

Direktivet om uthyrda arbetstagare: Hur påverkas den svenska bemanningsbranschen?

Sammanfattning

Arbetsmarknaden i Sverige har de senaste åren genomgått en markant flexibilisering i form av förändrade arbets- och organisationsformer. I takt med olika omvärldsförändringar har intresset för alternativa arbetsformer av diverse slag ökat. Bemanningsbranschen tillgodoser kravet på flexibla arbetsformer och är en bransch som har genomgått en kraftig tillväxt de senaste åren. I oktober 2008 antog EU ett bemanningsdirektiv vars syfte är att förena flexibla arbetsformer med en social trygghet för personal som hyrs ut av bemanningsföretag. Det antagna direktivet innehåller en likabehandlingsprincip som innebär att inhyrda arbetstagare ska ha minst samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som dem som anställts direkt av kundföretaget för samma tjänst.

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur den svenska bemanningsbranschen påverkas av det nya direktivet. De inledande frågeställningarna utreder vad direktivet reglerar samt hur denna reglering skiljer sig från nu gällande svensk reglering. Utifrån jämförelsen diskuteras slutligen vilken övergripande påverkan direktivet kan komma att ha på bemanningsbranschen i Sverige. Bemanningsbranschen har haft en ledande roll i den flexibilisering som har skett på den svenska arbetsmarknaden de senaste åren och den har skapat långsiktiga förändringar när det gäller arbetsmarknadens organisation. De aspekter som kan komma att påverka bemanningsbranschen tas upp i den avslutande delen och gäller huruvida flexibiliteten ökar eller minskar samt om den svenska arbetsmarknadsmodellen kan komma att hotas i och med implementeringen av direktivet. Direktivet diskuteras även utifrån ett internationellt perspektiv samt ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Nyckelord: arbetsrätt, bemanningsdirektiv, bemanningsföretag, likabehandling, flexibilitet, den svenska modellen.

Abstract

The labour market in Sweden has in recent years undergone a development towards increased flexibility in terms of changed employment forms. Along with various social changes, interest in alternative working arrangements of various kinds has increased. Temporary agency work meets the demands for flexible employment and is an industry that has undergone a substantial growth in recent years. In October 2008, the European Union adopted a directive regarding temporary agency work, the purpose of which is to combine flexible employment with social security for temporary agency workers. The directive contains a principle of equal treatment, which means that temporary agency workers should have at least the same basic working and employment conditions as those employed directly by the user undertaking.

The purpose of this paper is to examine in what way the Swedish temporary agency industry will be affected by the new directive. The paper initially examines the regulations of the directive and how they differ from current Swedish regulation. Based on the comparison, the paper also discusses the overall impact that the directive may have on the industry of temporary agency work in Sweden. The industry has played a leading role in the increased flexibility on the Swedish labour market in recent years and has created long-term changes regarding the organization of the labour market. The aspects which may affect this industry are discussed in the final section and includes whether the flexibility will increase or decrease and if the Swedish social model may be endangered by the implementation of the directive. The directive is also discussed from an international perspective and a gender and diversity perspective.

Keywords: labour law, directive on temporary agency work, temporary-work agency, equal treatment, flexibility, the Swedish social model.

Innehållsförteckning

FÖRKORTNINGAR

1 INLEDNING	7
1.1 ÄMNET	7
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	9
1.3 METOD	9
1.4 AVGRÄNSNING	11
1.5 DISPOSITION	11
2 ARBETSMARKNADENS FÖRÄNDRING	13
2.1 BEMANNINGSBRANSCHENS UTVECKLING OCH ETABLERING	13
2.1.1 Historisk utveckling	13
2.1.2 Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft	15
2.1.3 Bemanningsbranschen och kravet på flexibilitet	17
2.2 BEMANNINGSBRANSCHEN OCH KOLLEKTIVAVTALSREGLERING	19
2.2.1 Den svenska arbetsmarknadsmodellen	19
2.2.2 Utvecklingen av kollektivavtal inom bemanningsbranschen	19
2.2.3 Arbetaravtalet	20
2.2.4 Tjänstemannaavtalet	21
2.2.5 Branschorganisation och auktorisation	22
3 DIREKTIV 2008/104/EG	23
3.1 INLEDNING	23
3.1.1 Syfte och rättslig grund	23
3.1.2 Tillämpningsområde	24
3.1.3 Begreppen arbetstagare, bemanningsföretag, kundföretag	24
3.2 ARTIKEL 5 - LIKABEHANDLINGSPRINCIPEN	25
3.2.1 Direktivets reglering	25
3.2.2 Gällande svensk reglering	28
3.3 ARTIKEL 6 – TILLGÅNG TILL ANSTÄLLNING, GEMENSAMMA INRÄTTNINGAR OCH YRKESUTBILDNING	29
3.3.1 Direktivets reglering	29
3.3.2 Gällande svensk reglering	31
3.4 ARTIKEL 7 - REPRESENTATION FÖR ARBETSTAGARE SOM HYRS UT AV BEMANNINGSFÖRETAG	32
3.4.1 Direktivets reglering	32
3.4.2 Gällande svensk reglering	33
3.5 ARTIKEL 8 - INFORMATION TILL ARBETSTAGARREPRESENTANTER	34
3.5.1 Direktivets reglering	34
3.5.2 Gällande svensk reglering	35
4 ANALYS	37
4.1 BEMANNINGSDIREKTIVET, FUNGERAR DET I PRAKTIKEN?	37
4.2 ÄR DIREKTIVET ANPASSAT TILL HELA EU?	38
4.3 BEMANNINGSDIREKTIVET, ETT HOT MOT DEN SVENSKA MODELLEN?	40
4.4 INNEBÄR DIREKTIVET ÖKAD ELLER MINSKAD FLEXIBILITET?	42
4.5 BEMANNINGSDIREKTIVET UR ETT JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPERSPEKTIV	45
4.6 SLUTSATSER	46
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	49
OFFENTLIGT TRYCK	49
Författningar	49
Departementspromemorior	49
Propositioner	49
Utredningar	49
LITTERATUR	49

EU-RÄTTSLIGA KÄLLOR.....	50
<i>Fördrag</i>	50
<i>Direktiv</i>	50
<i>Meddelande från kommissionen</i>	51
INTERNETKÄLLOR	51
ÖVRIGA KÄLLOR	51
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	52

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
EG	Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
GFL	Genomsnittligt förtjänstläge
HD	Högsta domstolen
HTF	Handelsanställdas förbund
IFAU	Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering
ILO	International Labour Organization (Internationella arbetstagarorganisationen)
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

1 Inledning

I följande kapitel ges en översikt av det aktuella ämnet och bakgrunden till detta. Det ges även en redogörelse för framställningens syfte, avgränsningar, metod och disposition.

1.1 Ämnet

Arbetsmarknaden i Sverige har de senaste åren genomgått en avsevärd flexibilisering i form av förändrade arbets- och organisationsformer. I takt med olika omvärldsförändringar har intresset för alternativa arbetsformer av diverse slag ökat. Snabba förändringar kräver idag en flexibel organisation som kan möta upp svängningar i exempelvis efterfrågan på varor och tjänster.¹ Ökade lönekostnader, ökade sociala kostnader samt ett utökat arbetsmiljöansvar för arbetsgivare är faktorer som bidrar till vissa av de förändringar vi kan se på arbetsmarknaden. Dessa förändringar kan i vissa fall ses som motkrafter till de traditionella anställnings- och samverkansformerna. Exempel på sådana förändringar är en fragmentisering av företaget där det blir allt vanligare att verksamheter delas upp på flera juridiska personer. Externalisering av kostnader är en tendens som yttrar sig genom inhyrd arbetskraft och så kallad outplacement. Flexibilisering av arbetslivet är en tredje utvecklingsgren vars syfte primärt är att utveckla strategier för att förbättra företagets förmåga att anpassa sig till exempelvis varierande arbetskraftsbehov. En följd av denna flexibilisering är så kallade atypiska anställningar t.ex. uthyrning. Denna atypiska anställning skiljer sig från en traditionell tillsvidareanställning där arbetet utförs hos den arbetsgivare som personen är anställd hos.² Bemanningsarbete är en form av icke-traditionellt arbete vilket har ökat snabbast av de atypiska anställningsformerna internationellt sett under 1990-talet fram till 2000-talets första år. Expansionen är en effekt av en rådande arbetslivsförvandling där en ökad flexibilisering är i fokus.³ Uthyrning av arbetskraft är därmed ett relativt nytt fenomen på den svenska arbetsmarknaden. Det huvudsakliga syftet med denna form av vinstdrivande verksamhet är att fungera som ett komplement till tidsbegränsad anställning då behovet kan uppstå vid exempelvis oväntade arbetstoppar, ledighet eller sjukdom.⁴ I den nu gällande *Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft* definieras uthyrning av arbetskraft som "...ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare

¹ Ds 2000:49 s 67.

² Källström & Malmberg, 2007, s 20 f.

³ Berg, 2008, s 16.

⁴ Adlercreutz & Mulder, 2007, s 192 f.

som innebär att arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetstagare till beställarens förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet.”⁵

Möjligheten för företag och organisationer att hyra in arbetskraft har tveklöst ökat flexibiliteten och utmanat de traditionella arbetsformerna. Som en motkraft till denna diskussion har frågor gällande de inhyrdas sociala trygghet och arbetskvalité väckts. Fördelen med att nyttja inhyrd arbetskraft minskar om anställningen ur social och kvalitetsmässig synvinkel framstår som sämre. I undersökningar som gjorts inom EU visar det sig att arbetskvalitén och den sociala tryggheten skiljer sig åt på olika punkter för en inhyrd anställd jämfört med en anställd på kundföretaget. Exempel på sådana olikheter, som är negativa för inhyrda arbetstagare, är skillnad i lön, löneutveckling, utbildningsmöjligheter samt möjlighet till fast anställning.⁶ Delvis mot bakgrund av dessa uppgifter röstade Europarlementet den 22 oktober 2008 för förslaget om ett nytt bemanningsdirektiv. Syftet med detta direktiv är att förena flexibla arbetsformer med en social trygghet för personal som hyrs ut av bemanningsföretag. Det antagna direktivet innehåller en likabehandlingsprincip som innebär att inhyrda arbetstagare ska ha minst samma grundläggande arbets- och anställningsvillkor som dem som anställts direkt av kundföretaget för samma tjänst. Enligt direktivet ska kundföretaget lämna relevanta upplysningar om sitt anlitande av bemanningstjänster till arbetstagarrepresentanter. I övrigt innehåller direktivet bestämmelser för att förbättra arbetskvalitén för inhyrda arbetstagare såsom tillgång till gemensamma inrättningar, fortbildning samt fast anställning i kundföretaget.⁷ Direktivet har tagits emot med delade meningar på den svenska arbetsmarknaden. En uppfattning är att direktivet är ett starkt hot mot den så kallade svenska modellen där lön och anställningsvillkor bestäms genom förhandlingar mellan arbetsmarknadsparterna. Genom direktivet menar man att denna förhandlingsrätt fråntas bemanningsbranschens parter. Den diskrimineringsprincip som direktivet innehåller leder i själva verket till en diskriminering av anställda och branschen i stort.⁸ Den motsatta uppfattningen välkomnar direktivet som man menar bidrar till en rättvisare konkurrens och en ökad social trygghet för inhyrda arbetstagare i en bransch där vinstsyftet prioriteras framför arbetstagarnas trygghet och kvalité i arbetet.⁹

⁵ 2 § SFS 1993:440.

⁶ KOM(2002) 149 slutlig s. 5.

⁷ Direktiv 2008/104/EG.

⁸ www.bemanningsforetagen.se/web/Bemanningsdirektivet_-_en_odesfraga_for_den_svenska_modellen.aspx. Hämtad 090222.

⁹ www.lag-avtal.se/art/8275. Hämtad 090308.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att belysa hur den svenska bemanningsbranschen påverkas i och med det nya direktivets implementering. Användningen av inhyrd arbetskraft har ökat kraftigt sedan avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet 1993. Utvecklingen har inte bara haft betydelse för de tusentals inhyrda arbetstagare som har fått anställning inom bemanningsbranschen utan har också skapat en debatt om hur den svenska arbetsmarknaden ska organiseras. Trots motstånd har bemanningsbranschen integrerats väl i den svenska arbetsmarknadsmodellen och är idag en etablerad part på arbetsmarknaden.¹⁰ Jag har för avsikt att inledningsvis ge en bild av den svenska bemanningsbranschen såsom den har utvecklats och är uppbyggd idag. Genom att därefter studera direktivets innehåll är mitt mål att göra en jämförelse av branschen idag med branschen efter implementeringen av direktivet. För att uppnå syftet blir mina två första frågeställningar således:

- *Vad reglerar det nya bemanningsdirektivet?*
- *På vilket sätt skiljer sig direktivets reglering från dagens reglering inom den svenska bemanningsbranschen?*

Bemanningsbranschen har haft en ledande roll i den flexibilisering som har skett på den svenska arbetsmarknaden de senaste åren och därmed skapat långsiktiga förändringar i hur arbetsmarknaden organiseras. Mitt syfte är därför inte enbart att jämföra de konkreta bestämmelserna som anges i direktivet med gällande reglering, utan också att föra en diskussion utifrån ett mer långsiktigt perspektiv om hur direktivet kan komma att påverka den svenska bemanningsbranschen. Innebär direktivet en påtaglig förändring av branschen såsom den är utformad idag? Frågor som jag avser att belysa är bemanningsbranschens flexibilisering, direktivets tillämplighet internationellt sett, direktivets inverkan på den svenska modellen samt direktivet ur ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv. Min tredje och slutgiltiga frågeställning blir således:

- *Vilken övergripande påverkan kan bemanningsdirektivet komma att ha på den svenska bemanningsbranschen?*

1.3 Metod

Rättsdogmatisk metod beskriver gällande rättsregler på olika områden. Rätten undersöks genom att man granskar olika typer av rättskällor, såsom författningstexter, sedvanerätt och

¹⁰ Bergström m.fl. 2007, s 7.

myndighetsuttalanden. Rättsvetenskapen omfattar olika juridiska discipliner t.ex. civilrätt, förvaltningsrätt, processrätt och straffrätt. Varje enskild disciplin innehåller rättsdogmatiska inslag som är inriktade på att systematisera och tolka gällande rätt. Syftet med den rättsdogmatiska metoden är att gestalta rättsordningen som ett nätverk av huvudregler och undantag. De verktyg som används för att uppnå detta nätverk är dels argumentation, dels analys av lagens ändamål.¹¹

Uppsatsens inledande del bygger på en rättsdogmatisk metod. Den första och andra frågeställningen syftar till att klargöra innehållet i direktivet samt nuvarande svensk reglering. Detta görs genom att studera olika typer av rättskällor, dels författningar men även direktiv, kollektivavtal och förarbeten i syfte att komplettera lagtexter. Jag kommer också att hänvisa till juridisk doktrin med avsikt att komplettera rättskällor och förklara begrepp och teoretiska modeller. För att beskriva bemanningsbranschen, dess utveckling samt återge debatten kring bemanningsdirektivet kommer vissa internetkällor även att användas.

Rättssociologin sätter rätten i ett samhällsperspektiv och fokuserar på hur samhället påverkar rätten samt hur gällande rätt kan påverka samhällets normer och värderingar. Rättssociologin har tillsammans med rättsdogmatiken ett gemensamt intresse för rättsordningen. Det rättssociologiska perspektivet kan beskrivas utifrån en horisontell dimension där perspektivet består i integrationen av å ena sidan samhällsliga orsaker respektive konsekvenser och å andra sidan rättsliga företeelser. Det rättsdogmatiska perspektivet beskrivs istället utifrån en vertikal dimension vilken bygger på deduktion från principer och regler till handling eller beteende. Rättssociologin hävdar att andra faktorer än rättsliga kan ha betydelse för hur tillämpningen sker, exempelvis ekonomiska och politiska faktorer.¹² Den slutliga frågeställningen syftar till att utreda den långsiktiga påverkan som bemanningsdirektivet eventuellt kommer att ha på bemanningsbranschen. Jag väljer därmed att sätta rätten i ett samhällsperspektiv och ur ett mer långsiktigt perspektiv undersöka hur gällande rätt kan påverka samhället. Den rättsdogmatiska metoden kommer därför i slutskedet att kombineras med ett rättssociologiskt perspektiv.

¹¹ Peszenic, 2005, s 249 ff.

¹² Hydén, 2002, s 15 ff.

1.4 Avgränsning

Uppsatsen syftar till att undersöka hur bemanningsbranschen påverkas av direktivet. Den enskilde anställdes villkor och situation kommer oundvikligen att beröras när direktivets regleringar återges och jämförs med dagens regleringar, men min avsikt är att diskussionen huvudsakligen ses som ett led i att förklara tänkbara förändringar för branschen.

Diskussionen kommer huvudsakligen att föras utifrån ett nationellt perspektiv, där den svenska bemanningsbranschen studeras. Ett internationellt inslag kommer dock att diskuteras för att granska om direktivet tillämpning är anpassat efter hela EU.

Begreppen *bemanning* och *uthyrning av arbetskraft* syftar i uppsatsen på rättsförhållandet mellan en beställare och en arbetsgivare, där arbetsgivaren mot ersättning ställer arbetskraft till förfogande för att utföra arbete som hör till beställarens verksamhet. Det ska därmed inte förväxlas med offentlig arbetsförmedling vars verksamhet har till syfte att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft till arbetsgivare och inte åsyftar uthyrning av arbetskraft.

Framställningen utgår från direktivets artiklar och de områden som detta reglerar. Övriga anställningsvillkor eller förhållanden lämnas därmed ingen större plats i genomgången. Den avslutande diskussionen är dock av mer generell karaktär och kan därmed komma att angränsa till ämnen som inte enbart är knutna till direktivet i sig.

1.5 Disposition

Uppsatsen består av fyra kapitel. Det första kapitlet inleds med en kort redovisning av ämnet och därefter redogör jag för mitt syfte och frågeställningar. I inledningskapitlet berörs också metod, avgränsningar och disposition. Det andra kapitlet syftar till att ge en bakgrund till den förändring som har skett på arbetsmarknaden de senaste åren där bemanningsbranschen har fått en allt mer betydande roll. Jag inleder med att redogöra för branschens historiska utveckling och därefter går jag igenom rättsliga ramar samt bemanningsbranschens nära koppling till flexibilitetskravet. Den avslutande delen av det andra kapitlet berör bemanningsbranschen och kollektivavtalsreglering. I det tredje kapitlet går jag igenom bemanningsdirektivets artiklar och jämför dessa med dagens reglering. Här behandlas framförallt min första och andra frågeställning. I början av det tredje kapitlet ges även en kortare beskrivning av direktivet, dess bakgrund, syfte, rättsliga grund samt

tillämpningsområde. Uppsatsens sista kapitel innehåller en analys av direktivet och dagens regleringar. Här diskuteras hur direktivet kan komma att påverka bemanningsbranschen efter dess implementering.

2 Arbetsmarknadens förändring

Följande kapitel ger en bild av den svenska arbetsmarknadens utveckling under de senaste åren med fokus på bemanningsbranschens etablering och roll på dagens arbetsmarknad.

2.1 Bemanningsbranschens utveckling och etablering

2.1.1 Historisk utveckling

Bemanningsbranschens expansion och etablering på den svenska arbetsmarknaden är ett resultat av en långtgående process med olika arbetsmarknadsreformer och förändringar under 1990-talet. Uthyrning av arbetskraft och bemanning har dock nyttjats sedan långt tillbaka dock med mycket begränsade möjligheter. ILO antog 1933 konventionen om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer. Ändamålet med denna konvention var att begränsa den vinstdrivande privata arbetsförmedlingen. Sverige ratificerade konventionen 1935 och den utgjorde grunden till 1935 års arbetsförmedlingslag. I och med ratificeringen av konventionen förband sig Sverige att avskaffa den typ av arbetsförmedling som tog ut ersättning för uthyrning och förmedling av arbetskraft. Det fanns dock en möjlighet att driva privat arbetsförmedling utan vinstsyfte men mot ersättning. Detta skulle då anmälas till Socialstyrelsen men senare ändrades ansvarig myndighet till AMS. Socialstyrelsen var ansvarig för att fastställa den högsta ersättningen samt villkoren och bestämmelserna för verksamheten. Ersättningen fick inte överstiga självkostnaden. Socialstyrelsen hade också möjlighet att återkalla tillståndet för privat arbetsförmedling och ändra villkor och bestämmelser för verksamheten. Socialstyrelsen hade en möjlighet att ge tillstånd till arbetsförmedling i vinstdrivande syfte med detta utnyttjades mycket sällan och det offentliga monopolet gällande arbetsförmedling kvarstod därmed från 1935 fram till början av 1990-talet.¹³ Monopolet gällde i princip utan ett uttryckligt förbud i lag men fastställdes genom praxis i ett antal domar från HD.¹⁴

Under 1980-talet uppdagades flera fall av privat arbetsförmedling och uthyrning trots förbudet. Det faktum att det fanns en efterfrågan på denna typ av tjänster erkändes genom att arbetsmarknadsdepartementet tillsatte en arbetsgrupp vars syfte var att se över den dåvarande arbetsförmedlingslagen. Översynen av arbetsförmedlingslagen gick hand i hand med flertalet

¹³ Ds 1989:30.

¹⁴ Se exempelvis NJA 1962 s. 820 och NJA 1973 s. 562.

arbetsrättsliga reformer under början av 1990-talet. Bl.a. tillsattes en utredningskommitté vars främsta syfte var att granska den arbetsrättsliga regleringen. Kommitténs arbete resulterade i ett delbetänkande till en ny anställningsskyddslag. De centrala förändringarna i detta förslag gällde rätten för arbetsgivare att undanta två personer från turordningen, avskaffandet av den fackliga vetorätten, förbud mot stridsåtgärder mot enmans- och familjeföretag samt utökat utrymme för tidsbegränsad anställning.¹⁵ Den kanske viktigaste av de arbetsrättsliga reformerna under 90-talet var dock avskaffandet av förbudet mot privat arbetsförmedling. 1990 lades propositionen om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft fram där det föreslogs att privat uthyrning av arbetskraft skulle vara tillåtet utan tillstånd från AMS. I propositionen föreslog man att begreppen privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft skulle särregleras. De bakomliggande faktorerna till lagändringen var dels den ökade flexibilitet på arbetsmarknaden som uthyrningsföretagens verksamhet kunde bidra med, dels ett ökat utbud av arbetskraft. Genom att legalisera uthyrningsverksamheten kunde man också fokusera på att vidta åtgärder mot den uthyrningsverksamhet som inte uppfyllde kraven i den nya lagen.¹⁶ Den nya arbetsförmedlingslagen trädde i kraft den 1 januari 1992.¹⁷ Trots avregleringen var det förbjudet att bedriva privat arbetsförmedling i vinstsyfte. Det var också förbjudet att hyra ut den enskilda arbetstagaren under en längre tid än fyra månader. Dessa förbud blev dock kortvariga då man genomförde en lagändring redan ett år efter avregleringen och då helt legaliserade privat arbetsförmedling samt möjliggjorde för arbetsgivaren att hyra ut arbetstagaren under längre tid än fyra månader.¹⁸

Bemanningsbranschen har sedan avregleringen haft en mycket stark tillväxt och bemanningsarbetet i sig räknas till den snabbast växande formen av atypiskt arbete.¹⁹ 1994 hade branschen cirka 5 000 anställda. Under kommande år skedde en mycket stark expansion och toppen nåddes år 2001 då branschen sysselsatte cirka 42 000 personer. Idag sysselsätter bemanningsföretagen ungefär 35 000 personer, branschen befinner sig i en mycket stark utveckling. Antalet verksamma bemanningsföretag är idag cirka 550 och dessa omsatte 2005 drygt 11,5 miljarder kronor. Företagen i branschen är verksamma inom fyra tjänsteområden:

¹⁵ SOU 1993:32.

¹⁶ Prop. 1990/91:124.

¹⁷ Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft.

¹⁸ SOU 1992:116.

¹⁹ Berg, 2008, s 40.

rekrytering, entreprenad, uthyrning samt outplacement. Uthyrning är idag det största tjänsteområdet och utgör tre fjärdedelar av den totala omsättningen.²⁰

Enligt undersökningar gjorda på uppdrag av IFAU kan man se att det är tre grupper av arbetstagare som är överrepresenterade inom bemanningsbranschen. Dessa grupper är kvinnor, unga och invandrare. 58 procent av dem som är sysselsatta inom bemanningsbranschen är kvinnor. Anledningen kan vara att de största tjänsteområdena framförallt sysselsätter kvinnor inom bemanningsbranschen och övriga branscher. En andra anledning kan vara att kvinnor än idag ansvarar för största delen av hushållsarbetet och därför söker sig till mer flexibla arbetsformer såsom deltid.²¹

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

Syftet med den nya arbetsförmedlingslagen från 1993 var att skapa en mer effektiv arbetsmarknad. Enligt förarbetet²² till lagen hade arbetsförmedlingsmonopolet spelat ut sin roll på den svenska arbetsmarknaden. Viktigt att påpeka är att avregleringen i sig inte innebar en privatisering av arbetsförmedlingen i Sverige utan avsikten var att inte förbjuda privat förmedling av arbetskraft. Arbetsförmedlingens roll kvarstod och denna skulle fortsättningsvis vara anslagsfinansierad och avgiftsfri. Avregleringen var begränsad i den mån att den offentliga arbetsförmedlingen skulle förfoga över de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna. Ekonomiskt stöd vid arbetslöshet skulle i fortsättningen förutsätta kontakt med den offentliga arbetsförmedlingen. Arbetsgivarna var också skyldiga att meddela eventuella lediga platser till den offentliga arbetsförmedlingen.²³ Privat arbetskraftsuthyrning ska snarare ses som ett komplement till den offentliga arbetsförmedlingen.

Vid en jämförelse mellan den nya lagen från 1993 och det gamla regelverket gällande privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft kan man tydligt se att den nya regleringen har förenklats. Den nuvarande författningen innehåller endast ett fåtal regler. Alla krav som riktades mot beställaren togs bort, bl.a. kravet om att beställaren endast får hyra arbetskraft vid tillfälligt behov. Begränsningen att en arbetstagare endast fick hyras in eller ut i högst fyra månader avskaffades. AMS tillsynsfunktion upphörde liksom AMS möjligheter att förelägga

²⁰ Andersson m.fl. 2006, s 29 f.

²¹ Andersson & Wadensjö, 2004, s.32 ff.

²² Prop. 1990/91:124.

²³ Bergström m.fl. 2007, s 42 f.

vite. Bemanningsföretagen skulle få verka utan någon arbetsmarknadspolitisk styrning eller riktlinjer.²⁴

*Lag (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*²⁵ kan tillämpas inom två områden. Dels reglerar den, enligt 1 §, den privata arbetsförmedlingen. Med arbetsförmedling avses verksamhet som har till ändamål att skaffa arbete till arbetssökande eller arbetskraft åt arbetsgivare som inte innebär uthyrning av arbetskraft. Som framgår av lagens namn och som nämnts tidigare gäller den inte arbetsförmedling i offentlig regi. Det andra tillämpningsområdet är uthyrning av arbetskraft. Lagen definierar uthyrning av arbetskraft som ett rättsförhållande mellan en beställare och en arbetsgivare. Arbetsgivaren ställer, mot ersättning, arbetstagaren till beställarens förfogande för att utföra arbete vilket tillhör beställarens verksamhet. Det framgår av lagtexten att den som hyr ut arbetskraften är arbetsgivare och den som ställs till beställarens förfogande är arbetstagare. Skillnaden mellan uthyrning av arbetskraft och arbetsförmedling består i huruvida arbetstagaren är anställd hos den part som tillhandahåller arbetskraften eller inte.

Lagtexten innehåller huvudsakligen tre förbud som är riktade till arbetsgivaren, den som bedriver arbetsförmedling eller uthyrning. Arbetstagare får inte, enligt 4 § 1 st, genom avtal eller på något annat sätt hindras att ta anställning hos beställaren för vilka de utför eller har utfört arbete. En arbetstagare som har sagt upp sig från en anställning och tar anställning hos en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft får inte hyras ut till sin förra arbetsgivare tidigare än sex månader efter det att anställningen hos denne upphörde, detta enligt 4 § 2 st. Enligt 6 § får den som bedriver arbetsförmedling eller uthyrning av arbetskraft inte heller ingå i någon som helst ekonomisk transaktion med den arbetssökande eller arbetstagaren för att erbjuda eller anvisa dem arbete.²⁶ Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet handlar i strid med 4 och 6 §§ döms till böter och/eller fängelse i högst sex månader.²⁷

Majoriteten av länderna inom EU har någon form av kontroll när det gäller bemanningsföretagens verksamheter. Exempel på sådan kontroll kan vara att företagen måste söka licens eller registreras vid en offentlig myndighet. I Storbritannien har granskningsmän rätt att undersöka företagens verksamheter. De har även möjlighet att stänga privata

²⁴ *ibid.*

²⁵ 1 och 2 §§ SFS 1993:440.

²⁶ 4 och 6 §§ SFS 1993:440.

²⁷ 7 § SFS 1993:440.

arbetsförmedlingar. Liknande regleringar finns i Tyskland och Österrike. Den nuvarande svenska arbetsförmedlingen innehåller inte något krav på statlig granskning. Den svenska lagen är också generell, d.v.s. tillämpningsbar på alla sektorer på arbetsmarknaden med undantag för sjömän. Detta skiljer sig från exempelvis Frankrike och Italien. Den franska regleringen är begränsad till vissa sektorer och Italiens lagstiftning inom området exkluderar lågutbildade arbetsökande.²⁸

2.1.3 Bemanningsbranschen och kravet på flexibilitet

Att bemanningsbranschen de senaste åren har expanderat kraftigt och etablerat sig som en betydande part på den svenska arbetsmarknaden råder det ingen tvekan om. Vilka faktorer är då avgörande för kundföretagen när de väljer att hyra in personal istället för att anställa själva? I undersökningar som har gjorts visar det sig att valet består i en kombination av faktorer. En betydande orsak är att företag ofta är i behov av extra hjälp, kanske endast ett par timmar i veckan. Bemanningföretagen kan kombinera flera deltidsarbeten till en motsvarande heltidstjänst och beställaren kan då hyra in arbetstagaren i exakt så många timmar som behövs, varken mer eller mindre. Arbetstagaren som i vanliga fall inte skulle klara sig med en deltidstjänst kan kombinera två arbeten och på så vis uppnå en heltidstjänst. En annan orsak till ökad arbetskraftsinhyrning är det faktum att det är lättare för beställaren att förändra omfattningen av inhyrningen än att säga upp personal vid förändrat behov. På så vis kan beställaren möta upp eventuella förändringar i produktionen. En tredje orsak är att rekryteringsprocessen ofta är tidskrävande och kostsam för beställaren. Vanligtvis går det snabbare för ett bemanningföretag att hitta rätt kompetens och på så vis kan man snabbt täcka upp ett eventuellt ökat personalbehov. De främsta motiven för att hyra arbetskraft är dock det ökade behovet av att snabbt och enkelt kunna ersätta frånvarande personal samt att kunna hantera en tillfällig ökning av verksamhetens produktion. Beställarnas huvudmotiv till inhyrning kan delas in i två huvudgrupper, nämligen stabilitet och flexibilitet. Den första kategorin, stabilitet, uttrycker ingen direkt kapacitetsökning utan det handlar snarare om att upprätthålla ordinarie bemanning. Beställaren använder sig då av inhyrd arbetskraft för att täcka upp frånvarande ordinarie personal eller ännu inte rekryterad personal. Den andra kategorin är flexibilitet. Beställaren använder sig av inhyrd arbetskraft för att klara ett förutsebart eller oförutsebart behov av extra kapacitet under en period. Detta motiv är vanligt förekommande i företag som bemannar efter det vanligaste förekommande behovet eller som bemannar efter minimibehovet. Utöver dessa två huvudkategorier kan man även se en tredje

²⁸ Andersson m.fl. 2006, s 45 f.

kategori av motiv, nämligen en buffert mot ett minskat behov av personal. Motivet buffert kan betraktas som en form av flexibilitet, i detta fall nedåtflexibilitet. Beställaren använder sig då av inhyrd arbetskraft för att lätt kunna säga upp personal utan att de ordinarie varslas. I en undersökning visar det sig att 54 procent av de tillfrågade beställarföretagen angav flexibilitet eller buffert som huvudskäl till inhyrning av arbetskraft. Möjligheten att uppnå kapacitetsflexibilitet är därmed ett huvudsakligt skäl till inhyrning av arbetskraft.²⁹

Då det på grund av omvärldsförändringar har blivit allt vanligare med tillfälliga kompetensförstärkningar har kravet på flexibla företag och arbetsformer blivit allt vanligare. Atkinson utformade under 1980-talet en teori om det flexibla företaget. Teorin delar i flexibilitet i tre olika kategorier: kvantitativ flexibilitet, kvalitativ flexibilitet och löneflexibilitet.³⁰ Den kvantitativa flexibiliteten syftar till ett företags möjlighet att anpassa antalet anställda efter arbetskraftsbehovet. För att uppnå kvantitativ flexibilitet är lösningen att använda sig av varierande arbetsformer och arbetstider, exempelvis genom inhyrd arbetskraft. Den kvalitativa flexibiliteten innebär möjligheten för företaget att göra anpassningar inom anställningen, exempelvis utveckling av organisation och kunskap. Slutligen syftar löneflexibilitet till möjligheten att anpassa arbetskraftskostnaden efter företagets resultat och vinst och den enskilda arbetstagarens kunskap och produktivitet. Den kvalitativa och kvantitativa flexibiliteten uppnås genom olika arbetskraftsgrupper. Den första gruppen av arbetskraft är kärnarbetskraften, vilken motsvarar de tillsvidareanställda heltidsanställda. Kvalitativ flexibilitet uppnås i första hand med denna första grupp av arbetskraft. Den kvantitativa flexibiliteten uppnås med hjälp av dels visstids- och deltidsanställda vilka klassas som perifer arbetskraft och dels inhyrd arbetskraft, den externa arbetskraften.³¹ Då den kvantitativa flexibiliteten till stor del berör frågor om arbetsavtalets form och varaktighet har företagen möjlighet att, genom perifer och extern arbetskraft, anpassa arbetskraftens storlek till det nuvarande eller kommande behovet. Den ökning av bemanningstjänster vi har sett de senaste åren är därmed ett ökat behov av den kvantitativa flexibiliteten, vilket yttrar sig i en allt större användning av inhyrd arbetskraft och alternativa arbets- och anställningsformer.

²⁹ Bergström m.fl. 2007, s 124 ff.

³⁰ Berg, 2008, s 31

³¹ Håkansson & Isidorsson, 2005, s 188 f.

2.2 Bemanningsbranschen och kollektivavtalsreglering

2.2.1 Den svenska arbetsmarknadsmodellen

Inom det arbetsrättsliga området talas det ofta om den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utmärkande för denna modell är att arbetsmarknadsparterna i form av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna tillsammans hanterar och reglerar frågor om lön och anställningsvillkor. Modellen i sig kräver en hög organiseringsgrad då samarbete sker i så stor utsträckning som möjligt utan den svenska statens inblandning. Den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen är trots detta relativt omfattande. Dock är en stor del av lagstiftningen sådant som redan omfattas av kollektivavtalsreglering. Lagstiftningen inom arbetsrätt är dessutom ofta semidispositiv vilket ökar kollektivavtalens betydelse.³² Organisationernas verktyg för att reglera anställningsvillkor och lönefrågor är kollektivavtalet. Med ett kollektivavtal avses enligt 23 § MBL ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation. Avtalet ska behandla anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.³³

2.2.2 Utvecklingen av kollektivavtal inom bemanningsbranschen

Avregleringen av arbetsförmedlingsmonopolet följdes av en omfattande diskussion gällande bemanningsbranschen och de uthyrdas arbetsvillkor. Branschen möttes av blandade reaktioner där de fackliga organisationer främst var dem som uttryckte sin oro. Man ansåg att avregleringen skulle innebära en ökad osäkerhet och kraftigt försämrade arbetsvillkor för de anställda, bl.a. i form av försök till lönedumping. Framförallt ansågs det vara olämpligt att någon skulle tjäna pengar på dem som var arbetslösa. Reaktionerna var dock olika beroende på fackförening. LO valde att inte befatta sig med branschen överhuvudtaget utan deras ståndpunkt var att bemanningsföretag var ett fenomen som inte skulle få något utrymme på den svenska arbetsmarknaden. HTF däremot valde att föra diskussioner med branschen tidigt och förhandlingar inleddes med representanter för bemanningsbranschen. Redan 1988 tecknade HTF det första kollektivavtalet för bemanningsanställda. Avtalet innebar bl.a. att de anställda gavs en garantilön på 50 procent av en heltidstjänst under den tid då de var utan pågående uppdrag. HTF:s avtal omförhandlades flertalet gånger under 1990-talet. År 1997 hade bemanningsföretagen genomgått en så kraftig expansion att nya yrken och branscher hade anslutit sig till uthyrning av arbetskraft. Kollektivavtalet utvidgades i och med detta och

³² Glavå, 2001, s. 73.

³³ 23 §, SFS 1976:580.

garantilönen höjdes från 50 procent till 75 procent. Det skulle dröja ytterligare tre år innan något avtal mellan bemanningsbranschen och LO tecknades. Anledningen till LO:s förändrade uppfattning var dels att bemanningsbranschen vid den tiden hade tecknat avtal med i princip alla fackförbund utom LO och man insåg att branschen var så pass utbredd och etablerad på arbetsmarknaden. Ett andra skäl var den ökade omfattningen av lokala hängavtal som hade tecknats, vilket ansågs hota sammanhållningen inom LO:s organisation. Efter omfattande förhandlingar och diskussioner undertecknades det första avtalet den 1 september 2000.³⁴ Trots att bemanningsbranschen för inte så länge sedan var illegal är större delen av de bemanningsanställda idag täckta av kollektivavtal. Bemanningsbranschen idag är därmed väl integrerad i den svenska arbetsmarknaden och även i den svenska modellen med kollektivavtalet som det främsta verktyget för reglering av arbets- och lönevillkor. Den svenska bemanningsbranschen och dess kollektivavtalsreglering är anmärkningsvärd internationellt sett. Det unika med dessa avtal är det faktum att de anställda garanteras en viss lön även då dem inte är ute på uppdrag hos kundföretaget.³⁵

2.2.3 Arbetaravtalet

Samtliga förbund inom LO är idag anslutna till det tillämpliga avtal som undertecknades mellan LO och Bemanningföretagen den 23 maj 2007, där giltighetstiden sträcker sig till den 30 april 2010. Avtalet kallas vanligen för arbetaravtalet och är tillämpligt för de företag som bedriver verksamhet inom de olika förbundens områden. Avtalet är inte tillämpligt för arbete som utförs på entreprenad utan ska endast tillämpas vid uthyrning av arbetskraft.³⁶

Arbetaravtalet är unikt på det sättet att det innehåller en form av likabehandlingsprincip. Avtalet stadgar minimilöner vilka inte får underskridas och det ger den anställde en möjlighet till individuell personlig lön. Det föreskriver dock att under den tid då den anställde arbetar ute på ett uppdrag ska kundens riksavtal tillämpas avseende löner och allmänna anställningsvillkor. I detta hänseende görs därmed ingen skillnad på uthyrda arbetstagare eller arbetstagare anställda hos kundföretaget. Timlönen/månadslönen ska beräknas utifrån vad man kallar för det ”genomsnittliga förtjänstläget” (GFL) för jämförbara grupper hos kundföretaget. GFL består av två delar: timlönen (T) och prestationslönen (P), som kan bestå av ackord, premielön, bonus och provision. Begreppet jämförbar grupp bestäms utifrån arbetsorganisatoriska kriterier eller yrkesmässiga kriterier hos kundföretaget. Vid

³⁴ Bergström m.fl. 2007, s. 55 ff.

³⁵ *ibid.*

³⁶ 1.1 § arbetaravtalet.

fastställandet av jämförbar grupp ska en avgränsning av verksamhetsområde samt yrkesgrupp också göras.³⁷ Då arbetstagaren inte arbetar på uppdrag är denne garanterad 90 procent av genomsnittsförtjänsten (T+P) under den senaste 3-månadersperioden.³⁸

Enligt arbetaravtalet gäller tillsvidare tjänst som huvudsaklig anställningsform. Avtalet gör ett undantag från 5 och 6 §§ LAS och anger att överenskommelse om visstidsanställning endast kan träffas med den som är studerande och den som är avtals- eller ålderspensionär. Visstidsanställningen kan avtalas för högst 6 månader. Förnyelse av visstidsanställning kan endast ske 12 månader efter att den senaste visstidsanställningen har upphört. I övrigt kan avtal träffas för vikariat, praktikarbete och feriearbete.³⁹ Arbetaravtalet ger därmed uthyrda arbetstagare ett relativt starkt skydd mot visstidsanställningar.

2.2.4 Tjänstemannaavtalet

Tjänstemannaavtalet tecknades mellan dåvarande HTF (numera Unionen), Akademikerförbundet och Bemanningsföretagen den 23 maj 2007 och dess giltighetstid löper ut den 30 april 2010. Avtalet omfattar de företag som ingår i Bemanningsföretagen och tillämpas på stationära tjänstemän,⁴⁰ entreprenadtjänstemän⁴¹ och ambulerande tjänstemän.⁴² Inom bemanningsbranschen är den vanligaste anställningen en ambulerandetjänst, vilket innebär att den anställda hyrs ut. Arbetaravtalet och tjänstemannaavtalet skiljer sig på denna punkt då arbetaravtalet endast är tillämpligt på uthyrda arbetstagare och därmed utesluter exempelvis entreprenadanställning.

I tjänstemannaavtalet stadgas det att samtliga tjänstemän ska ha månadslön. För s.k. ambulerande tjänstemän utbetalas utöver individuell månadslön också prestationslön. Med månadslön menas enligt avtalet dels fast kontant månadslön samt eventuella fasta lönetillägg per månad, dels den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, bonus och andra rörliga lönedelar. Under de första 18 månaderna av en ambulerande tjänstemans anställning utbetalas månadslönen för 133 arbetade timmar per månad. Efter en

³⁷ 1.1 och 5.1 §§ arbetaravtalet.

³⁸ 6.3 § arbetaravtalet.

³⁹ 3.1 § arbetaravtalet.

⁴⁰ Med stationär tjänsteman avses tjänsteman som arbetar i företagets egna administration. 1.1.1 § tjänstemannaavtalet.

⁴¹ Entreprenadtjänstemän omfattar de tjänstemän som har en fast arbetsplats hos kundföretaget 1.1.2 § tjänstemannaavtalet.

⁴² Med ambulerande tjänsteman avses tjänsteman som har anställts för att utföra arbete i kundföretag och vars arbetsplats, arbetstid och arbetsuppgifter kan variera inom ett visst tjänstgöringsområde 1.1.3 § tjänstemannaavtalet.

anställningstid på 18 månader eller mer erhåller en ambulerande tjänsteman månadslön för 150 timmars arbete per månad.⁴³

Precis som arbetaravtalet gäller en anställning för tjänstemän tillsvidare. Det är möjligt att avtala om visstidsanställning genom en överenskommelse mellan arbetsgivare och tjänstemannen under följande villkor:⁴⁴

- För viss tid, viss säsong eller visst arbete om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranleder en sådan anställning.
- Vid vikariat för att ersätta en tjänsteman vid dennes ledighet.
- För att upprätthålla en ledigförklarad befattning under högst sex månader.
- För att avlasta en tillfällig arbetstopp.
- För studerande och vid praktikarbete.
- För tjänstemän som har uppnått pensionsålder.
- För viss tid vid behov av extra arbetskraft.

2.2.5 Branschorganisation och auktorisation

Bemanningsbranschens branschorganisation heter Bemanningföretagen och har idag 450 medlemsföretag och sammanlagt 59 000 årsanställda. Organisationens huvudsakliga mål är bland annat att träffa kollektivavtal som ska ge konkurrenskraftiga villkor och skapa förutsättningar för en ökad tillväxt. Då det inte längre sker någon statlig tillsyn av den svenska bemanningsbranschen är det också relativt enkelt att etablera sig på marknaden. För att ge bemanningföretagen en ökad status men även ett ökat erkännande införde Bemanningföretagen 2004 en frivillig auktorisationsmöjlighet. I samband med inträdet granskas alla företag. Granskningen genomförs av en auktorisationsnämnd och beslut om auktorisation och medlemskap tas av i Bemanningföretagens styrelse. I auktorisationsnämnden finns representanter från Bemanningföretagen, LO och Unionen/Akademikerförbunden.⁴⁵

⁴³ 12 § tjänstemannaavtalet.

⁴⁴ 2.1 och 2.2 §§ tjänstemannaavtalet.

⁴⁵ www.bemanningsforetagen.se/web/Auktorisationen_2.aspx . Hämtad 090221.

3 Direktiv 2008/104/EG

Följande kapitel redogör för bemanningsdirektivet. I det inledande stycket ges en översikt av direktivets syfte, rättsliga grund och tillämpningsområde. Efterföljande stycken behandlar direktivets artiklar som reglerar anställningsvillkor för inhyrda. I samband med denna redovisning ges också en bild över dagens svenska reglering på motsvarande områden.

3.1 Inledning

3.1.1 Syfte och rättslig grund

Direktivets syfte är att stärka den uthyrda arbetstagarens ställning och arbetskvalité. Det avser att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag samt förbättra kvalitén i det arbete som utförs. Detta ska genomföras genom den likabehandlingsprincip som återges i artikel 5. Genom fastställandet av en ram för anlitaandet av uthyrd arbetskraft, avser man även att skapa fler arbetstillfällen och utveckla flexibla arbetsformer.⁴⁶ I förslaget till direktivet anges trygghet som det huvudsakliga syftet men man avser också att uppnå en ökad flexibilitet. Genom att fastställa en likabehandlingsprincip förväntas direktivet leda till en ökad öppenhet samt ett ökat förtroende för branschen. Detta ska i sin tur öka flexibiliteten för bemanningsföretagen och öka tryggheten för arbetstagarna. Man förväntar sig att minimirättigheter för uthyrd arbetskraft kommer att göra hela branschen attraktivare, vilket långsiktigt stärker dess anseende. Att bemanningsbranschen blir mer attraktiv leder till en ökad flexibilitet för kundföretagen då de får ett större utbud av bemanningsföretag att välja på.⁴⁷

Artikel 136 EG anger gemenskapens och medlemsstaternas mål gällande arbetstagares grundläggande sociala rättigheter. Dessa är att främja sysselsättningen, att förbättra levnads- och arbetsvillkor, att åstadkomma ett socialt skydd samt att utveckla en dialog mellan arbetsmarknadens parter. Syftet är att möjliggöra en varaktig hög sysselsättning samt att bekämpa social utslagning.⁴⁸ För att uppnå målen och syftet i artikel 136 ska gemenskapen bistå och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom området arbetsvillkor.⁴⁹ I detta syfte kan rådet genom direktiv anta minimikrav enligt artikel 137.2:

⁴⁶ Art. 1 Direktiv 2008/104/EG.

⁴⁷ KOM(2002) 149 slutlig s 26.

⁴⁸ Art. 136 EG.

⁴⁹ Art 137.1 EG.

*”I detta syfte kan rådet genom direktiv anta minimikrav, som ska genomföras gradvis, varvid hänsyn ska tas till rådande förhållanden och tekniska bestämmelser i var och en av medlemsstaterna. I dessa direktiv ska sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.”*⁵⁰

Genom direktivet fastställer gemenskapen gemensamma minimiregler, detta för att förbättra kvalitén på denna typ av anställningsform och främja utvecklingen av arbete genom bemanningsföretag. Den rättsliga grunden för bemanningsdirektivet utgörs därmed av artikel 137.2.

3.1.2 Tillämpningsområde

Bemanningsdirektivet 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 deras ledning. Direktivet föreskriver att tillämpningsområdet täcker såväl privata som offentliga bemanningsföretag, vilka bedriver ekonomisk verksamhet med eller utan vinstsyfte. Viktigt är att varje medlemsstat har möjlighet att från tillämpningsområdet undanta personer som deltar i offentliga program för yrkesinriktad utbildning, arbetslivsintegrering, omskolning eller liknande program som stöds av offentliga myndigheter. Dock får medlemsstaterna inte undanta arbetstagare, anställningskontrakt eller anställningsförhållanden från tillämpningsområdet enbart för att det rör sig om deltidsarbetande arbetstagare eller arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

3.1.3 Begreppen arbetstagare, bemanningsföretag, kundföretag

Begreppet arbetstagare beskrivs i direktivet som en person som i den berörda medlemsstaten i egenskap av arbetstagare är skyddad enligt nationell rätt. För en vidare förklaring av begreppet hänvisas därmed till den enskilda nationella rätten för varje medlemsstat. Arbetstagare som däremot hyrs ut till bemanningsföretag ges en mer utförlig definition. Direktivet beskriver den som en arbetstagare som har ett anställningskontrakt med eller anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag, i syfte att hyras ut till ett kundföretag för att tillfälligt arbeta under dess kontroll och ledning. I Sverige är arbetstagarbegreppet inte definierat i någon arbetsrättslig lag. För att hitta en beskrivning får man istället vända sig till

⁵⁰ Art 137.2EG.

praxis, förarbeten och doktrin. Utgångspunkten är dock att det finns ett enhetligt arbetstagarbegrepp som ska tillämpas. Detta utvecklades och utformades via praxis.⁵¹ Den centrala frågan ska enligt HD:s domskäl vara vad som anses avtalat och att man i bedömningen ska ta hänsyn till alla omständigheter i samband med avtalet och anställningen. Grunden är därmed att definitionen av arbetstagare utgår från en helhetsbedömning. Genom praxis, förarbeten och doktrin har ett antal kriterier utformats som kan användas för att fastställa huruvida ett anställningsförhållande föreligger.⁵²

- Arbete utförs för annans räkning och under dennes ledning och kontroll.
- Det föreligger ett avtal om personlig arbetskyldighet mot vederlag.
- Ett varaktigt samarbete där den arbetspresterande står till förfogande för uppgifter som uppkommer efter hand.
- Den arbetspresterande är förhindrad att utföra liknande arbetsuppgifter åt annan.
- Den arbetspresterande är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.

Den vedertagna definitionen av bemanningsföretag är företag som tillhandahåller personal på olika sätt. Detta kan yttra sig i form av uthyrning, förmedling eller outplacement.⁵³ Direktivet beskriver bemanningsföretag som den fysiska eller juridiska person som ingår anställningskontrakt eller inleder anställningsförhållanden med arbetstagare i syfte att hyra ut dessa till kundföretag för tillfälligt arbete. Då direktivet endast innefattar s.k. tillfälligt arbete, skiljer sig därmed den tidigare vedertagna beskrivningen från direktivets definition av bemanningsföretag. I den gängse beteckningen av bemanningsföretag inkluderas såväl outplacement som arbetsförmedling. Ingåendet av anställningskontraktet samt anställningsförhållandet ska ske i enlighet med nationell lagstiftning. Kundföretaget definieras som den fysiska eller juridiska person för vilken och under vars kontroll och ledning arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag tillfälligt arbetar.

3.2 Artikel 5 - Likabehandlingsprincipen

3.2.1 Direktivets reglering

Direktivets huvudregel är den likabehandlingsprincip eller icke-diskrimineringsprincip som behandlas i artikel 5. Principen är det primära verktyget för att uppnå direktivets syfte och den

⁵¹ Se NJA 1949 s.768.

⁵² Källström & Malmberg, 2007, s 27 f.

⁵³ Berg, 2008, s 114.

genomsyrar en stor del av direktivets innehåll. Tanken med denna princip är att varje uthyrd arbetstagare ska erhålla ett grundläggande skydd i form av lika lön och villkor som om denne vore direkt anställd av kundföretaget. De grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för uthyrda arbetstagare ska, under den tid som uppdraget varar, minst motsvara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av kundföretaget för samma tjänst. För en definition av de grundläggande arbets- och anställningsvillkoren hänvisar man i direktivet till villkor som fastställs i nationella lagar och författningar eller kollektivavtal. Villkoren avser bl.a. arbetstiden såsom längd, övertid, raster, vilotid, nattarbete, semester och helgdagar. Vissa faktorer som gäller exempelvis arbetstidens förläggning räknas inte i de grundläggande villkoren. Ett exempel på detta är att det inte strider mot direktivet att inhyrda arbetstagare arbetar mer oregelbundna tider än den ordinarie personalen. Utöver arbetstidsvillkor innefattas också lönevillkor i de grundläggande villkoren. Det är huvudsakligen lönefrågan som har fått störst plats i den svenska debatten om bemanningsdirektivet, och av den anledningen ges den också mer plats i diskussionen nedan. Icke-anhängare till direktivet hävdar att likabehandlingsprincipen tillämpad på lönefrågan hotar den svenska modellen där arbetsgivare och arbetstagare haft möjlighet att sluta avtal med varandra.

I vissa specifika fall hänvisar direktivet till kundföretagets bestämmelser om likabehandling. De befintliga regler som gäller i kundföretaget ska följas på det sätt som har fastställts i lag, kollektivavtal eller andra bestämmelser. De specifika fallen är:⁵⁴

- Skydd av gravida och ammande kvinnor
- Skydd av barn och ungdomar
- Likabehandling av kvinnor och män
- Åtgärder för att motverka diskriminering på grund av ras, kön, etniskt ursprung, religion, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Den mest betydande skillnaden mellan inhyrd arbetskraft och ordinarie arbetskraft, sett ur ett europeiskt perspektiv, tycks vara just lönefrågan. I en undersökning av Österrikes bemanningsbransch, gjord av Europeiska fonden, visar det sig att löneskillnaden mellan inhyrd arbetskraft och arbetskraft anställd hos kundföretaget i vissa fall kan uppgå till 30 procent. Liknande tendenser finns bl.a. i Tyskland där löneskillnaden ligger kring 22-40

⁵⁴Art 5.1 direktiv 2008/104/EG.

procent.⁵⁵ Dessa löneskillnader mellan arbetskraftsgrupperna ligger till viss del till grund för likabehandlingsprincipen i artikel 5. Principen är dock inte absolut utan kan frångås under vissa förutsättningar. Beroende på vilket villkor⁵⁶ det är varierar undantagens utsträckning. Det är framförallt lönefrågan som ges möjlighet till undantag. Nedan redovisas de aktuella undantagen:⁵⁷

1. Det första undantaget gäller en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag och som har ingått avtal om tillsvidareanställning. När den anställde står mellan två olika uppdrag och samtidigt uppbär lön kan en avvikelse från likabehandlingsprincipen göras. Medlemsstaterna har endast möjlighet att föreskriva detta efter samråd med arbetsmarknadens parter. Några mer specifika lönevillkor för när arbetstagare står mellan två uppdrag regleras inte i direktivet. Då arbetstagaren inte utför något faktiskt arbete kan det ses som befogat att detta avspeglas i lönestorleken.
2. Medlemsstaterna har möjlighet att föreskriva ett undantag från likabehandlingsprincipen för uppdrag som sträcker sig enbart under en viss tid. Den längd som krävs för att direktivet skall vara tillämpligt kallas för kvalificeringsperiod. Hur länge denna kvalificeringsperiod ska vara nämns inte närmre i direktivet. Undantaget har varit en stötesten vid förhandlingar om direktivets framväxt då man i ett första förslag fastställde kvalificeringsperioden till sex veckor. Länder som Storbritannien, Tyskland, Irland och Danmark förespråkade en utvidgning av kvalificeringsperioden till sex månader. Förslaget avfärdades dock relativt snabbt. Skulle kvalificeringsperioden förlängas innebar detta att en stor del arbetstagare aldrig skulle omfattas av skyddet i direktivet eftersom anställningsperioderna inom bemanningsbranschen i större utsträckning är kortare än exempelvis en fast anställning hos kundföretagen.⁵⁸ En möjlig konsekvens av denna undantagsmöjlighet är att antalet kortare anställningsperioder ökar. Ur arbetstagarperspektiv är detta negativt då det innebär en osäkerhet i lönefrågan. Arbetstagaren är inte ju inte garanterad lön under en längre tid än den som avtalet löper. För att regleringen inte ska utnyttjas lämnas det åt medlemsstaterna att vidta nödvändiga åtgärder för att undvika detta.

⁵⁵ KOM (2002) 149 slutlig s. 6.

⁵⁶ Lön eller övriga grundläggande anställningsvillkor såsom arbetstid, se 3.2.1 stycke 1.

⁵⁷ Art 5.2 & 5.4 direktiv 2008/104/EG.

⁵⁸ Berg, 2008, s. 90.

Likabehandlingsprincipen innehåller en tredje möjlighet till undantag, som är tillämplig på både lönevillkor och övriga grundläggande anställningsvillkor. Medlemsstaterna får ingå eller behålla kollektivavtal som fastställer arbets- eller anställningsvillkor vilka avviker från likabehandlingsprincipen. Detta är under förutsättning att samråd har skett mellan medlemstaten och arbetsmarknadens parter. Det förutsätter också att den enskilde arbetstagaren ges ett adekvat skydd.⁵⁹ Medlemsstaterna kan alltså välja att göra likabehandlingsprincipen semidispositiv.

3.2.2 Gällande svensk reglering

Lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden och även inom bemanningsbranschen är primärt ett ansvar för arbetsmarknadens parter. Processen är en del i den s.k. svenska modellen. Svensk lagstiftning saknar därmed i stort sett reglering gällande lön. Lönebildningen är istället en fråga som ryms inom kollektivavtalsreglering och de grundläggande reglerna återfinns i förbundsavtalen. Inom vissa avtal återfinns lönetabeller med olika belopp beroende på arbetstagarkategori. Idag är det dock vanligast att lönerna sätts individuellt på lokal nivå genom en fördelning av lönepotter. Lönepotternas storlek fastställs centralt i förbundsavtal. Inom den privata sektorn ger oftast avtalen en stor frihet för de lokala parterna att komma överens om lönefördelning. Även inom den offentliga sektorn är tanken att lönebildning ska ske lokalt.⁶⁰ Personliga avtal som stadgar en lägre lön än det tillämpliga kollektivavtalet är ogiltiga enligt 27 § MBL.⁶¹ Avtal som föreskriver en högre lön än kollektivavtalet är oftast giltiga, dock inte i alla fall.

Kollektivavtalen spelar alltså en central roll vid lönesättning. För att undersöka huruvida lönesättningen inom den svenska bemanningsbranschen skiljer sig från den likabehandlingsprincip som nämns i bemanningsdirektivet är man därför hänvisad till varje enskilt avtal, arbetaravtalet och tjänstemannaavtalet. Arbetaravtalet är det avtal som ligger närmast innebörden av likabehandlingsprincipen. Huvudprincipen i detta avtal är att lönen för arbetare ska grundas på det som kallas för GFL. GFL beräknas som ett snitt av den lön som gäller på kundföretaget under senast kända tremånadersperiod. Snittet i det här fallet beräknas inte på hela kundföretaget utan på en s.k. jämförbar grupp. Den jämförbara gruppen utses efter yrkesmässiga och arbetsorganisatoriska kriterier inom en avgränsad enhet på

⁵⁹ Art. 5.3 direktiv 2008/104/EG.

⁶⁰ Källström & Malmberg, 2007, s.195 f.

⁶¹ 27 § SFS 1976:580.

kundföretaget. Grundtanken med arbetaravtalets lönerreglering är att inhyrda arbetstagare under arbetad tid ska ha samma villkor som ordinarie fast personal.⁶² Som tidigare har nämnts finns det möjlighet till undantag från likabehandlingsprincipen, bl.a. när det gäller uppdrag som är kortare än sex veckor. Frågan är då huruvida lönesättningen i arbetaravtalet skiljer sig beroende på om uppdraget är av kortare karaktär? Arbetaravtalet reglerar lönen vid uppdrag som är längst 10 dagar.⁶³ I en sådan situation ska lönen baseras på arbetstagarens senaste GFL och inte kundföretagets GFL. Undantaget för denna typ av beräkning är, enligt avtalet, om arbetstagare har utfört liknande uppdrag hos kund under närmast föregående period om tolv månader. Det andra undantaget från likabehandlingsprincipen är när en arbetstagare står mellan två uppdrag. I arbetaravtalet regleras denna situation med en mer detaljerad reglering än vad direktivet föreskriver. Arbetstagaren är mellan två uppdrag garanterad en lön på 90 procent av GFL.

Tjänstemannaavtalets lönerreglering är uppbyggd något annorlunda jämförelsevis med arbetaravtalet. Beräkningen baseras på arbetstagarens anställningstid. Har den anställde arbetat en sammanhängande arbetstid av högst 18 månader erhåller denne månadslön för 133 timmars arbete per månad. Antalet timmar ökar med antalet arbetade månader. Efter en sammanhängande anställningstid om 18 månader eller mer erhåller tjänstemannen månadslön för 150 timmars arbete per månad. Tjänstemän som är anställda i bemanningsföretag garanteras därmed högst 150 timmar, medan en ordinarie heltidstjänst är 166 timmar. Det finns alltså en differens mellan ordinarie fast personal och bemanningsanställda tjänstemän som kan komma att förändras i och med implementeringen av likabehandlingsprincipen.⁶⁴

3.3 Artikel 6 – Tillgång till anställning, gemensamma inrättningar och yrkesutbildning

3.3.1 Direktivets reglering

Artikel 6 är en förlängning och utveckling av likabehandlingsprincipen som behandlas i artikel 5. Intentionen är att bemanningsanställda inte ska diskrimineras i frågor som gäller tillgång till fast anställning, gemensamma inrättningar samt yrkesutbildning. Regleringens mål är att ge de inhyrda arbetstagarna en förbättrad arbets kvalitet.

⁶² 5.1 § arbetaravtalet.

⁶³ Jämför med direktivets 6-veckorsperiod.

⁶⁴ 12.2.1 & 12.2.2 §§ tjänstemannaavtalet.

Inhyrda arbetstagare ska informeras om eventuella lediga platser som erbjuds inom kundföretaget. Målet är att även inhyrda arbetstagare ska ha samma möjligheter till en tillsvidareanställning som den fasta personalen inom företaget har. Informationen i sig behöver inte lämnas enskilt utan företaget kan genom ett allmänt meddelande ge den aktuella informationen till personalen. Meddelandet ska däremot anslås på lämplig plats så att även bemanningsanställda har möjlighet att ta del av informationen. Ansvaret för genomförandet av denna punkt ligger främst på kundföretaget. Majoriteten av artiklarna i direktivet ligger annars på bemanningsföretagens ansvar att följa efter implementering av respektive medlemsstat.⁶⁵ Ovanstående reglering syftar till att öka integrationen, motivationen och produktiviteten för inhyrda arbetstagare. För kundföretagets del kan det innebära en marginell administrationskostnad men denna ska, enligt direktivets förslag, kompenseras genom att minska kundföretagets rekryteringskostnader. Företagen kommer på ett mer systematiskt sätt kunna utnyttja inhyrda arbetstagare för att rekrytera fast personal.⁶⁶ Direktivet innehåller ytterligare en reglering gällande bemanningsanställdas möjlighet till fast anställning. Denna föreskriver att bemanningsanställda som har avslutat sitt uppdrag inte får hindras att ingå ett anställningskontrakt eller anställningsförhållande med kundföretaget. Eventuella bestämmelser eller avtal som förbjuder bemanningsanställda att ingå anställningsförhållande med kundföretaget är ogiltiga. Bemanningsföretaget får inte heller kräva någon form av ersättning för att den anställde ingår ett anställningsförhållande med kundföretaget. Bemanningsföretaget förbjuds även att kräva ersättning för att erbjuda en anställd placering hos ett kundföretag.⁶⁷

För att uppnå full integration med den fasta personalen framhävs den sociala servicen som en mycket viktig faktor i denna process. Intentionen är även här att öka arbetstagarnas motivation, stärka deras känsla av att tillhöra företaget och förbättra deras produktivitet.⁶⁸ Definitionen av social service är, enligt direktivet, förmåner samt gemensamma inrättningar inom kundföretaget. Särskild vikt läggs vid tillgång till personalmatsalar, barnomsorg och transporter.⁶⁹

⁶⁵ Art. 6.1 direktiv 2008/104/EG.

⁶⁶ KOM (2002) 149 slutlig s. 36.

⁶⁷ Art. 6.2 & 6.3 direktiv 2008/104/EG.

⁶⁸ KOM (2002) 149 slutlig s. 35 f.

⁶⁹ Art. 6.4 direktivet 2008/104/EG.

Utöver tillgång till fast anställning och den sociala servicen ska de inhyrda arbetstagarnas möjlighet till kompetensutveckling och utbildning förbättras. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder eller främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter för att förbättra tillgången till utbildning i bemanningsföretagen. Detta ska även gälla under den tid då arbetstagaren står mellan två uppdrag. Syftet är helt enkelt att främja den inhyrdes karriärutveckling och anställbarhet. Dessutom ska de inhyrdas tillgång till kundföretagens personalutbildning förbättras.⁷⁰ Ansvar i detta fall ligger delvis på bemanningsföretagen men även på kundföretagen.

3.3.2 Gällande svensk reglering

Rätten till information om lediga platser för anställda finns reglerat i LAS och är mycket likt regleringen i bemanningsdirektivet. Enligt LAS innehar arbetsgivaren en upplysningsplikt gentemot arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Arbetsgivaren ska informera om eventuella lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen kan lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.⁷¹ Bestämmelsen kan härröras till det s.k. visstidsdirektivet. Direktivets syfte är främst att försäkra att visstidsanställda inte utsätts för diskriminerande anställningsvillkor i sitt arbete och i det här fallet att garantera att visstidsanställda har samma möjlighet till tillsvidareanställning som andra arbetstagare har.⁷²

Vad gäller den inhyrdas möjlighet till fast anställning efter uppdragets slut så är detta tydligt reglerat i *Lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*. Enligt 4 § får den anställde inte på något vis hindras att ta anställning hos kundföretaget för vilka de utfört arbete. Lagtexten sträcker sig något längre än direktivets reglering och föreskriver att det inte heller ska vara förbjudet för den anställde att ta anställning hos kundföretaget för vilka denne utför arbete. Uppdraget i sig behöver därmed inte vara avslutat för att detta ska vara möjligt för den inhyrda personen.⁷³ Tjänstemannaavtalet innehåller ingen reglering gällande detta. Däremot föreskriver arbetaravtalet att ”...arbetstagaren är oförhindrad att efter iakttagande av uppsägningstiden när som helst ta anställning hos beställaren.”⁷⁴

⁷⁰ Art. 6.5 direktiv 2008/104/EG.

⁷¹ 6 f § SFS 1982:80.

⁷² Källström & Malmberg, 2006, s. 97.

⁷³ 4.1 § SFS 1993:440.

⁷⁴ 18 § arbetaravtalet.

Strategier för kompetensutveckling och utbildning för bemanningsanställda berörs i både tjänstemannaavtalet och arbetaravtalet. Texten i sig är inte utformad som tydliga detaljerade regleringar utan snarare som ett ramverk och en vision för hur parterna önskar arbeta kring denna punkt. I båda avtalen nämns en ökad konkurrens som den mest betydande orsaken till behovet av kompetensutveckling och utbildning. Produktionsutveckling, ökad fokusering på kund och marknad samt en mer målstyrd arbetsorganisation beskrivs som några skäl till varför kravet på nya och utvecklade kompetenser blir allt större. Gemensamt för de båda avtalen är att båda stadgar att alla anställda ska ges rätt till kompetensutveckling och ges möjlighet att utvecklas genom olika insatser. De betonar även att denna utbildningsprocess ska ske genom en samverkan mellan olika parter. Det huvudsakliga ansvaret ligger på företaget som ska planera och genomföra olika insatser. Den enskilde anställde har även ett ansvar att ta initiativ till kompetensutveckling samt bidra med ett genuint engagemang vid de olika insatserna.⁷⁵ Som direktivet föreskriver ska kompetensutvecklingen ske dels inom kundföretaget, dels inom bemanningsföretagen. Det ska även ges möjlighet till utbildningsinsatser mellan två uppdrag. Avtalens bestämmelser är på dessa punkter tämligen otydliga. Tjänstemannaavtalet är egentligen det enda av de båda som ger någon vägledning. Det föreskriver att den planerade kompetensutvecklingen ska ske utöver den kompetensutveckling som sker i samband med uppdrag hos kundföretag. Därmed innefattas både bemanningsföretaget och kundföretaget i det gemensamma ansvaret. Någon vägledning i huruvida kompetensutvecklingen är beroende av att den anställde arbetar ute på uppdrag ges överhuvudtaget inte.⁷⁶

3.4 Artikel 7 - Representation för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag

3.4.1 Direktivets reglering

För att vidare stärka bemanningsanställdas engagemang i sitt arbete och uppnå en starkare integration mellan inhyrd och fast personal föreskriver bemanningsdirektivet att bemanningsanställda ska ha möjlighet att fackligt representera dels bemanningsföretaget och dels kundföretaget. Direktivets sjunde artikel behandlar facklig representation gällande inhyrda arbetstagare och är en förlängning av likabehandlingsprincipen. Enligt direktivets första stycke ska uthyrda räknas med vid beräkning av den tröskel över vilken organ för

⁷⁵ Arbetaravtalet bilaga 3 & tjänstemannaavtalet bilaga 2.

⁷⁶ Tjänstemannaavtalet bilaga 2.

arbetstagarrepresentation ska inrättas i bemanningsföretaget. Direktivet föreskriver inte hur stor andel av de uthyrda som ska representera och därmed inte hur detta ska fördelas. Det enda som regleras är att både intern och extern personal ska medräknas för att få fram det minimiantalet av arbetstagarrepresentanter i det aktuella företaget.⁷⁷

Direktivet ger även medlemsstaterna möjlighet att föreskriva att uthyrda även ska tas med i beräkningen enligt ovan på kundföretaget. Därmed ska de behandlas på samma sätt som om de vore direkt anställda arbetstagare i kundföretaget under samma tidsperiod. Väljer medlemstaten att införa bestämmelser enligt ovan är medlemstaten inte skyldig att tillämpa bestämmelserna enligt det första stycket.⁷⁸

3.4.2 Gällande svensk reglering

Den svenska regleringen om arbetstagarrepresentation återfinns i *Lagen (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda*. Enligt lagtexten har de anställda i ett aktiebolag eller en ekonomisk förening rätt att få plats i styrelsen. De styrelseledamöter och styrelsesuppleanter som utses kallas för arbetstagarrepresentanter. Rätten till styrelserepresentation ges under två förutsättningar:⁷⁹

1. Om det aktuella företaget har sysselsatt i genomsnitt minst 25 arbetstagare i Sverige det senaste räkenskapsåret har de anställda rätt till två styrelseledamöter.
2. Om företaget är verksamt i olika branscher och har sysselsatt i genomsnitt minst 1 000 arbetstagare i Sverige under det senaste räkenskapsåret har de anställda rätt till tre arbetstagarledamöter och tre arbetstagaruppleanter.

Beslut om att inrätta styrelserepresentation för de anställda fattas av en lokal arbetstagarorganisation som är bunden av kollektivavtal i förhållande till företaget och arbetstagarrepresentanterna utses av de lokala arbetstagarorganisationerna.⁸⁰ Arbetstagarrepresentanterna räknas in i styrelsen och är i princip likställda med styrelseledamöter som utses av bolagsstämman. Representanterna får dock inte delta i frågor som rör kollektivavtal, stridsåtgärder eller liknande.⁸¹ Enligt min tolkning gäller arbetstagarrepresentation främst inom det företag som representanten ifråga är anställd inom.

⁷⁷ Art. 7.1 direktiv 2008/104/EG.

⁷⁸ Art. 7.2 & 7.3 direktiv 2008/104/EG art.

⁷⁹ 4 § SFS 1987:1245.

⁸⁰ 6 & 7 §§ SFS 1987:1245.

⁸¹ www.bolagsverket.se/informationsmaterial/ab/829u.html. Hämtad 090303.

Enligt svensk rätt har en bemanningsanställd därmed möjlighet att utses till arbetstagarrepresentant inom bemanningsföretaget men inte kundföretaget som direktivet nu öppnar upp möjlighet till. I lagtexten 9 § står det dock att arbetstagarna bör utses bland de anställda vid företaget eller inom koncernen. Detta torde öppna upp för att även bemanningsanställda kan ges plats som arbetstagarrepresentant i kundföretaget under vissa premisser som dock inte nämns i lagtexten. Direktivet ger, i jämförelse med svensk lag, en tydligare möjlighet för en bemanningsanställd att representera arbetstagarna även i kundföretaget.

3.5 Artikel 8 - Information till arbetstagarrepresentanter

3.5.1 Direktivets reglering

Artikel 8 i direktivet reglerar arbetstagarrepresentanternas inflytande över en eventuell användning av inhyrd arbetskraft. Artikelns ursprungliga syfte är att uppnå en bättre integration för inhyrd arbetskraft i kundföretaget. I förslaget till direktivet hänvisar man till den ”vi och dem-situation” som kan uppkomma vid inhyring av arbetskraft, där konflikter och slitningar lätt uppstår mellan den ordinarie personalen och den inhyrda personalen.⁸² Artikel 8 föreskriver att kundföretaget har en informationsskyldighet gentemot arbetstagarrepresentanten/arbetstagarrepresentanterna. När information lämnas till arbetstagarrepresentanterna om sysselsättningsläget i företaget ska också kundföretaget lämna lämplig information om anlitaandet av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Informationsskyldigheten ska tillämpas utan att det påverkar efterlevnaden av nationella bestämmelser eller gemenskapsbestämmelser om information och samråd som är strängare och mer detaljerade.⁸³ Direktivet hänvisar i detta hänseende till exempelvis Europaparlaments och rådets direktiv 2002/14/EG. Detta direktiv utgör en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare inom Europeiska gemenskapen. Direktivet om information och samråd syftar till att etablera procedurer och rutiner som möjliggör för arbetstagare att få information om skeenden som kan komma att påverka deras anställningssituation samt att ha möjlighet till samråd med arbetsgivare.⁸⁴ Som tidigare nämnts syftar direktivet i sin helhet till att göra bemanningsarbete mer attraktivt och på så sätt ska göra det lättare för kundföretagen att rekrytera personal som tillgodoser deras specifika behov. Vid ett eventuellt ökat behov av inhyrd arbetskraft ökar också risken för slitningar mellan de olika grupperna av arbetskraft.

⁸² KOM(2002) 149 slutlig s. 35.

⁸³ Art. 8 direktiv 2008/104/EG.

⁸⁴ KOM (1998) 612.

Bestämmelserna i artikel 8 innebär enligt förslaget att arbetstagarna från bemanningsföretagen inte kommer att behandlas mindre fördelaktigt än den fasta personalen. Detta förväntas bidra till att undanröja eventuella spänningar och konflikter mellan personalen.

3.5.2 Gällande svensk reglering

I den svenska arbetsrätten finns bestämmelser som stärker arbetstagarrepresentanternas roll vid beslut om inhyrning av arbetskraft. Bemanningdirektivet stadgar att kundföretaget har en informationsskyldighet gentemot arbetstagarorganisation vid dessa situationer. Den svenska regleringen går ett steg längre genom att lagstadga om en förhandlingsskyldighet för kundföretaget gentemot den aktuella arbetstagarrepresentanten. Utöver kundföretagets förhandlingsskyldighet ges en vetorätt till den fackliga organisationen. Om kundföretaget önskar att låta någon annan utföra ett visst arbete för företagets räkning utan att vara arbetstagare hos företaget ska företaget på eget initiativ påkalla förhandling. Förhandling sker med den arbetstagarorganisation som företaget är bunden till via kollektivavtal. Arbetet kan exempelvis gälla entreprenad eller inhyrning av arbetskraft. Vid förhandlingen är företaget skyldigt att lämna all information om arbetet som arbetstagarrepresentanten behöver för att kunna ta ställning i frågan. Endast vid synnerliga skäl kan företaget fatta beslut och verkställa det utan att ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet gentemot arbetstagarorganisationer.⁸⁵

Förhandlingsskyldigheten är nära förbunden med en facklig vetorätt. För att vetorätten ska kunna utövas krävs det enligt 39 § MBL att ”den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antagas medföra att lag eller av kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.” Föreligger det en sådan situation enligt arbetstagarorganisationen får åtgärden inte beslutas eller verkställas av företaget, utan kan därmed förbjudas av den fackliga representanten. Avsikten med vetorätt och förhandlingsskyldighet är att hindra försök att undkomma arbetsgivarförpliktelser och få en viss kontroll över användningen av den arbetskraft som inte är direkt anställd i företaget. Det är dock relativt lätt att kringgå vetorätten. För att utnyttja denna rätt krävs det att förhandling har genomförts. Företag eller arbetsgivare kan därmed undvika att kalla till förhandling och vetorätten förlorar då sin kraft. Dock har företaget istället brutit mot

⁸⁵ 38.1 & 38.3 §§ SFS 1976:580.

förhandlingsskyldigheten och blir skadeståndsskyldigt.⁸⁶ Den fackliga organisationen kan dömas till skadestånd om man utan fog utnyttjar sin vetorätt.⁸⁷

Undantag från förhandlingsskyldigheten får, enligt förarbeten,⁸⁸ göras i följande tre situationer. Den första är att arbetet är kortvarigt och tillfälligt. Betydelsen kortvarigt syftar främst till tidsaspekten. Här ska en individuell bedömning dock göras utifrån arbetets natur och arbetsplatsens förhållanden. Eftersom den enskilda bedömningen är viktig är andra faktorer än bara tidsaspekten av vikt, exempelvis arbetsstyrkans storlek. Med tillfällig natur menas att arbetet inte får återkomma regelbundet. Det andra undantaget är om arbete kräver särskild sakkunskap. Här krävs det att kunskapen som efterfrågas ska vara kvalificerad. Det tredje och sista undantaget är om den tilltänkta åtgärden motsvarar en liknande åtgärd som redan har godkänts av den fackliga organisationen. Enligt förarbetena är detta undantag mycket restriktivt och ska i princip handla om samma person eller företag som anlitas. Arbetet ska vara detsamma som tidigare och under samma villkor.

⁸⁶ Glavå, 2001, s. 540.

⁸⁷ Se AD 1978:109 & AD 1983:2.

⁸⁸ Prop. 1975/76:105.

4 Analys

I följande avsnitt diskuteras hur den svenska bemanningsbranschen kan komma att påverkas av direktivets implementering. Med utgångspunkt från föregående kapitel jämförelse av regleringar kommer jag att diskutera eventuella effekter av en implementering. Det första avsnittet behandlar dock mer konkreta förändringar som bemanningsbranschen kan behöva göra.

4.1 Bemanningdirektivet, fungerar det i praktiken?

Vid en jämförelse mellan den svenska regleringen och direktivets föreskrifter kan man urskilja vissa punkter där regleringarna skiljer sig åt. Dessa kommer att behövas ändras och anpassas utifrån de nya förutsättningarna. Jag vill dock betona att Sveriges bemanningsbransch idag är väl reglerad med kollektivavtal. Av den anledningen ser inte jag att direktivet innebär så påtagliga förändringar inom alla dess områden som för ett land vars bemanningsbransch är mindre reglerad. Det ska också påpekas att omfattningen av direktivets påverkan skiljer sig åt beroende på kollektivavtal. Nedan sammanfattar jag några av de konkreta förändringar som följer av direktivet och diskuterar hur dessa kan tillämpas i praktiken. Nästkommande avsnitt behandlar förändringarna ur ett mer långsiktigt perspektiv.

Den huvudsakliga förändringen för den svenska bemanningsbranschen gäller likabehandlingsprincipen och lönefrågan i artikel 5. Arbetaravtalet är uppbyggt efter samma grundtankar som direktivet. Tjänstemannaavtalet kan dock komma att påverkas av löneregleringen då denna är uppbyggd efter anställningstid. Uthyrda tjänstemän garanteras högst 150 timmar medan en heltidstjänst är 166 timmar. För tjänstemannaområdet kan man utifrån denna jämförelse se en eventuell ökad lönekostnad för bemanningsföretagen. En konsekvens av detta är att priserna gentemot kundföretagen höjs. Utmaningen för parterna blir fastställandet av löner och utifrån vilka premisser detta ska göras. Jag ser svårigheter i att göra en jämförelse mellan arbetstagare som har olika förutsättningar och erfarenheter. Det finns klara problem med att jämföra en tillsvidareanställd arbetstagare som har varit anställd på ett kundföretag med en nyutexaminerad akademiker från ett bemanningsföretag. Att behandla två grupper med olika arbetsgivare kan vara kontroversiellt.

Bäckström menar att direktivets likabehandlingsprincip även kan leda till ökad administration för bemanningsföretagen. Att den uthyrda personens förmåner ska vara desamma som för den

fasta personalen innebär att någon måste räkna ut exakta förmåner för det antal dagar personer personen har varit uthyrd till en viss arbetsgivare. Eftersom uppdrag inom bemanningsbranschen ofta är kortvariga och varierar mellan olika arbetsgivare kan detta resultera i svårigheter vid beräkningen.⁸⁹

Andra regleringar som kan innebära förändringar för bemanningsbranschen i praktiken är den ökade kraven på kompetensutveckling och fortbildning för den anställde. Kollektivavtalen innehåller förvisso strategier för kompetensutveckling men dessa är formulerade mer som riktlinjer. En tydligare reglering för att säkra den anställdes utveckling kan krävas. För att öka integrationen mellan den inhyrda och fasta personalen ska bemanningsanställda ges möjlighet till styrelserepresentation i kundföretaget. Denna möjlighet ges inte idag då lagtexten endast möjliggör för styrelserepresentation i det företag som man är anställd inom.

4.2 Är direktivet anpassat till hela EU?

I förslaget till bemanningsdirektivet nämns att en implementering av direktivet kommer att leda till ett ökat anseende för bemanningsbranschen. Denna punkt ingår inte i direktivets syfte utan ses snarare som en önskad effekt av direktivets implementering. I förslaget förutspås det t.o.m. att bemanningsbranschen kommer att få ett uppsving delvis på grund av att direktivet ökar förtroendet för branschen. Direktivet ses som ett led i att göra bemanningsarbete mer socialt godtagbart. Gemensamt för hela EU:s bemanningsbransch är att den de senaste åren har haft en mycket stark tillväxt.⁹⁰ Trots denna allmänna tillväxt är det viktigt att notera att branschen är olika utvecklad beroende på medlemsstat. Sverige framhävs ofta som ett föredömligt exempel för bemanningsbranschen. Som jag har nämnt tidigare i framställningen är bemanningsbranschen mycket etablerad på den svenska arbetsmarknaden.⁹¹ Med hjälp av kollektivavtalsreglering har branschen tillsammans med arbetstagarorganisationer skapat goda villkor för den enskilde arbetstagaren. Tydligt är att Sveriges bemanningsbransch, efter en lång process, nått ett erkännande från övriga parter på arbetsmarknaden. Bemanningsdirektivet har fått utstå kritik då det inte anses vara tillämpligt inom hela EU:s bemanningsbransch. Bäckström⁹² menar att det inte går att jämföra olika länders bemanningsbransch då dessa har utvecklats olika och branscherna i sig inte är enhetliga på något vis. Som jag nämnde ovan är en av de önskade effekterna av förslaget att branschen ska

⁸⁹ Hedlund, 2008, s. 52.

⁹⁰ KOM(2002) 149 s.2 f.

⁹¹ Se exempelvis avsnitt 2.2.2.

⁹² www.bemanningsforetagen.se/web/Intervju_med_Henrik_Backstrom.aspx. Hämtad 090308.

få ett ökat anseende. Enligt min mening ser man i förslaget tendenser till att bemanningsbranschen som grupp idag anses vara en oseriös part på arbetsmarknaden. Jag utesluter givetvis inte att oseriösa bemanningsföretag fortfarande verkar på Europas arbetsmarknader. Tyvärr är detta säkerligen mycket vanligt. Det man istället kan ifrågasätta är huruvida bemanningsdirektivet verkligen är anpassat till en bransch som i så hög grad skiljer sig åt i olika länder.

En rapport gjord av Eurofond⁹³ belyser och kartlägger skillnaderna mellan medlemsstaternas olika bemanningsbranscher. Användningen av bemanningstjänster skiljer sig kraftigt åt mellan de olika medlemsstaterna. I Danmark uppgår andelen bemanningsanställda endast till 0,3 procent av den totala arbetskraften, medan andelen bemanningsanställda i Storbritannien är markant högre och ligger på cirka 5,1 procent. En annan faktor som också tas upp är det rättsliga ramverket. Majoriteten av medlemsstaterna legaliserade bemanningsföretag runt 1980- och 1990-talet. Dessa medlemsstater har under en längre tid haft möjlighet att utveckla och förbättra regleringen kring bemanningsföretag. De yngre medlemsstaterna som anslöt sig till EU runt 2004-2007, t.ex. Bulgarien, Estland och Lettland, har en betydligt mer outvecklad reglering eller i vissa fall ingen reglering överhuvudtaget. Rapporten belyser också det faktum att bemanningsbranschen verkar inom flertalet olika branscher och yrken. Vissa medlemsstaters bemanningsföretag verkar tydligt inom en och samma sektor medan andra länder har en balans mellan flertalet sektorer. Slutligen visar rapporten även att uthyrningstiden varierar kraftigt beroende på i vilken medlemsstat bemanningsföretaget har sin verksamhet.

Rapporten från Eurofond visar att bemanningsbranschen inom EU inte är en homogen grupp utan snarare tvärtom. Det gemensamma för branschen är trepartsförhållandet mellan bemanningsföretaget, kundföretaget och den uthyrda samt det faktum att branschen har genomgått en tillväxt den senaste tiden. Utöver det kan villkor, omfattning, det rättsliga ramverket och sektorer skilja sig markant åt. Enligt min åsikt finns det ett stort behov av en ökad reglering inom branschen. Många länders bemanningsbranscher är relativt nya, vilket också innebär en outvecklad reglering. För att säkra anställningsvillkor och på sikt också bemanningsbranschens anseende i dessa länder är bemanningsdirektivet ett steg i rätt riktning. Men direktivet har till viss del kommit till på grund av att bemanningsbranschen i vissa

⁹³ Pedersini, 2005-2006, s. 23 ff.

europiska länder är oreglerad och anses oseriös. Tillräcklig hänsyn har därmed inte tagits till länder som exempelvis Sverige där samarbetet mellan arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer är etablerat och kollektivavtalsreglering utgör huvuddelen av det rättsliga ramverket. Konsekvensen av detta kan bli att länder med väl utvecklade processer och rutiner för t.ex. kollektivavtalsreglering kan komma att behöva genomföra förändringar. Detta innebär att väl fungerande system omorganiseras som en följd av att andra länder saknar sådana regleringar.

4.3 Bemanningdirektivet, ett hot mot den svenska modellen?

Eftersom den svenska arbetsmarknaden har genomgått kraftiga förändringar har en debatt om den svenska modellens kvarlevnad blossat upp. Å ena sidan finns det dem som anser att arbetsmarknadsmodellen är starkt hotad och tvingas till omvandling och modernisering. Å andra sidan menar andra att modellen i sig är så starkt rotad på den svenska arbetsmarknaden och därför inte påverkas av arbetsmarknadsförändringar av diverse slag. Karlsson och Lindberg⁹⁴ menar att arbetsmarknadsmodellen befinner sig i ett skede av omvandling. Olika faktorer påverkar de processer för lönebildning, partsrelationer och kollektivavtalsbestämda arbetsmarknadsregleringar som har arbetats fram under en lång tid. Bidragande faktorer till denna nedmontering av den svenska modellen är enligt Karlsson och Lindberg bl.a. ett minskat medlemsantal i de fackliga organisationerna. De framhäver också EG-rättens inverkan. Dess betoning av fri rörlighet hamnar i konflikt med hur man bekämpar t.ex. social dumpning. Slutligen ses även en ökad och oönskad centralisering av lönebildningen som en risk mot modellen. Tegle⁹⁵ beskriver den svenska modellen som en institution. Definitionen av institution är konstruerade begränsningar eller regleringar som är skapade av människan och som påverkar det ekonomiska och sociala samspelet. Han menar att arbetsmarknadsmodellen är trög och beständig. Kollektiva förhandlingar och i synnerhet kollektivavtal är en typisk institution. Den svenska modellen har en så stark struktur av partsrelationer och historiska rötter att den i längden inte påverkas av kortsiktiga förändringar och faktorer. Den svenska modellen är därför inte utsatt för något bestående hot.

Diskussionen om hotet mot den svenska modellen kan även överföras på implementeringen av bemanningdirektivet. Kärnfrågan som debatteras är framförallt artikel 5 och likabehandlingsprincipen gällande lön och anställningsvillkor. I Sverige bestäms lön och

⁹⁴ Karlsson & Lindberg, 2008

⁹⁵ Tegle, 2000, s. 1 ff

anställningsvillkor genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter och det är denna process som är kärnan i den svenska modellen. Bemanningsdirektivet ger möjlighet till undantag från likabehandlingsprincipen för länder som redan har kollektivavtal. Det som oroar vissa parter är att regeringen ännu inte har uttalats sig om hur man ser på ett eventuellt utnyttjande av undantaget. Ska detta undantag utnyttjas eller ska direktivet följas i detalj? Det är med andra ord en centralisering av lönebildningen som i detta fall ses som ett hot mot den svenska modellen. Det är även detta som Karlsson och Lindberg ovan anknyter till i den allmänna debatten om en avveckling av den svenska modellen.

Bäckström lyfter framför allt fram det faktum att det är första gången som EU går in och reglerar löne- och arbetsvillkor för en bransch. Han ser en risk i om denna form av centralstyrning blir ett återkommande inslag och flera branscher kanske kan komma att centralstyras på EU-nivå.⁹⁶ Enligt EG-fördraget undantas löneförhållanden från EU:s kompetensområde.⁹⁷ Enligt min mening är det därför anmärkningsvärt att man har bortsett från denna princip när det gäller just bemanningsbranschen. Det är upp till respektive regeringen att bestämma hur direktivet ska implementeras. Därmed involveras staten i något som tidigare har reglerats via kollektivavtal. Om svenska staten väljer att inte utnyttja undantaget så är detta första gången som lagstiftning om lön sker på den svenska arbetsmarknaden. Bäckström⁹⁸ anser att direktivet innebär ett omyndigförklarande av arbetsgivare och arbetstagare. Han menar att likabehandlingsprincipen i själva fallet leder till diskriminering av bemanningsanställda och bemanningsföretag och att den svenska modellen kan komma att raseras.

Vid en granskning av artikel 5 och likabehandlingsprincipen kan en risk mot bemanningsbranschens kollektivavtalsreglering urskiljas. Att man på EU-nivå och nationell nivå ska styra utformningen av löne- och anställningsvillkor är i Sverige mycket anmärkningsvärt. Rätten att själva kunna anpassa sina avtal är för andra branscher en självklarhet. Jag har därför förståelse för att bemanningsbranschen anser sig diskriminerad och underminerad. Återigen visar direktivet att dess tillämplighet inte fullt ut är anpassat till länder med etablerade kollektivavtalsregleringar. I teorin kan arbetsmarknadsmodellens roll kraftigt inskränkas om staten väljer att inte utnyttja undantaget och därmed lagstifta om löner.

⁹⁶ www.almega.se/web/EU-beslut_slar_mot_svenska modellen.aspx. Hämtad 090309.

⁹⁷ Art. 137.6 EG-fördraget.

⁹⁸ Hedlund, 2008, s.52.

Frågan är hur pass sannolikt detta scenario är i praktiken. År 2008 lades ett delbetänkande fram med bakgrund av det omtalade Laval-målet.⁹⁹ I samband med domen diskuterades den svenska modellens fortsatta roll och betydelse. I utredningen betonade man att målet är bibehålla den princip som grundar sig på att arbetsmarknadens olika parter innehar huvudansvaret för reglering av t.ex. lön. En lagstiftning om löner skulle innebära ett stort ingripande i den svenska modellen. Lönebildningen skulle då vara av politisk karaktär istället för ett beslut av arbetsmarknadens parter. Denna förändring av lönerregleringen ansågs inte önskvärd. Med bakgrund av denna utredning kan man se att lönerreglering enligt den svenska modellen är prioriterad. Då arbetsmarknadsmodellen har en så stark historisk ställning på den svenska arbetsmarknaden har jag svårt att se att den svenska staten skulle förändra en väl fungerande struktur. Det ska även poängteras att det framförallt är arbetsgivarsidan, dvs. Bemanningsföretagen, som har framfört en oro om den svenska modellen. Arbetstagarorganisationerna LO och Unionen har inte gjort denna koppling mellan direktivet och arbetsmarknadsmodellen. Man ser därmed inte direktivet som ett hot utan välkomnar det snarare då det anses stärka arbetstagararnas ställning.

4.4 Innebär direktivet ökad eller minskad flexibilitet?

Möjligheten till en ökad flexibilitet har varit och är bemanningsbranschens mest slagkraftiga del i dess marknadsföring gentemot kundföretagen. Bemanningsföretagen kan erbjuda den kvantitativa flexibilitet som många företag idag efterfrågar. I undersökningar har det visat sig att det främst är bemanningsföretagens flexibilitet som är orsaken till kundföretagens inhyring.¹⁰⁰ Utifrån denna diskussion är det högst angeläget att diskutera huruvida bemanningsdirektivet kan komma att påverka den flexibilitet som präglar relationen vid in- och uthyrning. Diskussionen bör föras utifrån tre aspekter då avtalsförhållandet inkluderar tre parter: den anställda, kundföretaget och bemanningsföretaget. Parterna efterfrågar olika former av flexibilitet.

Det kan anses vara svårt att diskutera den anställdes krav på och tillgång till flexibilitet. Vanligen sätts den anställdes anställningsskydd och stärkta roll i centrum och flexibilitet knyts istället samman med arbetsgivaren och dess önskan. De två begreppen blir i viss mån motsatspar till varandra. Man kan se ett liknande resonemang i förslaget till direktivet. Det huvudsakliga syftet med direktivet är att stärka den anställdes anställningsvillkor och

⁹⁹ SOU 2008:123, s.249 ff.

¹⁰⁰ Se avsnitt 2.1.3.

arbetskvalité. Detta verkställs via likabehandlingsprincipen i artikel 5. Genom artikel 6 ska den anställde säkras information om fast anställning och få tillgång till gemensamma inrättningar och kompetensutbildning. Slutligen syftar artikel 7 och 8 till att integrera den anställde i kundföretaget och minska eventuella slitningar mellan fast personal och bemanningspersonal. Detta syfte uppnås bl.a. genom att den anställde ges möjlighet till styrelsrepresentation i kundföretaget. Det är tydligt att direktivet kommer att leda till ett ökat skydd för bemanningsanställda. Detta skydd kommer att bli mer eller mindre påtagligt beroende på medlemsstatens tidigare regleringar och är för bemanningsanställda är, enligt min åsikt, en välbehövlig åtgärd. Intressant är dock hur direktivets syfte tenderar att likställa bemanningsanställda med den fasta personalen. Jag har tidigare diskuterat den perifera arbetskraften och kärnarbetskraften.¹⁰¹ Genom åtgärder enligt ovan försöker man i viss utsträckning att anpassa den perifera arbetskraften till kärnarbetskraften och dess förutsättningar. Givetvis är det av största relevans att ge bemanningsanställda ett adekvat skydd, men en risk är att man i processen tar bort de aspekter som är typiska för bemanningsanställda. Det är också viktigt att ha i åtanke att bemanningsbranschen och dess upplägg fyller ett behov av flexibilitet även för de anställda och inte bara hos kundföretagen. Trots att en bemanningsanställning innebär en viss osäkerhet i förhållande till en ordinarie tjänst väljer allt fler bemanningsföretag. Upplägget ger en möjlighet för anställda att variera sina arbetstider, testa olika arbetsplatser och knyta kontakter.¹⁰² Enligt mig uppfyller direktivet sitt syfte att stärka skyddet för den anställde. Dock ser man tendenser till att den inhyrda personalen i och med dessa åtgärder likställs med den ordinarie personalen. En konsekvens av detta blir att bemanningsanställda i viss mån förlorar det som är unikt med dem, vilket är just flexibiliteten.

När man diskuterar huruvida bemanningsföretagens flexibilitet ökar eller minskar kan man återknyta till resonemanget om perifer arbetskraft och kärnarbetskraft. Lindqvist och Blomkvist¹⁰³ anser att direktivet istället för att främja flexibiliteten inordnar bemanningsföretagen i de gamla strukturerna utan hänsyn till den globala och konkurrensutsatta marknaden. Denna diskussion går i linje med mitt resonemang om att likställa den perifera arbetskraften med kärnarbetskraften. Likabehandlingsprincipen innebär en risk att bemanningsanställda och bemanningsföretag reduceras till en funktion av andra

¹⁰¹ Se stycke 2.1.3.

¹⁰² Andersson & Wadensjö, 2004, s.30

¹⁰³ Lindqvist & Blomkvist, 2008.

branscher. Man tappar då sin styrka som i det här fallet är att kunna erbjuda kunden den kvantitativa flexibilitet som så ofta efterfrågas. I förslaget nämns dock att en önskad effekt är just ökad flexibilitet och mer flexibla arbetsformer. Enligt förslaget ska detta uppnås genom att regleringen ger bemanningsbranschen ett ökat anseende och därmed också ett uppsving på arbetsmarknaden. Genom att göra uthyrning mer socialt godtagbart tror jag gör att fler arbetssökande vänder sig till bemanningsföretaget. Denna effekt anser jag dock inte får särskilt stort genomslag på den svenska bemanningsbranschen. Som har diskuterats i tidigare stycken är den svenska bemanningsbranschen så pass etablerad och genom kollektivavtal har goda anställningsvillkor skapats för de anställda. Branschen i sig är en relativt integrerad del av arbetsmarknaden. I länder där branschen är oreglerad och där anställningsvillkor och anställningsskydd är sämre kan direktivet dock bidra till att branschen ses som mer accepterad. Detta erkännande leder till att fler söker sig till branschen, vilket i sin tur leder till ett större urval för bemanningsföretagen. Branschen kan då erbjuda en bredare kompetens till kundföretagen och på så vis bibehålla och eventuellt öka flexibiliteten gentemot kundföretagen.

Bemanningsdirektivet väntas ge även kundföretaget en ökad flexibilitet. Genom att ge branschen ett uppsving kommer fler bemanningsföretag att etablera sig och bemanningsföretagen kan tillgodose kundföretagets specifika behov. Kundföretaget får genom en ökad konkurrens större valmöjligheter. Detta resonemang lyfter även Unionen fram som en positiv effekt i och med att direktivet förväntas skapa en mer rättvis konkurrens.¹⁰⁴ I övrigt kan direktivet göra att de inhyrda arbetstagarnas produktivitet ökar genom åtgärder som lika anställningsvillkor, ökad kompetensutveckling och en ökad integrering på arbetsplatsen. En effekt av dessa åtgärder kan vara att det blir mer flexibelt för kundföretagen att rekrytera personal från bemanningsföretagen. De inhyrdas ställning stärks gentemot den fasta personalen och återigen närmar sig dessa två grupper varandra. Å ena sidan kan detta ses som positivt för kundföretaget. Å andra sidan förutsätter man då att kundföretagen önskar mer kvalificerade arbetstagare. Trots att det kan låta hårt använder sig ofta kundföretag av bemanningstjänster av den enkla anledningen att det är enkelt och smidigt. Det är inte självklart att det alltid finns ett behov av mer kvalificerade arbetstagare. Motivet bakom inhyrningen kanske enbart handlar om att täcka upp för någon som är frånvarande under en kort period eller bemanna upp en arbetstopp. Trots detta ger direktivet kundföretaget ett ökat

¹⁰⁴ www.lag-avtal.se/art/8275. Hämtad 090308.

ansvar och i förlängningen ökade kostnader för att genomföra vissa av regleringarna t.ex. tillgången till social service och informationskravet etc. En effekt kan bli att kundföretagen inte anser att deras behov av en kvantitativ flexibilitet tillgodoses och att man därför väljer att inte utnyttja bemanningstjänster i samma grad som tidigare.

4.5 Bemanningdirektivet ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

Inom den svenska bemanningsbranschen kan man urskilja att vissa grupper är överrepresenterade. Två av dessa arbetstagargrupper är kvinnor och invandrare det finns flera anledningar till denna överrepresentation. Orsakerna är inte helt fastställda men Wadensjö och Andersson resonerar kring några eventuella orsaker.¹⁰⁵ När det gäller kvinnor kan en eventuell förklaring ligga i inom vilken sektor och bransch man är verksam i. Tjänstesektorn som är en stor del av bemanningsbranschen sysselsätter i allmänhet flest kvinnor. Ofta är yrkena av administrativ karaktär såsom telefonister, receptionister osv. Det faktum att kvinnor ännu har det största ansvaret för hushållsarbetet kan bidra till att många söker sig till mer flexibla arbetsformer, t.ex. deltid. Att kvinnor ofta har det största ansvaret för hem och barn kan också göra att det är svårare för kvinnor att få tillsvidareanställningar, exempelvis för att kvinnor oftare stannar hemma p.g.a. vård av sjukt barn i jämförelse med männen. När det gäller invandrare kan det vara svårare även för dem att få en tillsvidareanställning. Man söker sig då till bemanningsföretag för att skaffa sig erfarenhet på den svenska arbetsmarknaden i väntan på en tillsvidareanställning.

Oavsett om dessa grupper självmant har sökt sig till bemanningsföretag eller om det är en effekt av ovanstående anledningar är det gemensamma att de arbetar under mer osäkra villkor. Trots att bemanningsbranschen innebär valmöjlighet och flexibilitet för de anställda ska man inte sticka under stol med att anställnings- och lönevillkoren är mer osäkra. Kvinnor och invandrare ingår i den perifera arbetskraften i större utsträckning än andra grupper av arbetstagare. Utöver osäkra villkor blir denna arbetstagargrupp först drabbad vid exempelvis lågkonjunkturer. När arbetsmarknaden och samhället befinner sig i en lågkonjunktur är det i första hand kärnarbetskraften som prioriteras. Visstidsanställda, inhyrda och konsulter är oftast de första grupperna av arbetskraft som förlorar sitt arbete och i förlängningen drabbas exempelvis kvinnor och invandrare hårt.

¹⁰⁵ Wadensjö & Andersson, 2004, s. 32 ff.

Som jag tidigare har tagit upp kan direktivets implementering innebära att skillnaderna mellan perifer arbetskraft och kärnarbetskraft minskar. Utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv är detta en positiv utveckling. Trots att denna process kan minska det unika med bemanningsföretagen så blir anställningsvillkoren och konkurrensförmågan starkare för arbetstagargrupper som kvinnor och invandrare.

4.6 Slutsatser

Mitt syfte med framställningen har varit att undersöka hur den svenska bemanningsbranschen kan komma att påverkas i och med det nya direktivets implementering. Utifrån kapitel 3 och jämförelsen mellan direktivets föreskrifter och den svenska rätten anser jag mig har besvarat mina två första frågeställningar. Direktivet avser att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag samt förbättra kvalitén i det arbete som utförs. En önskad effekt är att direktivet leder till ökad öppenhet och ökat förtroende för branschen. Detta ska i sin tur öka flexibiliteten för bemanningsföretagen. Direktivet ska därmed gynna båda parter. Likabehandlingsprincipen löper som en röd tråd genom direktivets artiklar. I detalj föreskriver direktivet att reglering ska ske inom områden som löne- och anställningsvillkor. Direktivets artiklar behandlar även den anställdes möjligheter till ökad integrering på arbetsplatsen. Detta ska genomföras genom åtgärder såsom rätten till information om lediga tillsvidareanställningar, en utvidgad och säkrad kompetensutveckling, möjlighet till styrelserepresentation och slutligen rätten till information för arbetstagarrepresentanter om nyttjandet av inhyrda arbetstagare. Vid jämförelsen av direktivets föreskrifter och den svenska regleringen kan jag konstatera att många av direktivets artiklar redan är väl reglerade inom den svenska bemanningsbranschen. Detta har skett genom kollektivavtal och författningar. Jag vill dock påpeka att regleringen kan skilja sig åt beroende på vilket kollektivavtal som är tillämpligt. De områden som skiljer sig från direktivets föreskrifter är framförallt likabehandlingsprincipen i artikel 5 som gäller löne- och anställningsvillkor. Det finns även olikheter i de artiklar som behandlar dels styrelserepresentation och dels tillgången till fast anställning, gemensamma inrättningar och kompetensutveckling.

Utifrån kapitel 4 har jag utrett min tredje frågeställning som behandlar huruvida direktivet kan komma att ha en övergripande påverkan på bemanningsbranschen. Jag vill poängtera att diskussionen har förts utifrån jämförelsen av regleringarna och den allmänna debatten om bemanningsdirektivet, men också mina personliga slutsatser. Då direktivet ännu inte är implementerat kan man inte konstatera några slutliga effekter och därför förs diskussionen

utifrån nuvarande förutsättningar, som dock kan komma att ändras. I första hand anser jag att direktivet kan komma att innebära praktiska förändringar såsom löneökningar och prishöjningar. Dock är dessa olika beroende av sektor och bransch. Enligt min mening kan likabehandlingsprincipen skapa vissa svårigheter gällande lönesättningen och vilka premisser som då ska tillämpas. Att fastställa jämförbara kriterier för arbetstagare med olika arbetsgivare och kompetens kan anses mycket kontroversiellt.

Jag diskuterar i analysen av direktivet huruvida regleringen är tillämpbar på de olika bemanningsbranscherna inom hela EU. Min slutsats är att dessa branscher skiljer sig mycket åt vad gäller utveckling och reglering. Direktivet är i första hand skapat för länder vars bemanningsbransch är mindre reglerad. För Sveriges del kan det innebära att dess väl fungerande system måste anpassas och omorganiseras. En följd av detta kan bli att den svenska modellen hotas. Detta är en kärnfråga som har tagit stor plats i debatten kring bemanningsdirektivet. Det är anmärkningsvärt att EU går in och reglerar lönefrågor då denna typ av centralstyrning ofta inte ens sker på nationell nivå. Risken för bemanningsbranschen är om Sverige inte väljer att utnyttja det undantag som finns i direktivet. Detta skulle innebära ett stort ingripande i den svenska modellen och mycket stora konsekvenser för bemanningsbranschen. Eftersom den svenska arbetsmarknadsmodellen har en mycket stark ställning på den svenska arbetsmarknaden har jag svårt att se en förändring av denna struktur som idag är välfungerande.

Då flexibiliteten är en stor del av bemanningsföretagens koncept har det varit intressant att granska huruvida direktivet bidrar till att öka eller minska flexibiliteten. För den enskilda individen ser jag ett stärkt skydd i och med implementeringen av direktivet. Ett dilemma med likabehandlingsprincipen är dock att bemanningspersonalen och den ordinarie personalen i större utsträckning likställs. Bemanningsanställda riskerar i viss mån att förlora det som är unikt med dem, dvs. flexibiliteten. Samma effekt kan eventuellt väntas för bemanningsföretagen. Likabehandlingsprincipen innebär en risk att bemanningsanställda och bemanningsföretag reduceras till en funktion av andra branscher. Man tappar då sin styrka som i det här fallet är att kunna erbjuda kunden den kvantitativa flexibilitet som så ofta efterfrågas.

Ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv anser jag att direktivet är positivt. Då kvinnor och invandrare är överrepresenterade inom bemanningsbranschen innebär detta också att de i

högre utsträckning även återfinns inom den perifera arbetskraften. Genom att stärka anställnings- och lönevillkoren för den perifera arbetskraften stärker man också dessa arbetstagargruppers roll på arbetsmarknaden, vilket utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv är en positiv utveckling.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Författningar

- SFS 1976:580 *Lag om medbestämmande i arbetslivet*
- SFS 1982:80 *Lag om anställningsskydd*
- SFS 1987:1245 *Lag om styrelserepresentation för de privatanställda*
- SFS 1993:440 *Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft*

Departementspromemorior

- Ds 1989:30 *Arbetsförmedlingslagen – en översyn*
- Ds 2000:49 *Kompetensparadox? Hinder och möjligheter för att bättre tillvarata kompetensen på arbetsmarknaden.*

Propositioner

- Prop. 1990/91:124 *Om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, m.m.*
- Prop. 1975/76:105 *Arbetsrättsreform*

Utredningar

- SOU 1992:116 *Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft*
- SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag*
- SOU 2008:123 *Förslag till åtgärder med anledning av Lavaldomen.*

Litteratur

- Adlercreutz, A
& Mulder, B.J *Svensk arbetsrätt.* Norstedts Juridik AB, Stockholm 2007.
- Andersson, P m.fl. *Hur kan arbetsförmedlingen förnyas?* Svenskt Näringsliv 2006.
- Andersson, P
& Wadensjö, E *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Uppsala 2004
- Berg, A *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling. En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag.* Juristförlaget, Lund 2008.

- Bergström, O m.fl. *Den nya arbetsmarknaden. Bemanningsbranschens etablering i Sverige.* Academia Adacta AB, Lund 2007.
- Glavå, M *Arbetsrätt.* Studentlitteratur, Lund 2001.
- Hedlund, N *Ovisst läge efter EU-direktiv om inhyrda.* Personal & Ledarskap 2008 nr 11 s. 52.
- Hydén, H *Rättssociologi som rättsvetenskap.* Studentlitteratur, Lund 2002.
- Håkansson, K & Isidorsson, T *Hysesarbetskraft. Användningen av inhyrd arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden.* Arbetsmarknad & arbetsliv 2005 nr 3, s 187–205.
- Karlsson, N & Lindberg, H *Den svenska modellen kan knäckas av EG-rätt.* Dagens Nyheter 2008-10-17.
- Källström, K & Malmberg, J *Anställningsförhållandet. Inledning till den individuella arbetsrätten.* Iustus Förlag AB, Uppsala 2007.
- Lindqvist, T & Blomkvist, C *Bemanningsföretagen kan visa vägen.* Lag & Avtal 2008 nr 12.
- Pedersini, R *Industrial relations in the EU, Japan, US and other global economies, 2005-2006.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2007.
- Peszenic, A *Juridikens allmänna läror.* SvJT 2005, s 249-272
- Tegle, S *Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser inför arbetslivet inför 2000-talet.* Arbetslivsinstitutet, Stockholm 2000.
- Örneborg, E, *Olika bud om hur bemanningsdirektivet påverkar.* Lag & Avtal 2008-10-24.

EU-rättsliga källor

Fördrag

- 97/C 340/03 *Konsoliderad version av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen*

Direktiv

- 2008/104/EG *Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag*

Meddelande från kommissionen

- KOM(2002) 149 *Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetsvillkor för personal som hyrs ut av bemanningsföretag.*
- KOM (1998) 612 *Förslag till rådets direktiv om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagarare i Europeiska gemenskapen.*

Internetkällor

www.bemanningsforetagen.se/web/Auktorisationen_2.aspx. Hämtad 090221

www.bemanningsforetagen.se/web/Bemanningsdirektivet_-_en_odesfraga_for_den_svenska_modellen.aspx. Hämtad 090222

www.bolagsverket.se/informationsmaterial/ab/829u.html. Hämtad 090303

www.bemanningsforetagen.se/web/Intervju_med_Henrik_Backstrom.aspx. Hämtad 090308

www.lag-avtal.se/art/8275. Hämtad 090308

www.almega.se/web/EU-beslut_slar_mot_svenska_modellen.aspx. Hämtad 090309

Övriga källor

Arbetare. Avtal för bemanningsföretag. Giltighet: 2007-05-01-2010-04-30

Avtal för tjänstemän i bemanningsföretag. Giltighet: 2007-05-01-2010-04-30

Rättsfallsförteckning

NJA 1949 s. 768

NJA 1962 s. 820

NJA 1973 s. 562

AD 1978:109

AD 1983:2

Samtliga rättsfall i uppsatsen är hämtade från Rättsbankens hemsida: www.infotorg.se.