarna skulle följa de lagar och avtal som fanns och vara goda arbetsgivare. De skapade etiska riktlinjer för att få medlemmarna att uppträda på ett visst sätt och ett etiskt råd såg till att medlemmarna agerade utifrån dessa.²⁷ SPUR bytte namn till Bemanningsföretagen när de blev en del av förbundsgruppen Almega som är verksamma inom organisationen Svenskt Näringsliv²⁸ och har nu 2018 bytt namn ytterligare en gång till Kompetensföretagen för att tydligare beskriva vilka tjänster som deras medlemmar erbjuder.²⁹

²² Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, skäl 10.

²³ Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, artikel 2.

²⁴ Prop. 2011/12:178 Lag om uthyrning av arbetstagare, s.1.

²⁵ Bergström, Håkansson, Isidorsson, Walter, 2007, s.49–50.

²⁶ Bergström, Håkansson, Isidorsson, Walter, 2007, s. 50.

²⁷ Bergström, Håkansson, Isidorsson, Walter, 2007, s. 50–51.

²⁸ Bergström, Håkansson, Isidorsson, Walter, 2007, s. 50.

²⁹ Bemanningsföretagen byter namn, <https://www.almega.se/2018/05/bemanningsforetagen-byter-namn-och-blir-kompetensforetagen/>.

Kompetensföretagen är idag en bransch och arbetsgivarorganisation med ungefär 600 medlemsföretag och representerar därmed cirka 70 procent av arbetsgivare i branschen.³⁰ Vid arbetsmiljöverkets undersökning 2013 användes inhyrd personal på 32 procent av företag i privat sektor och 22 procent av företagen i offentlig sektor.³¹ Bemanningsbranschen i Sverige bredde snabbt ut sig på arbetsmarknaden under 1990-talet³² och fortsätter att växa om man ser till Kompetensföretagens årsrapport. Antalet årsanställda inom bemanning beräknas vara cirka 80 000 och cirka 250 000 personer fick sysselsättning via bemanningsföretag under 2017 vilket är en ökning från 2016 med cirka 14 procent. Kompetensföretagen uppskattar att av de 250 000 som fått anställning via deras medlemmar är cirka 55 000 av dem utlandsfödda och av det totala antalet sysselsatta i Sverige beräknas 1,7 procent arbeta via bemanningsföretag.³³ Arbetsgivare väljer ibland att tillgodose sitt behov av flexibla arbetstagare genom att anlita bemanningsföretag.³⁴

Den fackliga anslutningen bland bemanningsanställda är relativt låg och LO beräknade 2012 att det var ungefär en fjärdedel som var fackligt anslutna.³⁵ Att den fackliga anslutningen är låg bland bemanningsanställda kan ha att göra med att de två grupperna som är överrepresenterade i branschen, de unga och de utlandsfödda, överlag har en låg anslutning.³⁶ Det innebär att arbetstagarens ställning gentemot arbetsgivaren blir försvagad då arbetstagaren saknar facklig representation i händelse av tvist med arbetsgivaren eller frågor kring sitt anställningsavtal.³⁷

Inom bemanningsbranschen är främst unga vuxna och utlandsfödda representerade i jämförelse med arbetsmarknaden nationellt.³⁸ Mellan 1998 och 2005 ökade antalet anställda födda i utlandet i bemanningsbranschen från 7 procent till 12 procent och de är en tydligt överrepresenterad grupp i branschen.³⁹ En anledning till att ungdomar och utlandsfödda är överrepresenterade inom branschen kan ha att göra med att gruppen har en annan

³⁰ Kompetensföretagens kvartalsrapport 2018 Q1.

³¹ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s. 8.

³² Bergström, Håkansson, Isidorsson, Walter, 2007, s. 115.

³³ Kompetensföretagens årsrapport 2017, & Kompetensföretagens kvartalsrapport 2018 Q1.

³⁴ Göransson, Gabinus, 2014, s.23.

³⁵ Jonsson, Claes-Mikael & Gelin, Linda, *Bemanningsbranschens sociala pris*, LO, Stockholm, 2012, s.24.

³⁶ Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy, 'Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft [Elektronisk resurs]', *Arbetsmarknad & Arbetsliv.*, 17:1, 11–24, 2011, s.14.

³⁷ Håkansson, Isidorsson, 2011, s.21–23.

³⁸ Berg, 2008, s.40–41.

³⁹ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.8.

huvudsaklig sysselsättning och därmed är attraktiva för bemanningsföretagen som erbjuder kortvariga tjänster.

Enligt 4§ LAS ska en tillsvidareanställning vara normen för en anställning men vissa undantag förekommer. Dessa undantag gör det möjligt för arbetsgivare att anställa personer vid behov för att täcka upp sjukfrånvaro eller vid säsonger med större tryck på företaget.⁴⁰

2.3.1 Anställningsformer

Inga andra anställningsformer än de som nämns i 5 och 6§§ i LAS är tillåtna men anställningsformerna kan se olika ut beroende på kollektivavtal. Kollektivavtalen gör att fler former av tillfälliga anställningar är tillgängliga för arbetsgivaren än vad vi finner i LAS. I kollektivavtalet för arbetare mellan Bemanningsföretagen och LO kan vi utläsa att tillsvidareanställning gäller om inget annat har avtalats i enlighet med kollektivavtalet. 5 och 6§§ i LAS ersätts av 3§ mom. 1, i Arbetaravtalet och anställning för viss tid är därmed tillåtet i högst sex månader; anställningen kan däremot uppgå till tolv månader om det är överenskommet med den lokala arbetstagarorganisationen.⁴¹ LAS reglerar att efter två år med en visstidsanställning under en femårsperiod går anställningen över till en tillsvidareanställning eller om arbetstagaren arbetat mer än två år under olika tillfälliga anställningsformer följt på varandra. En visstidsanställning anses ha följt på en annan om den startar inom sex månader efter den andra avslutats.⁴² Enligt Arbetaravtalet får en visstidsanställning starta på nytt först sex månader efter att den förra avslutades, men kan efter lokala överenskommelser påbörjas tidigare. Om en arbetstagare har en annan huvudsaklig sysselsättning kan anställning på viss tid ske med korta återkommande anställningar för den som önskar extraarbete.⁴³ Trots att det finns undantag är Arbetaravtalet mer inskränkt än LAS när det kommer till att det måste gå sex månader mellan att en visstidsanställning avslutats och en annan påbörjats. Det innebär att en arbetstagare med visstidsanställning har svårt att komma upp i den anställningstid som krävs för att omvandlas till en tillsvidaretjänst i enlighet med LAS.⁴⁴ Andra skulle kunna gå miste om sina rättigheter om tillsvidaretjänst trots att de uppfyller kraven eftersom man inte har kännedom om reglerna.

⁴⁰ 5§ Lag (1982:80) om anställningsskydd.

⁴¹ 3§ mom.1, Arbetaravtalet.

⁴² 5a§ LAS.

⁴³ 3§ mom.1 Arbetaravtalet.

⁴⁴ 5a§ LAS.

Ofta används uttrycket timanställning eller vid behovsanställning, med detta menas att arbetstagare återkommande går in i korta tidsbegränsade anställningar. En anställning vid behov innebär att arbetsgivaren och arbetstagaren inte har gjort någon överenskommelse om antalet timmar i förväg och inte heller när arbetet ska utföras. Detta kan innebära att antal timmar är olika varje månad beroende på hur många arbetstillfällen som varit tillgängliga. Det kan leda till att arbetstagaren får anta flera uppdrag på en dag, till exempel att hen jobbar några timmar på en arbetsplats och sen åker till en ny arbetsplats för att arbeta några timmar där. Risken i detta fall kan vara till exempel att rasterna inte blir tillräckligt många under en arbetsdag. I längden skulle detta kunna innebära att arbetsbelastningen blir alldeles för hög och återhämtningen för kort. Vid timanställning är det däremot vanligt att man följer ett arbetsschema även om det också kan skifta i antalet arbetstimmar månad till månad.⁴⁵ Oregelbundna arbetstider, osäkerhet om antal arbetstillfälle, otillräcklig återhämtning och osäkra inkomster är faktorer som kan leda till oro och stress.

Eftersom ungdomar och unga vuxna är en stor grupp av de som anställs via bemanning kan vi se att visstidsanställningar kan fortgå så länge de fortfarande studerar.⁴⁶ Om en student ingår en visstidsanställning krävs intyg som styrker att arbetstagaren är student.⁴⁷ Kundföretaget är skyldiga att meddela den inhyrda personalen om tillgängliga tillsvidareanställning och bemanningsföretaget får därefter inte hindra en arbetstagare från att ta anställning hos kundföretaget.⁴⁸ Utöver detta gäller lagens bestämmelser när det kommer till vikariat, praktikarbete, feriearbete eller med tjänstgöring i enlighet med lagen om totalförsvarsplikt.⁴⁹ Däremot har provanställning avtalats bort som anställningsform i Arbetaravtalet.

LO's gjorde en undersökning på flera företag där samtliga bemanningsanställda inom LO-yrken fick möjlighet att delta. En stor del av deltagarna var visstidsanställda och undersökningen visade att trots kraven om att visstidsanställda maximalt får arbeta i högst tolv månader, hade strax över 40 procent av dem delaktiga i undersökningen varit på sitt kundföretag i mer än ett år.⁵⁰ Utöver detta hade 32 procent varit på sitt kundföretag i fyra till

⁴⁵ Larsson, Mats, *Anställningsformer och arbetstider 2017: fast och tidsbegränsat anställda samt hel- och deltidanställda efter klass och kön år 1990–2016*, LO, Stockholm, 2017, s.46.

⁴⁶ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s. 7–8.

⁴⁷ 3§ mom.1. st.5, Arbetaravtalet.

⁴⁸ 9§ och 12§ Uthyrningslagen & artikel 6. 1 och 2 p. Bemanningsdirektivet.

⁴⁹ 3§ mom.1. st. 9, Arbetaravtalet.

⁵⁰ Jonsson, Gelin, 2012, s.11.

tolv månader. Sett till hur många arbetstimmar även de deltidsanställda arbetade i genomsnitt per vecka var det ganska otänkbart att majoriteten av dessa skulle ha en annan huvudsaklig sysselsättning som möjliggjorde att anställningen kunde fortgå.⁵¹ Att anställningsformerna för tillfälliga anställningar skulle missbrukas känns därför inte helt ovanligt utifrån denna information. Fler tecken på detta kan vi finna i P3 Nyheter granskning av bemanningsbranschen där det har framkommit att den anställning där man enligt avtal har en annan huvudsaklig sysselsättning verkar utnyttjas vid anställning av ungdomar för att slippa betala garantilön.⁵² Det kan innebära att de två arbetstagargrupper som främst representerar branschen blir utnyttjade på grund utav att de är ovana på arbetsmarknaden och inte är fullt införstådda med vad det finns för regleringar och rättigheter. För att försäkra sig om en inkomst kan arbetstagare i behov av jobb medvetet bortse från felaktigheter.⁵³

Även i Tjänstemannaavtalet är tillsvidareanställning normen om inget annat är överenskommet. Vikariat och visstid är sådant som avtalas om mellan arbetsgivaren och tjänsteman. Kortare anställningar som säsongarbete, anställning för tjänsteman som uppnått ordinarie pensionsålder, doktorandtjänster och tidsbegränsat arbete för studerande överenskomes istället mellan lokala parter. För stationära eller entreprenadanställda som jobbar på vikariat eller har en tidsbestämd visstid går tjänsten automatiskt över till en tillsvidareanställning om den pågått i sammanlagt 36 månader under en femårsperiod.⁵⁴ Detta avtalet ger därmed mer utrymme att ha någon anställd på viss tid under en längre period än vad som regleras i LAS.⁵⁵ Eftersom stationära och entreprenadanställda tjänstemän kan bli anställda för en viss tid innebär detta att de kan behöva byta arbetsplats när uppdraget är slutfört. Uppdraget är däremot alltid förbestämt och arbetstiden och arbetsplats därmed avtalad. Ett uppdrag på visstid ska vara minst sju dagar i enlighet med 2§ 2.2 4 st. i Tjänstemannaavtalet. Ambulerande tjänsteman med tidsbegränsad anställning för att fylla ett tillfälligt behov är en anställningsform som inte får användas för att täcka ett återkommande behov utan endast för korta uppdrag eller om det krävs en viss kompetens. Ambulerande tjänstemän kan utöver detta också anställas tillfälligt för viss säsong, vikariat, avlasta tillfälliga arbetstoppar, som studerande eller för tjänsteman som har en annan huvudsaklig

⁵¹ Jonsson, Gelin, 2012, s.16.

⁵² P3 Nyheter granskar bemanningsbranschen, 2012, <https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=1646&artikel=4920443> .

⁵³ Berglund, Håkansson, Isidorsson, Alfonsson, 2017, s.62.

⁵⁴ 2§ 2.2.1. 1 st. Tjänstemannaavtalet.

⁵⁵ 5a§ LAS.

sysselsättning efter överenskommelse.⁵⁶ För den ambulerande tjänstemannen som enligt kollektivavtal endast ska fylla tillfälliga behov är det otydligt när de tillfälliga behoven egentligen blir ett kontinuerligt behov.⁵⁷ Skillnaden mellan ambulerande tjänsteman och stationära eller entreprenadanställda när det kommer till tillsvidareanställning är att hen inte har något fast arbetsställe att gå till utan arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter kan variera.⁵⁸ I Tjänstemannaavtalet finns provanställning som alternativ anställningsform när syftet är att anställningen ska övergå till en tillsvidareanställning. Provanställningen får vara som längst sex månader.⁵⁹ En visstidsanställning används av ett företag som har ökat behov av personal under en viss period eller visst tillfälle. Denna anställningsform är därför vanlig när kundföretag nyttjar ett bemanningsföretag för säsongsarbete eller för ett projekt.

I enlighet med 3§ mom. 2. i Arbetaravtalet är heltidsarbete normen för en anställning men kan efter överenskommelse på lokal nivå bli en deltidanställning. Att arbeta heltid eller deltid har egentligen inget med själva anställningsformen att göra utan istället om hur många timmar man får tilldelat sig att arbeta, detta ska tydligt förmedlas till den anställde och veckoarbetstiden ska skriftligen anges i anställningsbeviset.

Bland tidsbegränsat anställda kan vi främst hitta ungdomar och unga vuxna mellan 16 och 24 år. Ungefär hälften av alla arbetstagare i denna åldersgrupp har en tidsbegränsad anställning. För arbetare är tidsbegränsad anställning vanligast inom hotell och restaurangbranschen och bland tjänstemän främst inom utbildning. Sen 1990-talet i samband med att Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft kom har andelen tidsbegränsat anställda ökat för varje år.⁶⁰ Antalet deltidanställda är också vanligast i denna åldersgrupp men även kvinnor är en överrepresenterad grupp vid deltidanställning.⁶¹ I arbetsmarknadsstatistiken finner vi ett samband mellan tillväxten av bemanningsverksamheten i Sverige och ökningen av antal tidsbegränsade anställningar bland unga.⁶² Bland de med tidsbegränsade anställningar är det en betydligt högre andel som inte är fackligt anslutna i jämförelse med tillsvidareanställda.⁶³ De anställningsformer som ökat mest bland tidsbegränsat anställda mellan 1992 och 2009 är behovsanställning och timanställning.

⁵⁶ 2§ 2.1–2.3 Tjänstemannaavtalet.

⁵⁷ 2§ 2.3 Tjänstemannaavtalet.

⁵⁸ 1§ 1.1.3 Tjänstemannaavtalet.

⁵⁹ 2§ 2.4–2.4.2 Tjänstemannaavtalet.

⁶⁰ Larsson, 2017, s.2.

⁶¹ Larsson, 2017, s.3.

⁶² Bergström, Håkansson, Isidorsson, Walter, 2007, s. 115.

⁶³ Larsson, 2017, s.14.

Under 2009 var det ungefär 45 procent av alla tidsbegränsat anställda som hade den här typen av anställning som också anses vara de mest osäkra anställningsformerna.⁶⁴ Sambandet mellan att anställningsformerna behov- och timanställning ökade i takt med att Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft kom är också ganska tydligt.

Att förändringar i LAS har gjort det enklare för arbetsgivare att anställa personal på tillfälliga kontrakt kan förutom att öka flexibiliteten föra med sig problematik. En oro kan vara att både kundföretag och bemanningsföretag utnyttjar det till sin fördel genom att undvika tillsvidare tjänster och därmed lättare kan byta ut personal eller säga upp den. Utifrån ökningen av fler osäkra anställningar i form av tillfälliga anställningsformer eller deltidsanställda, kan man som författarna till artikeln om tidsbegränsat anställdas framtid, dra slutsatser om att arbetsgivare föredrar flexibla anställningar. Även att de som har sämre ställning på arbetsmarknaden i högre grad accepterar osäkra anställningar.⁶⁵ Studien visar också att tillfälliga anställningar inte är en självklar inkörsport till tillsvidareanställningar, resultatet visar att det endast är ungefär 40 procent som har fått en tillsvidareanställning efter två år.⁶⁶ Personer födda i Europa men främst utanför Europa löper större risk att gå från en tidsbegränsad anställning till arbetslöshet än svenskar. Det innebär att möjligheten att få en tillsvidare tjänst därmed också är liten för denna gruppen. Likadant är det för personer som endast har en grundskoleutbildning och gymnasial utbildning, där risken är större att bli arbetslös än de med eftergymnasial utbildning.⁶⁷ Arbete av tillfällig karaktär minskar chanserna för att köpa sig en bostad eller få ett förstahandskontrakt. Ungdomar och utlandsfödda som redan har en ökad utsatthet på arbetsmarknaden och som låginkomsttagare hamnar därmed i ytterligare en utsatt position. Framtiden kan härmed kännas väldigt osäker.

Tillfälliga anställningar behöver såklart inte ha en negativ effekt på den psykiska hälsan utan det handlar istället om yttre faktorer som autonomi, social tillhörighet och utveckling samt vilken ställning man upplever sig ha på arbetsmarknaden. Vilken form av tillfällig anställning spelar också en stor roll i hur ens psykiska hälsa påverkas.⁶⁸ Det kan finnas positiva effekter av tillfälliga anställningar, till exempel att ha en sidoinkomst eller inkomst under en viss tid

⁶⁴ Berglund, Håkansson, Isidorsson, Alfonsson, 2017, s.56.

⁶⁵ Berglund, Håkansson, Isidorsson, Alfonsson, 2017, s.62.

⁶⁶ Berglund, Håkansson, Isidorsson, Alfonsson, 2017, s.64.

⁶⁷ Berglund, Håkansson, Isidorsson, Alfonsson, 2017, s.61.

⁶⁸ Dubois, Mikael, Lovén Seldén, Kristina, Orpana, Lena & Hagström, Ulrika, Friskt jobbat – allt att vinna! • tco granskar nr 4 2016, s.28.

för att prova på något annat. Det kan även vara en fot in på arbetsmarknaden som redan är tuff för ungdomar och utlandsfödda. Gör arbetstagaren ett bra jobb kan hen med lite tur få möjlighet att få en tjänst direkt hos kundföretaget. Att prova på olika arbetsuppgifter och se olika arbetsplatser skulle också kunna vara en fördel för arbetstagaren om hen sedan söker jobb utanför bemanningsverksamheten. Ungdomar vill ibland arbeta väldigt intensivt för att spara ihop pengar till något speciellt, för dem är det en bra möjlighet att få ihop många arbetstimmar. Att använda sig av bemanningsföretag kan spara tid för arbetsgivaren eftersom hen till exempel slipper ansvara för intervjuer och långa urvalsprocesser för kortsiktiga eller tillfälliga arbeten.

2.3.2 Lön

Sverige har ingen lagstadgad minimilön utan det fastställs genom kollektivavtal på lokal nivå. Arbetare och tjänstemän har olika kollektivavtal och omfattas därav av lite olika regleringar. Enligt Arbetaravtalet är huvudregeln att lön utges vid utbokade tider utifrån jämförbara grupper hos kunden. I många fall kan det betyda att den bemanningsanställda får lägre lön än anställda på kundföretaget då deras lön är baserat på genomsnittet av de anställda med liknande arbetsuppgifter. I lönen ingår timlön/månadslön samt prestationslön men även OB-ersättning och övertidsersättning. Ytterligare en huvudregel är att arbetstagare får en garantilön för maximalt 8 timmar/dag för ej utbokad tid. Garantilönen uppgår till 115 kr för kvalificerade yrkesarbetare och 108 kr för övriga.⁶⁹

Tjänstemannaavtalet skiljer sig från Arbetaravtalet då normen är att alla tjänstemän ska ha en månadslön. Om den anställde inte kan arbeta heltid eller det finns andra särskilda skäl från antingen arbetstagarens eller arbetsgivarens sida kan annan form av lön användas, till exempel timlön.⁷⁰ I kapitel 1.1 i det löneavtal som är tecknat mellan Unionen och Bemanningsföretagen för tjänstemän finner vi att alla löner ska sättas individuellt utifrån marknaden och företagets lönestruktur men även efter arbetstagarens roll och ansvar på arbetsplatsen. Liknande regler för lönesättning finner vi i avtalet mellan Akademikerförbundet och Bemanningsföretagen för tjänstemän.⁷¹ Kravet om likabehandling är inte tillämpligt på tillsvidareanställda som erhåller lön mellan uppdrag.⁷²

⁶⁹ 4§ mom.1 och 2. samt 5§ mom.1 och mom.2 Arbetaravtalet.

⁷⁰ 12§ 12.1 - 12.2.4 Tjänstemannaavtalet.

⁷¹ Löneavtal: Tjänstemän i bemanningsföretag: giltighetstid: 2017-05-01–2020-04-30, Bemanningsföretagen Almega, Akademikerförbundet, 2017, kap.2.2. <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/loneavtal-tjansteman-i-bemanningsforetag.pdf>.

⁷² 8§ Uthyrningslagen.

Vissa av de tillfälliga anställningsformerna innebär att arbetstagaren går miste om den garantilön som finns reglerat i kollektivavtalet. Arbetstagaren får alltså endast lön för den uthyrda tiden, till exempel när det kommer till timanställning och vid behovsanställning, vilket skapar press hos arbetstagaren om att tacka ja till nya uppdrag. Detta beror på att tillgänglighet är en förutsättning för rätten till garantilön mellan olika uppdrag vilket är ett krav vi främst finner hos tillsvidareanställda.⁷³ Att tillsvidareanställning därmed upplevs som en ovanlig anställningsform kan härledas till att bemanningsföretagen vill undgå garantilönen. Garantilönen innebär en kostnad för verksamheten om arbetstagaren inte kan bli fortsatt uthyrd vilket är något som kan tänkas att verksamheten gärna vill undvika. Att ha många anställda med tillsvidareanställning skulle därmed kunna skapa en ekonomisk risk för företaget.

2.3.3 Tillgänglighet och arbetsskyldighet

I Arbetaravtalet 3§ mom.5. finner vi regleringar kring tillgänglighet, vilket innebär att arbetstagaren ska vara anträffbar för arbetsgivaren. Detta ska regleras i det egna anställningsavtalet men det får inte påverka arbetstagarens rörelsefrihet mer än nödvändigt. Arbetstagarens tjänstgöringsområde är också reglerat i kollektivavtalet och utgår från bemanningsföretagets kontor. Resan till arbetet bör inte vara längre än 75 km och beräknas normalt utifrån de transportmedel som finns tillgängliga i regionen.⁷⁴ Detta skyddar arbetstagaren från att behöva ta arbete långt ifrån sitt hem.

Motsvarande i Tjänstemannaavtalet är den så kallade ambulerande tjänstemannen, den ambulerande tjänstemannen får korta anställningar vilka kan variera i antalet arbetstimmar och arbetsplats. Mellan uppdragen förväntas den ambulerande tjänstemannen vara tillgänglig för att kunna bokas till nya uppdrag.⁷⁵ Främst förväntas troligtvis tillgänglighet av den med tillsvidareanställning. Det kan också förekomma beredskapstjänster där arbetstagaren inte har någon personlig arbetsskyldighet men förväntas vara anträffbar för att kunna utföra arbete vid behov. Olika former av beredskapstjänster förekommer men ska inte blandas ihop med den tillgänglighet som ambulerande tjänstemän förväntas ha mellan uppdrag.⁷⁶ Tillgänglighet

⁷³ Svensson, Sara, *Likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen - Om lön för arbetare inom bemanningsbranschen*, Examensarbete i rättsvetenskap, 2013, s.16–17.

⁷⁴ 3§ mom.6 Arbetaravtalet.

⁷⁵ 1§ 1.1.3 Tjänstemannaavtalet.

⁷⁶ 7§ 7.1 och 7.3 Tjänstemannaavtalet.

regleras i anställningsavtal hos de arbetstagare som har en tillsvidare tjänst och är en förutsättning för att de ska uppbära garantilön även mellan olika uppdrag.⁷⁷ Trots att kravet på tillgänglighet inte är uttalat för de utan tillsvidareanställning, vill de inte missa chansen till arbete eller förlora möjligheten att bli uppringd i framtiden. Detta påverkar därmed det sociala livet och skapar svårigheter att planera sin fritid speciellt om man blir inringd för kort varsel, vilket då talar emot bestämmelsen i 3§ mom 5. Arbetaravtalet om att det inte ska påverka arbetstagarens rörelsefrihet mer än nödvändigt.

2.3.4 Uppsägning

I enlighet med LAS kan anställningsavtalet sägas upp med beaktande av eventuell uppsägningstid. Tidsbegränsade anställningar avslutas automatiskt när arbetet är slutfört.⁷⁸ En uppsägning från arbetsgivarens sida måste vara sakligt grundad. En uppsägning är inte sakligt grundad om det finns möjlighet till omplacering, och inte heller om det är på grund av personliga skäl som arbetsgivaren haft vetskap om i mer än två månader.⁷⁹ Sjukdom i sig kan inte anses vara saklig grund för uppsägning med undantaget att arbetstagaren inte kan utföra något arbete hos arbetsgivaren som är av betydelse och att den nedsatta arbetsförmågan förväntas vara varaktig.⁸⁰ Enligt praxis måste arbetsgivaren ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar innan en anställning kan avslutas.⁸¹

Enligt lag gäller en minsta uppsägningstid på en månad och beroende på hur länge arbetstagaren har arbetat på arbetsplatsen finns det regleringar över hur lång uppsägningstid arbetstagaren har rätt till.⁸² Genom centrala kollektivavtal får det däremot göras avvikelser i denna paragraf.⁸³ En visstidsanställning kan enligt Arbetaravtalet sägas upp i förtid med en uppsägningstid på 14 dagar. Detta gäller både för arbetsgivaren och arbetstagaren.⁸⁴ Vill arbetstagaren ta en anställning hos kundföretaget kan detta ske efter uppsägningstiden.⁸⁵ Tjänstemannaavtalet följer i stort vad som sägs i lagen. Däremot är det skillnad på om det är arbetstagaren själv som säger upp sig eller arbetsgivaren som säger upp arbetstagaren.

⁷⁷ Svensson, 2013, s.16–17.

⁷⁸ 4§ 2 st. LAS.

⁷⁹ 7§ 1,2 och 4 st. LAS.

⁸⁰ Broman, Jakob, Ericson, Bo & Öhrn, Carolina, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014, s. 34–35.

⁸¹ Iseskog, Tommy, *Arbetsmiljöansvar*, Tolfte upplagan, 2015, s.241.

⁸² 11§ LAS.

⁸³ 2§ 3 st. LAS.

⁸⁴ 3§ mom.1. 8 st Arbetaravtalet.

⁸⁵ 22§ Arbetaravtalet.

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan komma överens om en annan uppsägningstid men den får inte vara kortare än vad som är reglerat i kollektivavtalet.⁸⁶

I enlighet med LAS måste arbetsgivaren ta hänsyn till turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist.⁸⁷ De bemanningsföretag som har kontor på olika ställen i landet får sätta en egen turordningslista på respektive kontor.⁸⁸ Eftersom LAS är dispositiv kan turordning förhandlas bort mellan fackförbund och arbetsgivare.⁸⁹ Arbetaravtalet har ingen kompletterande reglering kring turordning men i Tjänstemannaavtalet kan vi finna att lokala parter ska fastställa vilket behov som finns och om det behövs avvika från lagen för att istället tillgodose verksamhetens specifika kompetensbehov.⁹⁰

LAS har också bestämmelser kring rätten till återanställning vid arbetsbristuppsägningar. Företrädesrätten tillbaka till arbete vid uppsägning är mer generös i Arbetaravtalet och i Tjänstemannaavtalet än i LAS. Rätten till återanställning gäller både för de som varit tillsvidareanställda men även de som varit anställda på visstid och inte kunnat få förlängt. Däremot krävs det att arbetstagaren varit anställd i mer än tolv månader de senaste tre åren. För säsongsarbetare krävs att arbetstagaren haft en anställning på minst sex månader under en tvåårsperiod och har tillräckliga kunskaper för den nya tjänsten. Företrädesrätten löper i nio månader från det att arbetstagaren blivit uppsagd och gäller endast på den driftsenhet man tidigare varit anställd på.⁹¹ För bemanningsanställda räknas bemanningsföretagets kontor som driftsenhet.⁹² Turordningen om flera har företräde tillbaka till tjänsten ställs på samma sätt som vid uppsägning.⁹³ I Arbetaravtalet kan vi däremot finna att företrädesrätten gäller för de med tidsbegränsad anställning som varat i mer än 14 kalenderdagar. Om flera anställningar ingåtts efter varandra som sammanlagt blivit längre än 14 kalenderdagar så gäller också företrädesrätten.⁹⁴ För tjänstemän är det istället om man har en tillfällig anställning på högst en månad som man inte har rätt till företräde tillbaka till tjänsten.⁹⁵ Enligt Tjänstemannaavtalet kan lokala parter förhandla kring turordningen för återanställning på

⁸⁶ 13§ 13.1.1, 13.2.1 och 13.2.4 Tjänstemannaavtalet.

⁸⁷ 22§ LAS.

⁸⁸ 3§ mom. 7 Arbetaravtalet.

⁸⁹ 2§ 3 st. LAS.

⁹⁰ 13§ 13.5, 1&2 st. Tjänstemannaavtalet.

⁹¹ 25§ LAS.

⁹² 3§ mom. 7 Arbetaravtalet.

⁹³ 26§ LAS.

⁹⁴ 3§, mom. 9 Arbetaravtalet.

⁹⁵ 2§, 2.3, 3 st. Tjänstemannaavtalet.

samma sätt som vid uppsägning.⁹⁶ I jämförelse är reglerna i LAS om att behöva arbeta i tolv månader under den senaste tre års perioden ganska höga krav.⁹⁷ Arbetstagare som jobbar vid behov kan tänkas mista sin företrädesrätt om hen av någon anledning behöver tacka nej till ett uppdrag. Vilket leder till att anställda inom bemanningsbranschen i högre grad än andra upplever en otrygg anställning.⁹⁸

Enligt varken LAS eller kollektivavtal är det något som skulle skilja på bemanningsverksamhetens skyldighet att utreda och att använda uppsägning som sista utväg än på andra arbetsplatser. Det som kan tänkas vara annorlunda är ifall uppdragen skulle ta slut eller kundföretagen avslutar sitt samarbete. Av den anledningen är anställningen mer otrygg än för de som är anställda direkt hos kundföretaget. I detta läget kommer troligtvis de med tillfälliga anställningar få avsluta sin anställning först medan de som har en tillsvidare tjänst hos bemanningsföretaget blir placerade på andra uppdrag.

⁹⁶ 13§, 13.5, 5 st. Tjänstemannavtalet.

⁹⁷ 25§, 1 st. LAS.

⁹⁸ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.19.

3. Psykosocial arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress

3.1 Bakgrund

Arbetsmiljöansvaret är en gemensam angelägenhet för bemanningsföretaget och kundföretaget. Bemanningföretaget som arbetsgivare har ansvar för vilka företag arbetstagaren blir uthyrd till och att arbetstagaren har de kvalifikationer som krävs. Kundföretaget som har arbetsledningsansvaret ansvarar därefter för att det dagliga arbetet utförs i en god arbetsmiljö. Det gemensamma ansvaret är viktigt för att arbetstagaren ska få en så bra arbetsmiljö som möjligt. Det kan också ses om att arbetsgivaren har det långsiktiga ansvaret medan inhyraren har det kortsiktiga ansvaret för det arbete som sker kopplat just till arbetstillfället.⁹⁹ Bemanningföretaget, kundföretaget och arbetstagaren ingår i ett så kallat trepartsförhållande. Bemanningföretaget är arbetsgivare till arbetstagaren, men arbetstagaren utför sitt arbete hos kundföretaget. Mellan bemanningföretaget och kundföretaget finns istället ett kontrakt om att köpa arbetskraft från bemanningföretaget för en viss period. Eftersom kundföretaget inte är arbetsgivaren har de inget ansvar att garantera arbete till den anställde utan det är bemanningföretagets ansvar. Detta innebär att arbetstagaren kan behöva arbeta på olika kundföretag.¹⁰⁰

Vi kan finna det gemensamma ansvaret i rådets direktiv 91/383/EEG om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för tidsbegränsat anställda eller tillfälliga anställningsförhållanden. I artikel 8 finner vi att kundföretaget har ansvaret för arbetsförhållandena som säkerhet, yrkeshygien och hälsan på arbetsplatsen så länge arbetet pågår. Artikel 3 tar upp arbetstagarens rätt att informeras om risker som finns på arbetsplatsen. I artikel 4 anges att arbetstagaren har rätt till utbildning i den mån arbetet kräver det. Kundföretaget ska tydligt förmedla till bemanningföretaget vilka krav och kvalifikationer som ställs på arbetstagaren innan tjänsten blivit tillsatt och bemanningföretaget ska därefter förmedla detta vidare till arbetstagaren.¹⁰¹ Den som hyr in arbetskraft ska likställas med en arbetsgivare i enlighet med AFS 2001:1 1§.

Ett ingått kontrakt mellan uthyrningsföretag och kundföretag behöver inte innebära att uthyrningsföretaget sätter samma arbetstagare på uppdraget under hela perioden. Det kan bero på att kundföretaget själv har svårt att förutse sitt behov i för tid eller att

⁹⁹ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.11–12.

¹⁰⁰ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.6.

¹⁰¹ RÅDETS DIREKTIV av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande (91/383/EEG), avsnitt tre, artikel. 7.

bemanningsföretaget har många anställda i rullning. Att arbetstagarna ofta byts ut innebär att de ofta är nya på jobbet vilket kan skapa missförstånd och ökad skaderisk. Det är viktigt med en ordentlig introduktion och att den sociala arbetsmiljön tillgodoses med raster tillsammans med anställda på kundföretaget samt en rimlig arbetsbelastning för att få den inhyrda personalen att må bra på arbetsplatsen.¹⁰²

3.2 Psykosocial arbetsmiljö

Den psykosociala ohälsan är ett stort växande problem i hela världen. Arbetsrelaterad stress och psykosociala påfrestningar står för cirka 50–60 procent av alla förlorade arbetsdagar och är det näst vanligaste hälsoproblemet kopplat till arbete i hela Europa. Arbetstagare som utsätts för arbetsrelaterad stress löper stor risk för långa sjukskrivningsperioder och otillräcklig återhämtning innan återgång tillbaka till arbetet, vilket kan leda till stora kostnader både för individen, organisationen och samhället.¹⁰³ Under 2017 gick Försäkringkassan ut med ett pressmeddelande om att nästan 50 procent av alla sjukskrivningar berodde på psykisk ohälsa. Sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa har mer än fördubblats mellan år 2011 och 2017.¹⁰⁴ För både män och kvinnor är stress och psykiska påfrestningar en av de vanligaste orsakerna för arbetsrelaterade besvär.¹⁰⁵ Statistiken visar att bland de sysselsatta inom åldersgruppen 16–29 år drabbades 9,5 procent av psykiska besvär och stress under 2016. När det kommer till utbildningsgrad var det de med eftergymnasial utbildning som drabbades i störst utsträckning. Förgymnasial och gymnasial utbildning låg på 5,8 respektive 9,4 procent.¹⁰⁶

Syftet med Arbetsmiljölagen (AML) är inte enbart att förhindra olycksfall och ohälsa utan lagen strävar också efter att arbetsplatsen ska vara tillfredsställande, utvecklande och skapa gemenskap.¹⁰⁷ Lagen berör förutom den fysiska arbetsmiljön också den psykiska arbetsmiljön. Arbetsförhållandena ska anpassas till arbetstagarnas personliga behov och ta

¹⁰²Gemensamt arbetsmiljöansvar, Arbetsmiljöverket, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/arbetsmiljoansvar-for-inhyrd-och-uthyrd-personal/>.

¹⁰³ Kampanjguide: *Förebygga stress och psykosociala risker på arbetsplatsen*, Luxemburg, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxembourg, 2013, s.8.

¹⁰⁴ Pressmeddelande försäkringskassan 2017, https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ2lwjFMagjbfOlziyKMkPY8Ue_0cmn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7j3yJtguZRar9FG4EbdK-0NVctfYSWkZqH8yhUAJORCPk2ezGm00yG2nD7-QCkQ!/.

¹⁰⁵ Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:3, *Arbetsorsakade besvär 2016 [Elektronisk resurs]*, 2016, <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2016/arbetsmiljostatistik-arbetsorsakade-besvar-2016-rapport-2016-3.pdf>, s. 8.

¹⁰⁶ Ponton Klevestedt, 2016:3, s. 18.

¹⁰⁷ Tägtström, Marianne (red.), *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018*, Stockholm, 2018, s.10. & 1 kap. 1§ Arbetsmiljölagen (1977:1160).

hänsyn till de sociala förutsättningarna för att undvika stress, minska utanförskap och uppnå variation i arbetet.¹⁰⁸ En viktig förutsättning för att arbetstagare ska trivas på arbetet är det självständiga arbetet och ansvaret för sina egna arbetsuppgifter.¹⁰⁹ Detta ger arbetstagaren möjlighet att påverka sin egen arbetsmiljö vilket arbetstagaren i enlighet med AML aktivt ska medverka i.¹¹⁰ Arbetsmiljöarbetet ska försöka sträva efter att underlätta kontakten mellan arbetstagarna och att det skapas ett sammanhang dem emellan utöver arbetsuppgifter.¹¹¹ Stöd från både arbetsgivare och arbetskollegor kan motverka psykisk ohälsa vid besvärliga arbetsuppgifter eller situationer.¹¹² Trivsel på arbetsplatsen påverkas också av arbetshygieniska faktorer såsom ljus, ljud och luft samt tillgång till personalrum.¹¹³

Arbetsmiljöverkets kunskapssammanställning om arbetsmiljö för hyresarbetskraft definierar flera riskfaktorer. Det kan vara arbetstagarens möjligheter att använda sig av sina kunskaper och möjligheten till utveckling, relationerna på arbetsplatsen, arbetstempo, inflytande och krav samt otrygghet.¹¹⁴ Arbete som är noga övervakat lämnar liten möjlighet för självständigt arbete som kan medföra onödigt psykisk påfrestning.¹¹⁵ När flera riskfaktorer sammanfaller, till exempel att det ställs höga krav på arbetstagaren samtidigt som hen har dålig kontroll över sina arbetsuppgifter och i samband med dåligt socialt stöd, skapas en otrygg arbetslivssituation och risk för psykisk ohälsa ökar.¹¹⁶

Enligt LO's rapport framkommer det att kundföretaget ofta har högre krav på de bemanningsanställda än sin egen personal.¹¹⁷ Som inhyrd personal krävs det att man presterar väl på arbetsplatsen man kommer till, om arbetstagaren inte kan prestera utifrån de krav som är satta innebär det att kundföretaget kan önska att bemanningsföretaget byter ut arbetstagaren istället för att ta till åtgärder för att underlätta arbetet. Detta med tanke på det kontrakt som ingåtts mellan bemanningsföretaget och kundföretaget om en erbjuden tjänst.¹¹⁸ I slutändan ligger beslutet om att byta ut arbetstagaren hos bemanningsföretaget då de har

¹⁰⁸ Tägtström, 2018, s.20. & 2 kap. 1§ 2 st. AML.

¹⁰⁹ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.22.

¹¹⁰ Tägtström, 2018, s.20. & 2 kap. 1§ 3 st. AML.

¹¹¹ Tägtström, 2018, s.20–21. & 2 kap. 1§ 5 st. AML.

¹¹² Dubois, Lovén Seldén, Orpana, Hagström, 2016, s.18.

¹¹³ Tägtström, 2018, s. 21. AML 2 kap. 3§ och 4§ 1 st. & Tägtström, 2018, s. 22. & 2 kap. 8§ 1 st. AML.

¹¹⁴ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.18.

¹¹⁵ Tägtström, 2018, s.20–21. 2 kap. 4 st. AML.

¹¹⁶ Dubois, Lovén Seldén, Orpana, Hagström, 2016, s.11.

¹¹⁷ Jonsson, Gelin, 2012, s.8.

¹¹⁸ Branschavtal, ALLMÄNNA BESTÄMMELSER PERSONALUTHYRNING, ABPU-10. 4p. 4.2.

arbetsgivaransvaret, men det kan dock tänkas att de vill bemöta kundföretagets önskemål för att ha en fortsatt bra relation.¹¹⁹

Sociala relationer mellan anställda har en stor påverkan för trivsel på arbetet, i en artikel av Olofsdotter och Augustsson, framkommer det att inhyrd personal både kan uppfattas som främling och outsider, beroende på vilken social relation som råder mellan konsulterna och ordinarie anställda.¹²⁰ Definitionen på främling i detta fall är någon som varken är och inte är en del av sammanhanget och som samtidigt kan vara flexibel i den mån att hen skiftar mellan avstånd och närhet till arbetstagarna på kundföretaget. Outsider definieras istället som någon som hålls på avstånd och inte får vara en del av sammanhanget.¹²¹ Den sociala biten är alltid svår i början på en ny arbetsplats och man kan tänka sig att den blir ännu svårare när man vet att man endast kommer vara där för en kort period. Att ofta vara ny på en arbetsplats kan skapa en känsla av otrygghet genom att vara ovan vid arbetsplatsen och inte ha någon relation till de andra anställda. Risken är stor att man inte känner sig "hemma" på någon arbetsplats och när man väl börjat vänja sig kan det vara dags att byta arbetsplats igen för ett nytt uppdrag. Det kan tänkas kännas ganska ensamt när man kommer in som tillfällig anställd på en arbetsplats vilket har negativa effekter på arbetstagarens psykosociala hälsa.

Att vara uthyrd på ett kundföretag innebär att man har ganska liten kontroll över sina arbetsuppgifter och kanske liten koll på hur arbetsplatsen fungerar. Det är bemanningsföretagets uppgift att se till att arbetstagaren har tillräckliga kunskaper och uppfyller de kriterier som är satta av kundföretaget för att få en bra grund på arbetsplatsen. Det är däremot kundföretagets uppgift att se till att arbetstagaren vet vilka uppgifter hen har och hur uppgifterna ska utföras.¹²² Studier visar att bemanningsanställda har en lägre arbetstillfredsställelse där de låga möjligheterna för självbestämmande har visat sig vara en bidragande faktor.¹²³ Att ha liten kontroll över sitt arbete och arbetsplats kan också innebära att man inte har så mycket att säga till om eller att man inte vågar eller inte bryr sig och därmed inte kan vara med och utveckla sin arbetsmiljö till det bättre i enlighet med AML.¹²⁴

¹¹⁹ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.6.

¹²⁰ Olofsdotter Gunilla och Augustsson, Gunnar, *Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider?* Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 14, nr 4, vintern 2008, s.22.

¹²¹ Olofsdotter Augustsson, 2008, s.13–14.

¹²² Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.11–12.

¹²³ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.22.

¹²⁴ 3 kap. 4§ 1st. AML.

3.2.1 Organisatorisk och social arbetsmiljö

I enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) ska arbetsgivaren aktivt göra undersökningar och genomföra åtgärder för att förebygga ohälsa på arbetsplatsen.

Arbetsmiljöarbetet ska ingå som en del av det dagliga arbetet där både arbetstagare och skyddsombud har möjlighet att medverka.¹²⁵

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön regleras vidare i AFS 2015:4. Den organisatoriska arbetsmiljön inkluderar bland annat ledning och styrning, delaktighet, krav och ansvar.¹²⁶ Arbetsgivaren ska därmed se till att arbetsbelastningen inte blir så hög att den påverkar arbetstagaren negativt. Det ska finnas tillräckliga resurser tillgängliga för att arbetstagaren ska kunna utföra sina uppgifter utifrån de krav som ställs.¹²⁷ Arbetsgivaren ska ha klara rutiner för situationer som är krävande och psykiskt påfrestande samt erbjuda snabba åtgärder för arbetstagare för att motverka ohälsa.¹²⁸

Studier har visat att bemanningsanställda i högre omfattning än tillsvidareanställda har arbete som är upprepande och har låg grad av möjligheter för utveckling och arbetstagarens kunskaper hamnar i skymundan.¹²⁹ De anställningsformer som har visat sig ha den lägsta möjligheten till utveckling är säsongsanställda och behovsanställda.¹³⁰ Att en arbetstagare utför ett monotont och rudimentärt arbete under en kort period hos ett kundföretag kan anses vara okej utifrån arbetsmiljösynpunkt. Besvär kan dock komma om arbetstagaren får flera korta anställningar efter varandra på olika arbetsplatser men med liknande uppgifter.¹³¹ Vid tilldelning av nytt arbete bör bemanningsföretaget ta hänsyn till tidigare arbeten och dess arbetsuppgifter. Vid hög arbetsbelastning krävs också längre återhämtning.

Bemanningsföretagen måste därmed finnas som stöd för sina arbetstagare under hela uthyrningsperioden,¹³² och kundföretaget har en skyldighet att åtgärda problem som skapar för stor arbetsbörda för arbetstagaren under uppdraget.¹³³ Bemanningföretaget måste därmed

¹²⁵ 2–4§§ AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

¹²⁶ 4§ 5 st. AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

¹²⁷ 9§ AFS 2015:4.

¹²⁸ 11§ AFS 2015:4 & allmänna råd s.10.

¹²⁹ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.25.

¹³⁰ Aronsson, Gunnar, Gustafsson, Klas & Dallner, Margareta, 'Work environment and health in different types of temporary jobs', *European journal of work and organizational psychology.*, 11(2002)2, s. 151-175, 2002, s.162.

¹³¹ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.12.

¹³² Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/arbetsmiljoansvar-for-inhyrd-och-uthyrd-personal/arbetsmiljoansvar-for-uthyrd-personal/>.

¹³³ Kundföretagets arbetsmiljöansvar, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/arbetsmiljoansvar-for-inhyrd-och-uthyrd-personal/arbetsmiljoansvar-for-inhyrd-personal/>.

se till att arbetstagaren på ett övergripande och sammantaget sätt får ett utvecklande arbete i enlighet med sitt arbetsmiljöansvar.¹³⁴

Ett gott ledarskap kan vara en faktor för att behålla en god psykosocial hälsa hos arbetstagarna och minskar riskerna för arbetsrelaterad stress.¹³⁵ Arbetsledaren på kundföretaget behöver därmed sätta ett gott exempel inför övriga anställda så att den inhyrda arbetstagaren får samma förutsättningar som resterande personal och behandlas lika. Ofta utesluts bemanningsanställda från utbildningar och utvecklingsdagar hos kundföretaget och de andra anställda har svårare att släppa in tillfälligt anställda som en del av gemenskapen.¹³⁶ Utifrån arbetsgivarens skyldighet att förhindra kränkande särbehandling har både bemanningsföretaget och kundföretaget ett ansvar att motverka kränkande särbehandling för den tillfälliga personalen.¹³⁷ Det ska tydligt framkomma att sådant inte tolereras på arbetsplatsen och arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som krävs genom rutiner om vart man kan vända sig om man har blivit utsatt och vad den som tar emot information ska göra.¹³⁸ Bristen på stöd från arbetsledare och arbetsgivare har visat sig påverka den psykosociala arbetsmiljön på ett negativt sätt.¹³⁹ Det finns skyddsombud både hos kundföretaget och bemanningsföretaget som har ett gemensamt ansvar över arbetstagaren.¹⁴⁰ Verksamheter med mer än fem anställda ska utse ett skyddsombud av en arbetstagare som ska företräda arbetstagare på arbetsplatsen när det kommer till arbetsmiljöfrågor.¹⁴¹ Skyddsombudet ska upplysa arbetsgivaren om åtgärder som krävs för att arbetsmiljön ska bli tillfredsställande.¹⁴² Skyddsombud som företräder arbetstagare som arbetar på annan plats än arbetsgivaren styr över ska få tillgång till arbetsplatsen i den mån som krävs för att kunna utföra sitt uppdrag.¹⁴³ Även om det är tydligt vilket ansvar bemanningsföretaget har för arbetstagaren kan det gemensamma arbetsmiljöansvaret enkelt göra att arbetstagaren “faller mellan stolarna”.¹⁴⁴

¹³⁴ 9§ AFS 2015:4.

¹³⁵ Kampanjguide: *Förebygga stress och psykosociala risker på arbetsplatsen*, Luxemburg, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxembourg, 2013, s.11.

¹³⁶ Jonsson, Gelin, 2012, s.7.

¹³⁷ 2§ AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

¹³⁸ 13–14§§ AFS 2015:4.

¹³⁹ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.23.

¹⁴⁰ Jonsson, Gelin, 2012, s.18.

¹⁴¹ 6 kap. 2§ 1st. & 4§ 1st. AML.

¹⁴² 6 kap. 6a§ 1st. AML.

¹⁴³ 6 kap. 10§ 1–2 st. AML.

¹⁴⁴ Håkansson, Isidorsson, Strauss-Raats, 2013, s.12.

3.2.2 Sjukskrivning och rehabilitering

Skulle det vara så att en arbetstagare behöver vara sjukskriven för psykiska besvär ingår det i SAM att arbetsgivaren planerar för arbetsanpassning och rehabilitering för att underlätta för arbetstagaren att komma tillbaka till arbetet.¹⁴⁵ Här har arbetsgivaren också en skyldighet att utreda orsakerna till ohälsa hos arbetstagaren som kan härledas till arbetsplatsen.¹⁴⁶

Arbetsgivaren är skyldig att därefter anpassa arbetet efter arbetstagarens enskilda behov och vidta de åtgärder som krävs för att arbetstagaren ska kunna återvända till arbetet.¹⁴⁷ Det kan till exempel vara att förändra arbetsuppgifter, tillgång till tekniska hjälpmedel eller öka flexibiliteten för arbetstagarens arbetstid.¹⁴⁸ Arbetsgivaren kan däremot inte bli skyldig att göra så pass omfattande åtgärder att det kommer att påverka annan arbetstagarers arbetsmiljö negativt eller om det skulle kräva omorganisering av hela verksamhet. Inte heller är arbetsgivaren skyldig att för rehabiliteringens skull behöva omplacera en annan arbetstagare.¹⁴⁹ Arbetsgivaren är skyldig att informera Försäkringskassan om arbetstagarens behov av rehabilitering.¹⁵⁰ Rehabiliteringsprocessen sker i samråd med Försäkringskassan då det är denna myndighet som avgör om arbetstagaren har rätt till rehabiliteringsåtgärder. En rehabiliteringsplan upprättas gemensamt mellan Försäkringskassan, arbetstagaren och arbetsgivaren.¹⁵¹ Arbetsgivaren har ett stort ansvar att försöka förbereda och hjälpa arbetstagaren tillbaka till arbete. Finns det ingen möjlighet för arbetstagaren att återgå till sina tidigare uppgifter har arbetsgivaren istället en skyldighet att försöka erbjuda andra arbetsuppgifter i linje med 7§ andra stycket i LAS för att undvika uppsägning.¹⁵²

En större andel visstidsanställda än tillsvidareanställda upplever att arbetsgivaren inte gör tillräcklig arbetsanpassning eller rehabilitering. Likaså upplevs tillgången till företagshälsovård både innan och under sjukskrivningen som sämre hos de visstidsanställda än hos tillsvidareanställda. De som är sjukskrivna på grund av psykisk ohälsa har också visat sig få sämre arbetsanpassning och rehabilitering i jämförelse med andra sjukdomsorsaker. Ytterligare ett mönster för de med visstidsanställning och sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa är att dessa arbetstagare är mer benägna att byta arbetsgivare efter sjukskrivningen.¹⁵³

¹⁴⁵ Kap. 3, 2a§ 3 st. AML.

¹⁴⁶ Iseskog, Tommy, *Arbetsmiljöansvar*, Tolfte upplagan, 2015, s.74.

¹⁴⁷ 12§ AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering.

¹⁴⁸ Iseskog, 2015, s.239.

¹⁴⁹ Iseskog, 2015, s.239.

¹⁵⁰ 30 kap. 6a§ Socialförsäkringsbalk.

¹⁵¹ Iseskog, 2015, s.241–242. & 30 kap. 12§ SFB.

¹⁵² Broman, Ericson, Öhrn, 2014, s. 123.

¹⁵³ Dubois, Mikael, Trampolin eller kvicksand. Nr. 6 2016, s7.

Även om bemanningsföretagets arbetsmiljöansvar är långtgående finns det problematik om hur långt bemanningsföretaget kan gå när det kommer till rehabilitering och arbetsanpassning. Om en arbetstagare inte längre når upp till de krav som kundföretaget har satt kan de inte längre hyra ut den arbetstagaren på det uppdraget med tanke på det kontrakt som ingåtts mellan bemanningsföretaget och kundföretaget.¹⁵⁴ Arbetsgivaren kan inte förvänta sig att kundföretaget ska ta till åtgärder inom sin verksamhet eftersom kravet på arbetsanpassning ligger hos arbetsgivaren.¹⁵⁵ Det man kan tänka sig att arbetsgivaren kan göra är att försöka boka arbetstagaren till andra kunder som har andra behov i form av arbetstimmar eller arbetsuppgifter. Eventuell anpassning är bemanningsföretagets ansvar men troligtvis behöver kundföretaget godkänna ändringar eftersom det är deras arbetsplats.¹⁵⁶ Bemanningsföretaget är inte intresserade av att anställa arbetstagare med nedsatt arbetskapacitet eftersom kundföretag betalar för en tjänst. Utifrån den lagstiftning som finns idag kan arbetsgivaren troligen avgöra om det finns uppdrag som passar arbetstagaren som är i behov av arbetsanpassning. Om sådant arbete saknas har arbetsgivaren uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar och kan därmed säga upp på grund av arbetsbrist.

¹⁵⁴ Branschavtal, ALLMÄNNA BESTÄMMELSER PERSONALUTHYRNING, ABPU-10. 4p. 4.3.

¹⁵⁵ 12§ AFS 1994:1.

¹⁵⁶ Iseskog, 2015, s.239.

4. Slutsats

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för bemanningsanställdas psykosociala arbetsmiljö anser jag är ganska bristfällig utifrån vad som framkommit under utredningen. Ansvar är i och för sig lika långtgående enligt lag som på andra företag, däremot är arbetsgivarens möjligheter att ta till åtgärder försvagade när det kommer till att påverka arbetsplatsen hos kundföretaget. För arbetstagare med tillfälliga anställningar är det svårt att motivera att arbetsgivaren har en skyldighet att ta till långsiktiga åtgärder efter att ett uppdrag avslutats. För arbetsgivaren kan det även vara svårt att bedöma när arbetsbelastningen hos arbetstagaren blir för hög om arbetstagaren återkommande tackar ja till flera arbeten eller när arbetstagaren har liten kontroll över de arbetsuppgifter hen blir tilldelad hos kundföretaget. Det gäller att arbetsgivaren är lyhörd för arbetstagarens behov inför kommande uppdrag men även under uppdragens gång. Eftersom arbetsmiljöansvaret är tudelat mellan bemanningsföretaget och kundföretaget är risken att vissa skyldigheter som förväntas av kundföretaget, förväntar kundföretaget istället av bemanningsföretaget. Arbetstagaren hamnar då i kläm och riskerar till exempel att inte få tillräcklig information om uppdraget eller saknar det stöd som behövs. Arbetsgivaren bör enligt sitt arbetsmiljöansvar se till att arbetstagaren får ett utvecklande arbete, detta är också svårt för arbetsgivaren att styra över då uppdragen bestäms av kundföretagen. Arbetsgivaren har istället ett krav på sig att ge arbetstagaren uppdrag än att se till att uppdragen innehåller variation.

Statistiken visar att 2016 var det ungefär tio procent av de sysselsatta som drabbades av stress och psykiska besvär bland åldersgruppen 16–29 år. Det är rimligt att anta att gruppen utlandsfödda också drabbas. Eftersom unga och utlandsfödda är överrepresenterade som bemanningsanställda kan de påverkas negativt av att inte ha inflytande över sitt arbete, att de har få sociala relationer med andra arbetstagare och höga krav på prestation från kundföretaget. De är ofta tidsbegränsat anställda och är ofta nya på arbetsplatsen med få möjligheter till utveckling, bristande stöd från arbetsgivaren och en osäker framtid, vilket alla är faktorer som påverkar den psykosociala ohälsan. Okunskap om arbetsrättsliga frågor kan leda till att unga och utlandsfödda utnyttjas på arbetsmarknaden och lönenivåerna hålls nere. Det leder till otrygga arbetsförhållanden och ökar risken för arbetsskador. En fördel kan vara att det redan vid anställning blir tydligt för arbetstagaren vem som är ansvarig för vilka frågor eller vem man ska kontakta om man behöver stöd.

4.1 Vidare studier

Jag har efter arbetet upptäckt flera områden att fördjupa sig i. Då vi ser många larmrapporter om att den psykosociala ohälsan ökar bland unga hade en jämförande studie mellan ohälsan hos unga och kortvariga anställningar kunnat utvecklas ytterligare. Min undersökning visar att det finns ett glapp mellan arbetsgivaren och kundföretaget i deras gemensamma arbetsmiljöansvar. För att undersöka det närmre hade en fördjupning om arbetsgivarens arbetsmiljöansvar för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för bemanningsanställda varit intressant och skapat en förståelse för hur långt arbetsgivaren kan sträcka sig till förmån för arbetstagarna. Kanske borde det gemensamma arbetsmiljöansvaret utökas.

Många arbetsplatser har både fast och inhyrd personal. För att förebygga ohälsa hos båda grupper hade en arbetsplatsundersökning hos företag med både fasta arbetstagare och bemanningsanställda skapat en ökad förståelse för hur arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet är olika för de olika arbetstagargrupperna. En stor grupp utlandsfödda får sin inkomst genom att arbeta i bemanning. Det hade varit intressant med en undersökning för att utreda om utlandsföddas inträde på arbetsmarknaden via bemanningsföretag skapar större möjligheter eller inte för att vidare utvecklas på arbetsmarknaden. Hur möjligheterna ser ut för denna grupp att få en tillsvidareanställning eller att få en fast tjänst på kundföretaget.

Källförteckning:

EU RÄTT

Direktiv

Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

RÅDETS DIREKTIV av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande 91/383/EEG

NATIONELL RÄTT

Sveriges författningssamling

Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare.

Socialförsäkringsbalk (2010:110).

Propositioner

Prop. 2011/12:178, Lag om uthyrning av arbetstagare.

Arbetsmiljöverkets författningssamling

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet.

AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering.

AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete.

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö.

Kollektivavtal

Allmänna anställningsvillkor: avtal för tjänstemän: giltighet 2017-05-01–2020-04-30,

Bemanningsföretagen Almega, Unionen, Akademikerförbunden, 2017.

https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/tjansteman_bemanning_6512_1711_k2.pdf (Hämtad: 2018-09-19)

Avtal för bemanningsföretag: arbetare: giltighet 2017-05-01–2020-04-30,

Landsorganisationen i Sverige, Bemanningsföretagen Almega, 2017.

<https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/bemanning-arbetare-2017-2020.pdf>

(Hämtad: 2018-09-18)

Branschavtal: Allmänna bestämmelser, Personaluthyrning, ABPU-10. Kompetensföretagen

Almega, 2018. [https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/abpu-10-slutversion-](https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/abpu-10-slutversion-2018-05-21.pdf)

[2018-05-21.pdf](https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/abpu-10-slutversion-2018-05-21.pdf) (Hämtad 2018-10-05)

Löneavtal: Tjänstemän i bemanningsföretag: giltighetstid: 2017-05-01–2020-04-30,

Bemanningsföretagen Almega, Unionen, Akademikerförbunden, 2017.

[https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/lonavtal-tjansteman-i-](https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/lonavtal-tjansteman-i-bemanningsforetag.pdf)

[bemanningsforetag.pdf](https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/05/lonavtal-tjansteman-i-bemanningsforetag.pdf) (Hämtad: 2018-09-20)

Litteratur

Berg, Annika, *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling: en studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag*, Juristförlaget, Diss. Lund: Lunds universitet, 2008, Lund, 2008.

Bergström, Ola, Håkansson, Kristina, Isidorsson, Tommy & Walter, Lars, *Den nya arbetsmarknaden: bemanningsbranschens etablering i Sverige*, 1. uppl., Academia Adacta, Lund, 2007.

Bernitz, Ulf(red.), Heuman, Lars, Leijonhufvud, Madeleine, Seipel, Peter, Warnling-Nerep, Wiweka, Vogel, Hans-Heinrich, *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 13., aktualiserade och kompletterade uppl., Stockholm, 2014.

Blomkvist, Vanja & Skoglund, Krister, *Arbetsrelaterad stress: handledning för det systematiska arbetsmiljöarbetet*, Prevent, Kristianstad, 2007.

Broman, Jakob, Ericson, Bo & Öhrn, Carolina, *Rehabiliteringsansvaret: en arbetsrättslig handbok*, 2., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014.

Göransson, Gabinus, Håkan, *Uthyrning av arbetstagare: en kommentar till uthyrningslagen och EU:s bemanningsdirektiv*, 1. uppl, Stockholm, 2014.

Iseskog, Tommy, *Arbetsmiljöansvar*, Tolfte upplagan, Nordstedts Juridik, Stockholm, 2015.

Rönmar, Mia, *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförl., Diss. Lund: Univ., 2004, Lund, 2004.

Svensson, Sara, *Likabehandlingsprincipen i uthyrningslagen - Om lön för arbetare inom bemanningsbranschen*, Linnéuniversitetet, Examensarbete i rättsvetenskap, 2013.

Tägtström, Marianne (red.), *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018*, Stockholm, 2018.

Walette, Mårten, *Temporary jobs in Sweden: incidence, exit, and on-the-job training*, Nationalekonomiska institutionen, Univ. [distributör], Diss. Lund: Univ., 2004, Lund, 2004.

Rapporter

Bemanningsföretagen, Almega, Bemanningsföretagens årsrapport 2017, <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/04/arsrapport-2017-1.pdf>. (Hämtad: 2018-09-28)

Bemanningsföretagen, Almega, Bemanningsföretagens kvartalsrapport Q3 2017, <https://www.kompetensforetagen.se/app/uploads/sites/5/imported/Kvartalsrapport-2017-Q3--slutversion.pdf>, (Hämtad: 2018-09-28)

Dubois, Mikael, Lovén Seldén, Kristina, Orpana, Lena & Hagström, Ulrika, *TCO granskar Friskt jobbat – allt att vinna! Tjänstemännens arbetsförhållanden*, nr.4 2016, TCO, 2016.

Dubois, Mikael, *Trampolin eller kvicksand? En rapport om hur tjänstemännen uppfattar sjukförsäkringen och sjukskrivningsprocessen*, nr.6, 2016, TCO, 2016.

Håkansson, Kristina, Isidorsson, Tommy & Strauss-Raats, Pille, *Kunskapssammanställning: arbetsmiljö för hyresarbetskraft: inhyrdas fysiska och psykosociala arbetsmiljö*, Arbetsmiljöverket, Stockholm, 2013.

Jonsson, Claes-Mikael & Gelin, Linda, *Bemanningsbranschens sociala pris*, LO, Stockholm, 2012.

Kompetensföretagen, Almega, Kompetensföretagens kvartalsrapport Q1 2018, <https://www.almega.se/app/uploads/sites/5/2018/06/kvartalsrapport-2018-q1.pdf>. (Hämtad: 2018-09-10)

Larsson, Mats, *Anställningsformer och arbetstider 2017: fast och tidsbegränsat anställda samt hel- och deltidanställda efter klass och kön år 1990–2016*, LO, Stockholm, 2017.

Ponton Klevestedt, Ann, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2016:3, *Arbetsorsakade besvär 2016 [Elektronisk resurs]*, 2016, <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2016/arbetsmiljostatistik-arbetsorsakade-besvar-2016-rapport-2016-3.pdf>

Artiklar

Aronsson, Gunnar, Gustafsson, Klas & Dallner, Margareta, 'Work environment and health in different types of temporary jobs', *European journal of work and organizational psychology*, 11(2002)2, s. 151-175, 2002

Berglund, Tomas, Håkansson, Kristina, Isidorsson, Tommy & Alfonsson, Johan, 'Tidsbegränsat anställdas framtida arbetsmarknadssituation [Elektronisk resurs]', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 23:2, 2017, <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-67040> .

Håkansson, Kristina & Isidorsson, Tommy, 'Fackliga förhållningssätt till hyresarbetskraft [Elektronisk resurs]', *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 17:1, 11–24, 2011, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:443829/FULLTEXT01.pdf> .

Olofsson Gunilla och Augustsson, Gunnar, *Uthyrda konsulter från bemanningsföretag: Främling eller outsider?* Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 14, nr 4, vintern 2008.

Elektroniska källor

Almega, Bemanningsföretagen byter namn, 2018,

<https://www.almega.se/2018/05/bemanningsforetagen-byter-namn-och-blir-kompetensforetagen/> (Hämtad: 2018-09-27)

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/arbetsmiljoansvar-for-inhyrd-och-uthyrd-personal/arbetsmiljoansvar-for-uthyrd-personal/> (Hämtad: 2018-10-03)

Arbetsmiljöupplysningen, Psykisk hälsa och

ohälsa, <http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/amnen/psykisk-halsa-och-ohalsa->
(hämtad: 2018-09-04)

Arbetsmiljöverket, gemensamt arbetsmiljöansvar, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/arbetsmiljoansvar-for-inhyrd-och-uthyrd-personal/> (Hämtad 2018-10-03)

Europeiska arbetsmiljöbyrån, European opinion poll on occupational safety and health 2013, 2013, <https://osha.europa.eu/sv/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work/european-opinion-poll-occupational-safety-and-health-2013> (hämtad: 2018-09-04)

Försäkringskassan, Psykisk ohälsa bakom nästan hälften av alla pågående sjukskrivningar, Pressmeddelande, 10 oktober 2017,

https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ2lwjFMagjbfQlziyKMkPY8Ue_0cmn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7j3yJtguZRar9FG4EbdK-0NVcYfYSWkZqH8yhUAJORCPk2ezGm00yG2nD7-QCkQ!/ . (Hämtad: 2018-09-05)

Kampanjguide: *Förebygga stress och psykosociala risker på arbetsplatsen*, Luxemburg, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg, 2013

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4c0e4e89-8e38-4acf-82ea-5272e890dc54/language-sv> (Hämtad: 2018-10-01)

Kundföretagets arbetsmiljöansvar, <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/arbetsmiljoansvar-for-inhyrd-och-uthyrd-personal/arbetsmiljoansvar-for-inhyrd-personal/> (Hämtad 2018-10-03)

P3 Nyheter granskar bemanningsbranschen, 2012,

<https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=1646&artikel=4920443> (Hämtad 2018-10-11)