



**LUNDS UNIVERSITET**

Ekonomihögskolan  
Institutionen för handelsrätt

Arbetsrätt i praktiken

– En uppsats om den reella arbetsrätten för bemanningsanställda

**Marcus Henningson**

Kandidatuppsats

15 högskolepoäng

Handledare: Andreas Inghammar

HARK13 Kandidatuppsats i arbetsrätt

Arbetsrätt

HT 2010

# Sammanfattning

Uppsatsen redogör för de arbetsrättsliga utmaningar som kan uppstå för bemanningsanställda konsulter vid långvarig placering på samma värdföretag. Dessa utmaningar beror på att svensk arbetsrättslagstiftning inte är utformad efter det trepartsförhållande mellan arbetsgivare, konsult och värdföretag som en anställning i ett bemanningsföretag skapar. Uthyrning av personal blev lagligt i Sverige den 1 januari 1992. Anledningen till denna lagändring var en förändrad arbetsmarknad, arbetsgivarna var i behov av att kunna ta in personal för kortare uppdrag utan att behöva anställa i egen regi. Fyra områden av arbetsrättens reglering av bemanningsarbete lyfts fram i denna uppsats: *arbetsmiljö*, *lön*, *medbestämmande* och *anställningstrygghet*. Dessa fyra aspekter behandlas först i rättsutredningen i kapitel tre, därefter har konsulter, arbetsgivare, facklig representant och arbetsledning vid värdföretaget intervjuats kring dessa fyra områden i kapitel fyra. Resultatet av intervjuerna visar att inhyrda konsulter inte har lika förmånliga anställningsvillkor som värdföretagets egen personal. Genomförda intervjuer med inhyrda konsulter visar att de hellre är anställda av värdföretaget än av sin nuvarande arbetsgivare, bemanningsföretaget. Uppsatsen drar slutsatsen att arbetsrättslagstiftningen behöver förändras, då dagens arbetsmarknad har ändrats drastiskt sedan 70-talet då vi fick vår nuvarande lagstiftning på arbetsrättsområdet.

Nyckelord: bemanningsanställda, trepartsförhållande, uthyrning, anställningsförmåner, kollektivavtal

# Abstract

This essay will explore the challenges which can occur for consultants employed by a staffing company while being placed at the same host company for a longer period of time. These challenges occur due to the fact that the Swedish Labour Law is not framed for the three party relationship between employer, consultant and host company which an employment at a staffing company creates. Hiring of personnel was legalized in Sweden on the first of January 1992. The reason for the change of legislation was a transformed labour market. The employers were in need of hiring personnel for shorter job assignments without being forced to employ them at their own company. This essay will go through four areas of the Swedish Labour Law in relation to employment at a staffing company: *health and safety*, *salary*, *co-determination*, and *job security*. These four aspects will first be dealt with in the legal investigation found in chapter three. In the following chapter have consultants, union representatives, employer and the management at the host company been interviewed in regards to these four areas. The results show that the consultants do not have as beneficial conditions of employment as the personnel employed directly by the host company. Conducted interviews with the consultants show that they are rather employed directly by the host company than being employed by the staffing company. This essay comes to the conclusion that the Swedish Labour Law needs to be reformed due to the fact that today's labour market has undergone drastic changes since the seventies when the current Labour Law was passed.

Key words: employees at staffing companies, three party relationship, hiring of personnel, employment benefits, collective agreement

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	5
1.1 Syfte .....	7
1.2 Metod .....	7
1.3 Avgränsningar och urval.....	9
2. Bakgrund.....	11
2.1 Från förbud till lagligt.....	11
2.2 Bemanningsbranschens framväxt.....	15
3. Arbetsrättens reglering av bemanningsarbete.....	17
3.1 Arbetsmiljö, rättsliga aspekter.....	17
3.2 Lön och ersättning.....	19
3.3 Medbestämmande och information.....	21
3.4 Anställningstrygghet.....	22
4. Empiri .....	24
4.1 Arbetsmiljö .....	25
4.2 Lön och anställningsrelaterade förmåner .....	27
4.3 Medbestämmandefrågorna.....	29
4.4 Anställningstrygghet.....	30
5. Analys.....	33
Källförteckning.....	37
Offentligt tryck.....	37
Litteratur.....	37
Internet .....	38
Övriga källor.....	38
Bilagor.....	39

# 1. Inledning

Uthyrning av arbetskraft är ett relativt nytt fenomen på den svenska arbetsmarknaden. Det har på senare tid förts en livlig debatt i media kring arbetsvillkoren för bemanningsanställda. De grupper i samhället som vill se en förstärkning av anställningsskyddet för bemanningsanställda lyfter ofta fram argument kring osäkra arbetsvillkor, lägre löner, ofrivillig deltidsanställning samt att det har skapats ett B-lag på svensk arbetsmarknad. Bemanningsbranschen svarar på denna kritik genom att lyfta fram att man har kollektivavtal med både LO och Unionen samt att alla bemanningsföretag som vill vara med i branschorganisationen Bemanningsföretagen måste auktoriseras en gång om året. Denna uppsats har som ambition att ta reda på vilka av dessa påståenden som stämmer genom att: 1. Belysa den arbetsrättsliga problematik som eventuellt kan uppstå för bemanningsanställda 2. Klargöra om dessa arbetsrättsliga utmaningar finns på ett större företag i södra Sverige genom att genomföra en fallstudie på företaget.

Uthyrningen av personal skapar ett speciellt arbetsrättsligt förhållande som skiljer sig från det traditionella anställningsförhållandet. Det traditionella anställningsförhållandet kan delas upp i två scenarion.

**1.** Den anställde arbetar på en fabrik. Arbetsgivaren äger fabriken, materialet och utrustningen. Arbetstagaren utför arbetet i arbetsgivarens lokaler. Arbetsgivaren leder arbetet och betalar ut lön.

**2.** Den anställde arbetar för arbetsgivarens tjänsteföretag, exempelvis en målarfirma. Arbetsgivaren betalar ut lön, äger arbetsredskapen och materialet men arbetet utförs i kundens lokaler. Arbetsgivaren leder arbetet.

För en anställd på ett bemanningsföretag råder ett tredje scenario.

**3.** Arbetsgivaren anställer arbetstagaren<sup>1</sup>, arbetsgivaren hyr ut arbetstagaren till en kund, hädanefter benämnt värdföretag<sup>2</sup>. Arbetet utförs i värdföretagets lokaler,

---

1 Bemanningsföretagets arbetstagare kommer även att benämnas som konsulter i denna uppsats.

2 Denna uppsats kommer rakt igenom att benämna bemanningsföretagets kund som värdföretag.

värdföretaget står för arbetsmaterial, utrustning, värdföretagets arbetsledning leder arbetet. Arbetsgivaren fakturerar värdföretaget för det arbete arbetstagaren har utfört, arbetsgivaren betalar ut lön till arbetstagaren.

Uthyrning av personal skapar ett trepartsförhållande vilket innebär nya utmaningar för arbetstagaren, bemanningsföretaget och inhyren. Anställningsskyddslagen och Medbestämmandelagen skrevs innan uthyrning av personal blev lagligt i Sverige vilket innebär att dessa skyddslagar inte fullt ut är anpassade efter bemanningsbranschens trepartsförhållande. Det är dessa nya utmaningar denna uppsats kommer att behandla.

För att bringa klarhet kring de bemanningsanställdas lönesättning kommer här en förklaring av lönestrukturen. De intervjuade konsulterna har lön enligt kollektivavtal mellan Bemanningföretagen och Unionen.<sup>3</sup> Detta kollektivavtal anger att det finns två typer av anställningar för konsulter som hyrs ut till ett värdföretag, entreprenadtjänstemän och ambulerande tjänstemän. Entreprenadtjänstemän avser de arbetstagare som har en fast placering vid ett värdföretag. Ambulerande tjänstemän anställs för att utföra arbete hos olika värdföretag. Arbetsplats, arbetsuppgifter och arbetstid varierar därmed för ambulerande tjänstemän.<sup>4</sup> De intervjuade konsulterna består av entreprenadtjänstemän och ambulerande tjänstemän. Entreprenadtjänstemän har en fast månadslön. Ambulerande tjänstemäns lön består av två delar, månadslön<sup>5</sup> samt prestationslön. Ambulerande tjänstemän har månadslön för antingen 133 eller 150 arbetstimmar per månad. Månadslön för 150 arbetstimmar infaller efter 18 månaders anställningstid. När arbetstiden i en månad överstiger den övre

---

Värdföretaget är det företag där den bemanningsanställda är placerad och utför sitt arbete.

Bemanningsföretaget benämns som arbetsgivare eller bemannings- uthyrningsföretag.

3 Denna uppsats utgår från kollektivavtal: Avtal för tjänstemän i Bemanningföretag, 1 maj 2007 – 30 april 2010. Löptiden för detta avtal hade gått ut när intervjuerna genomfördes i september månad 2010. Ett nytt kollektivavtal skrevs under först i oktober månad 2010. När intervjuerna genomfördes var avtalet som gick ut 30 april 2010 fortfarande det gällande avtalet mellan arbetsmarknadens parter. Av den anledningen hänvisar denna uppsats till detta äldre kollektivavtal.

4 Avtal för tjänstemän i Bemanningföretag, 1 maj 2007 – 30 april 2010. s. 5.

5 Månadslön går även under begreppet garantilön, månadslön är den tekniska benämningen men denna uppsats kommer även använda begreppet garantilön. Begreppen månadslön och garantilön är helt utbytbara mot varandra.

gränsen för månadslön utfaller prestationslön för den överstigande delen. Dock utfaller inte någon prestationslön utifall att arbetsgivaren inte har uppdrag för den ambulerande tjänstemannen.<sup>6</sup>

Ett värd företag har ibland behov av en mera flexibel lösning på sitt bemanningsbehov än att tillsvidareanställa personal. I ett sådant läge har värd företaget i huvudsak två möjligheter att välja mellan. Antingen kan de anställa en arbetstagare och teckna ett avtal om tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS, eller så kan värd företaget hyra in personal via ett bemannings företag. Värd företaget har på så sett åtminstone två flexibla lösningar för sitt bemanningsbehov. Denna uppsats kommer att undersöka varför värd företag väljer att anlita personal via ett bemannings företag istället för att anställa i egen regi. Anställning i egen regi har varit den rådande lösningen på svensk arbetsmarknad under merparten av efterkrigstiden.

## 1.1 Syfte

Syftet med uppsatsen är dels att undersöka vilka de arbetsrättsliga skillnaderna är mellan inhyrd och tillsvidareanställd personal, dels att skapa förståelse kring varför värd företag hyr in personal.

## 1.2 Metod

Undersökningsmaterialet i denna uppsats består av tre olika delar och är därför uppdelad i tre olika kapitel. Kapitel två syftar till att ge en bakgrund och förståelse av begreppet uthyrning av personal. Kapitel tre är en rättsutredning som beskriver relevanta arbetsrättsliga problemområden för bemanningsanställda. Kapitel fyra är en analys av genomförda samtalsintervjuer. I kapitel fyra har jag valt att inte redovisa varje intervju för sig, istället redovisas svaret kring samlande underrubriker, detta för att få flyt i texten. Tre olika metoder har använts i skrivandet av denna uppsats. En metod för vart och ett av dessa kapitel. Syftet med kapitel två är att ge en historisk bakgrund till inhyrning av personal samt

---

<sup>6</sup> Avtal för tjänstemän i Bemannings företag, 1 maj 2007 – 30 april 2010, s. 40.

skapa förståelse kring varför företag hyr in personal. Materialet till kapitel två har samlats in och analyserats genom litteraturstudie. Kapitel tre innehåller uppsatsens rättsutredning där relevanta arbetsrättsliga ämnesområden har analyserats genom studier av litteratur samt statliga utredningar som berör ämnesområdet. Rättsutredningens syfte är att slå fast vilka rättsregler som är tillämpliga i trepartsförhållandet mellan arbetsgivare, inhyrare och arbetstagare. Kapitel fyra behandlar det empiriska materialet från genomförda intervjuer. Varje intervjuperson intervjuades enskilt. Intervjuerna var personliga och semistrukturerade. Intervjufrågorna var nedskrivna på förhand men ordningsföljden var flexibel, intervjupersonerna gavs frihet att utveckla vissa ämnesområden på egen hand, vilket gjorde att fler aspekter diskuterades än de som var förberedda i intervjuguiden.<sup>7</sup>

Problemformuleringen i denna uppsats har styrt valet av metod. Då inhyrning av arbetskraft är ett relativt nytt fenomen finns det inte allt för många genomförda studier att analysera. Därför var det nödvändigt att genomföra egna intervjuer. Den personliga intervjun skapar även förståelse för den problematik som kan uppstå för bemanningsanställda. Syftet med att intervjua både arbetsgivare, arbetstagare, inhyrare och en facklig representant är att belysa företeelsen inhyrning av personal från olika perspektiv.<sup>8</sup> Den juridiska metoden för denna uppsats har därmed ett handlings orienterat perspektiv, syftet är inte att diskutera de lagar som berör uthyrning av arbetskraft utan den problematik som kan uppstå för den uthyrde arbetstagaren.<sup>9</sup> Denna uppsats är en fallstudie av den reella arbetsrätten för uthyrd personal. Syftet med en fallstudie som endast inriktar sig på en enda undersökningsenhet är att skaffa insikter som inte hade kommit fram i en enkätundersökning. Genom att titta på det enskilda belyses det generella.<sup>10</sup> ”fallstudiens verkliga värde är att den erbjuder en möjlighet att

---

7 M. Denscombe, Forskningshandboken, ss. 234-235.

8 J. Kellgren och A. Holm, Att skriva uppsats i rättsvetenskap, ss. 48-49.

9 J. Kellgren och A. Holm, Att skriva uppsats i rättsvetenskap, s. 47.

10 M. Denscombe, Forskningshandboken, ss. 59-60.



förklara *varför* vissa resultat kan uppstå – mer än att bara ta reda på vilka dessa resultat är.”<sup>11</sup>

### 1.3 Avgränsningar och urval

Denna uppsats är till större del baserad på en fallstudie av ett stort privat aktiebolag i Skåne. Det undersökta företaget är moderbolag i en koncern, moderbolaget har cirka 340 anställda. Koncernen har cirka 6000 anställda i Sverige. Anledningen till att undersöka förhållandet på endast ett värd företag beror på sidbegränsningen i denna uppsats. En djuplodad fallstudie ger en bättre helhetsbild än att endast intervjua konsulter som är placerade på ett flertal olika värd företag. Denna uppsats intresserar sig för bemanningsanställda som är placerade under längre tid på samma värd företag. Denna uppsats berör inhyrda tjänstemän som utför arbete på värd företagets löneavdelning. På grund av sidbegränsningen i denna uppsats var det inte möjligt att intervjua fler grupper av bemanningsanställda vid samma värd företag. Tre inhyrda konsulter har intervjuats kring deras arbetsvillkor. Avdelningschefen på löneavdelningen vid värd företaget intervjuades då det var hans beslut att hyra in personal. Han har också den dagliga kontakten med den inhyrda personalen. Personalchefen intervjuades då hon har det övergripande ansvaret för all personal vid värd företaget. På så sätt gavs ett mer övergripande perspektiv kring skälen för inhyrning av personal vid värd företaget. En facklig förtroendeman vid värd företaget intervjuades då facket har ett visst medinflytande vad det gäller värd företagets val att hyra in personal. Det fackliga perspektivet är även intressant då uthyrning av personal är ett relativt nytt fenomen på svensk arbetsmarknad. Slutligen intervjuades en konsultchef vid ett av de bemanningsföretag som är arbetsgivare till en av de inhyrda konsulterna vid värd företaget som har intervjuats i denna uppsats. Konsultchefen intervjuades för att se om hans syn på de bemanningsanställdas villkor överensstämmer med de inhyrda konsulternas perspektiv. På grund av utrymmesskäl i denna uppsats har inte alla tre utan endast en av de berörda konsultcheferna vid de olika

---

<sup>11</sup> M. Denscombe, Forskningshandboken, s. 61.

bemanningsföretagen intervjuats. De tre intervjuade konsulterna är anställda av olika bemanningsföretag. Det finns inte någon lokal fackklubb vid endera av de tre berörda bemanningsföretagen. Av den anledningen har inte någon facklig representant vid de berörda bemanningsföretagen intervjuats.

Fyra underområden behandlas i rättsutredningen samt i intervjudelen; arbetsmiljö, lön & ersättning, medbestämmande och anställningstrygghet. Dessa fyra områden valdes då de är relevanta för de intervjuade konsulterna, och dessa fyra områden har även störst vikt i den svenska arbetsrätten.

Denna uppsats berör inte frågeställningen kring diskriminering av bemanningsanställda. Diskriminering skulle kunna vara ett syfte med inhyrning av personal, om inte värdföretaget vill ha personal från exempelvis en viss etnisk grupp. På så sätt skulle diskrimineringskyddet i 2 kap. 1 § Diskrimineringslagen om skydd för arbetssökande kunna kringgå. Att undersöka om så är fallet kräver att man intervjuar personer som inte har blivit inhyrda men har varit på besök hos värdföretaget innan värdföretaget beslutade sig för vilken arbetstagare man ville hyra in. Det hade inneburit att omfattningen av denna uppsats hade blivit mycket större än den sidbegränsning som är bestämd samt att hela inriktningen av frågeställningen i denna uppsats hade blivit en annan än den valda. Ett mycket större urval av intervjupersoner hade också krävts.

## 2. Bakgrund

### 2.1 Från förbud till lagligt

Bemanningsbranschen är en relativt ny bransch i Sverige. Fram till den 1 januari 1992 rådde ett förbud mot privata arbetsförmedlingar samt uthyrning av arbetskraft<sup>12</sup>. Till att börja med var det endast tillåtet att hyra ut personal med vissa begränsningar tills nu gällande lag togs i bruk den 1 juli 1993 (1993:440). Numera råder ingen begränsning för uthyrning<sup>13</sup> av personal.<sup>14</sup> Anledningen till att vi hade ett förbud mot privata arbetsförmedlingar var en ILO konvention från 1933. Konventionen låg till grund för den lag som togs i bruk den 1 januari 1937.<sup>15</sup> Syftet med lagen var att stärka skyddet för de personer som tidigare hade varit uthyrda. Tanken med att endast staten skulle kunna förmedla arbetskraft var att skapa en mer neutral och jämbördig relation mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>16</sup> För att förhindra att arbetsgivare anlidade illegala entreprenadföretag skrevs förhandlingsrätten in i Medbestämmandelagen (38-40 §§ MBL). Dessa vetoregler anger att arbetsgivaren måste förhandla med den arbetstagarorganisation till vilken han har tecknat kollektivavtal innan han låter någon som inte är anställd av honom utföra arbete för hans räkning.<sup>17</sup> Syftet med vetoreglerna var att förhindra att arbetsgivaren anlidade illegala uthyrare av arbetskraft.<sup>18</sup> Vetoreglerna har fungerat dåligt när facket har åberopat detta lagrum då arbetsgivaren har hyrt in personal från legala bemanningsföretag. Vetorrätten kan endast användas när facket befarar att inhyrning av arbetskraft kommer att leda till att lagen eller kollektivavtal åsidosätts, eller att inhyrningen strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde.<sup>19</sup> Under denna tid då

---

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

13 Dock kan inhyrning av personal vara begränsad genom kollektivavtal, se 38-39 §§ MBL

14 Regeringsskrivelse 2005/06:91

15 Prop. 1990/91:124 s. 12.

16 Unionen, Bemanningsbranschen – personal som handelsvara? s.16.

17 38 § MBL

18 A. Berg, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling, 2008, s. 205.

19 Regeringsskrivelse 2005/06:91

personaluthyrande entreprenadföretag var förbjudna, förekom det ändå uthyrning av personal genom de så kallade skrivbyråerna. Servicesektorn växte snabbt under 60- och 70-tal, och behovet av dessa tjänster gjorde att skrivbyråerna fortsatte att existera. Gränsdragningen mellan vad som var tillåtet och förbjudet var i vissa fall otydlig, därav kunde denna verksamhet fortsätta.<sup>20</sup>

Förarbetet till lagen om privata arbetsförmedlingar anger att det tidigare hade varit ett problem inom bemanningsbranschen med grå arbetskraft och kringgående av rådande arbetsrättslig lagstiftning.<sup>21</sup> Attityden gentemot uthyrning av personal förändrades under 1980-talet då ett starkt växande behov av kontorspersonal uppstod och man såg fördelarna med att ta in personal under en begränsad tid.<sup>22</sup> I förarbetet till den första lagen om privata arbetsförmedlingar identifierades detta problem i branschen men man var inte beredda att tillåta uthyrning av personal för en längre tid än fyra månader per uppdrag.<sup>23</sup> Lagstiftaren ville inte att ett stadigvarande arbetskraftsbehov skulle täckas upp genom inhyrd personal. Syftet var att det skulle vara möjligt att hyra in personal för tillfälliga behov.<sup>24</sup> Mona Sahlin, som då var arbetsmarknadsminister och departementschef, var medveten om svårigheten för arbetstagarna att tillgodoräkna sig de arbetsrättsliga rättigheterna vid långvariga uthyrningar, därav tidsbegränsningen på fyra månader.<sup>25</sup>

Den nuvarande lagstiftningen kring uthyrning av personal trädde i kraft den 1 juli 1993 endast ett och ett halvt år efter att föregående lag trädde i kraft. Den nuvarande lagstiftningen upphävde den föregående.<sup>26</sup> Syftet med den nya lagstiftningen var att få en bättre fungerande arbetsmarknad genom att det offentliga arbetsförmedlingsmonopolet avreglerades. AMS<sup>27</sup> tillsynsfunktion

---

20 B. Nyström, *The legal regulation of employment agencies and employment leasing companies in Sweden*, 2005. s. 179.

21 Prop. 1990/91:124 s. 16.

22 B. Nyström, *The legal regulation of employment agencies and employment leasing companies in Sweden*, 2005. s. 180.

23 Prop. 1990/91:124 s. 18.

24 Prop. 1990/91:124 ss. 36-37.

25 Prop. 1990/91:124 s. 37.

26 Prop. 1992/93:218 s. 2.

27 Arbetsmarknadsstyrelsen

upphävdes i och med den nya lagen. Fyra månadersbegränsningen samt kravet att beställaren endast får anlita inhyrd personal om ett tillfälligt behov uppstår, avskaffades i och med den nya lagen.<sup>28</sup> När denna lag var ute på remiss påpekade LO risken med att anställningsskyddet kan urholkas.<sup>29</sup> Börje Hörnlund, som då var departementschef, såg inte att det kunde uppstå något problem med långa uthyrningsperioder då det (när propositionen skrevs) var väldigt dyrt med inhyrning av personal. Dock betonade han att om uthyrningsperioderna blir mycket långa i framtiden bör man undersöka vad det får för konsekvenser för den uthyrda arbetskraften. Departementschefen frågade sig: Om så blir fallet, utför de då sitt arbete på samma arbetsrättsliga villkor som övriga arbetstagare?<sup>30</sup> Den dåvarande fyramånadersbegränsningen var problematisk, då en vanlig föräldraledighet inte kunde täckas genom inhyrning av personal.<sup>31</sup> Syftet med den nya lagen och avregleringen var att få en effektivare och flexiblare arbetsmarknad. En snabbare tillsättning av lediga tjänster skulle leda till ett minskat produktionsbortfall för företagen.<sup>32</sup> Departementschefen räknade inte med att privata arbetsförmedlingar skulle få någon större omfattning då deras verksamhet är konjunkturkänslig.<sup>33</sup>

I februari 1998 tecknades ett kollektivavtal mellan HTF och bemanningsföretagen. Kollektivavtalet innebar att garantilönen höjdes till 75 procent av genomsnittslönen de senaste tre månaderna. Efter att kollektivavtalet tecknades ökade acceptansen för bemanningsbranschen.<sup>34</sup> Avtalet har senare omförhandlats och ersättningsnivån är numera högre. 2003 infördes auktorisation av bemanningsföretag och 2007 blev auktorisation obligatoriskt för medlemskap i Bemanningsföretagen.<sup>35</sup> För att bli ett auktoriserat bemanningsföretag krävs det att tolv kvalitetskriterier uppfylls. Alla företag som har blivit auktoriserade granskas

---

28 Prop. 1992/93:218 ss. 1-2.

29 Prop. 1992/93:218 ss. 15-16.

30 Prop. 1992/93:218 s. 30.

31 Prop. 1992/93:218 s. 30.

32 Prop. 1992/93:218 s. 36.

33 Prop. 1992/93:218 s. 42.

34 K. Bellaagh, och K. Isaksson, Uthyrd men fast anställd, 1999. s. 2.

35 Bemanningsföretagen, 2010. Auktorisation och medlemskap – alla tjänar på att vara med

vid ingåendet samt en gång om året. Företag som inte lever upp till kraven får inte vara medlemmar. Auktorisationsnämnden leds av en opartisk ordförande, två ledamöter som representerar arbetsgivarsidan och två ledamöter som representerar fackföreningarna.<sup>36</sup>

Framväxten av bemanningsföretag är inte unik för Sverige. Samma utveckling har skett i hela EU. Som så ofta sker när en ny bransch växer fram är regleringen begränsad i början när allt är nytt. Likadant har det varit på EU nivå vad det gäller EU rätten för uthyrda arbetstagare. Av den anledningen utkom Europaparlamentet och rådet med ett direktiv ”om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag”. Syftet med detta direktiv är att skydda arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Uthyrd personal skall likabehandlas med personal som är anställda av värdföretaget.<sup>37</sup> Bemanningsdirektivet lyder enligt följande: ”De grundläggande arbets- och anställningsvillkoren för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag ska, under den tid uppdraget i kundföretaget varar, minst vara de villkor som skulle gälla för dem om de hade anställts direkt av företaget i fråga för att inneha samma tjänst.”<sup>38</sup> Den uthyrda personalen skall alltså minst ha samma villkor som den tillsvidareanställda personalen på värdföretaget. Samma direktiv anger även att inhyrd personal skall informeras, på samma sätt som tillsvidareanställd personal, om lediga tjänster i värdföretaget.<sup>39</sup> Inhyrd personal skall även få tillgång till förmåner och gemensamma inrättningar inom värdföretaget. Dock kan inhyrd personal särbehandlas om det finns objektiva skäl för denna särbehandling.<sup>40</sup> Mot bakgrund av detta EU direktiv (2008/104/EG) har regeringen tillsätta en utredare som skall se över vilka åtgärder som behöver vidtas för att säkerställa att ovan nämnt direktiv implementeras i svensk rätt. Resultatet av denna utredning redovisas först den 29 oktober 2010.<sup>41</sup> Därmed är

---

36 Bemanningsföretagen, 2010. Auktorisation och medlemskap – alla tjänar på att vara med

37 Europaparlamentet och Rådets direktiv 2008/104/EG, artikel 2, s. 11.

38 Europaparlamentet och Rådets direktiv 2008/104/EG, artikel 5, s. 12.

39 Europaparlamentet och Rådets direktiv 2008/104/EG, artikel 6, s. 13.

40 Europaparlamentet och Rådets direktiv 2008/104/EG, artikel 6, s. 13.

41 Direktiv 2009:85 Genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

det osäkert i skrivande stund om detta EU-direktiv är omsatt i svensk rätt.

## 2.2 Bemanningsbranschens framväxt

Förarbetena till den nuvarande lagen om uthyrning av arbetskraft anger att utredaren inte förutsåg att bemanningsbranschen skulle bli så stor som den är i dag. Vilka är då anledningarna till att bemanningsbranschen har vuxit sig så pass stark i Sverige? Det är ofta förenat med höga kostnader att rekrytera personal. Vid längre anställning spelar inte dessa rekryteringskostnader någon större roll, men vid kortare anställning blir kostnaderna för rekryteringen för stora i förhållande till tiden som den anställde stannar på företaget. Det kan då vara mer lönsamt att hyra in istället för att anställa personal i egen regi.<sup>42</sup> En annan anledning till att man hyr in, istället för att anställa i egen regi, är att inhyrning fungerar som en informell provanställning. Företaget får på så sätt möjlighet att lära känna den inhyrde utan att ta någon risk med dyra avvecklingskostnader om denna person inte passar för tjänsten.<sup>43</sup> Det har även visat sig att en anställning hos ett bemanningsföretag kan tjäna som språngbräda in till andra delar av arbetsmarknaden. Det är också ett bra alternativ för en person som väntar på att få en viss tjänst, att under tiden vara anställd av ett bemanningsföretag.<sup>44</sup> Ytterligare en anledning till bemanningsbranschens starka tillväxt är en förändring på utbudssidan av arbetskraft. Andelen studenter som arbetar parallellt med studierna har ökat i och med utbyggnaden av högskolan under 1990 talet.<sup>45</sup> Studiemedlet har heller inte stigit i takt med inflationen vilket gör att fler studenter är i behov av extraarbete under studietiden. Bemanningsbranschen har den funktionen att den kombinerar flera deltidstjänster. För en anställd kan det vara svårt att kombinera flera deltidsarbeten. Denna koordination sköts istället av bemanningsföretaget som säljer in sina tjänster till kundföretagen.<sup>46</sup> ”Funktionellt sett har

42 P. Andersson, E. Wadensjö, Hur fungerar bemanningsbranschen? s. 9.

43 P. Andersson, E. Wadensjö, Hur fungerar bemanningsbranschen? s. 13.

44 P. Andersson, J och E. Wadensjö, 2010. Bemanningsbranschen 1998-2005: en bransch i förändring?. s. 73.

45 P. Andersson, E. Wadensjö, Hur fungerar bemanningsbranschen? s. 4.

46 P. Andersson, E. Wadensjö, Hur fungerar bemanningsbranschen? s. 8.

arbetskraftsinhyrning stora likheter med tidsbegränsad anställning. En verksamhet kan, med hjälp av endera av dessa två metoder, tillgodose arbetskraftsbehov för en begränsad tid med eget utövande av arbetsledning över arbetets utförande.<sup>47</sup>

För de flesta människor är det lättare att identifiera sig med de bemanningsanställdas situation då de själva är anställda av en arbetsgivare. Dock är det viktigt att försöka förstå inhyrning av personal från värdföretagets perspektiv och därför fråga sig: varför hyr företag in personal? Det finns ingen heltäckande undersökning som visar varför företagen hyr in personal. En undersökning som har gjorts bland teknikföretagen visar att den vanligaste anledningen till att man hyr in personal är för att hantera tillfälliga arbetstoppar.<sup>48</sup> Inhyrning av personal är ett snabbt sätt att anpassa kompetensbehovet.<sup>49</sup> Från företagens sida har man arbetat för att få enklare regler vad det gäller visstidsanställningar. Innan den nuvarande lagen (2007:391) för visstidsanställningar antogs ansåg Teknikföretagen att behovet av inhyrd personal skulle minska om reglerna för visstidsanställning gjordes mer flexibla för företagen.<sup>50</sup> Reglerna för visstidsanställning har nu gjorts enklare i och med nuvarande lagstiftning. Innan de nya reglerna infördes genomförde Teknikföretagen en undersökning bland sina medlemsföretag angående vilket genomslag en regelförändring skulle innebära. Enligt resultatet från undersökningen skulle fler personer anställas, då det ligger i företagets intresse att kunna anställa personalen själva istället för att hyra in dem.<sup>51</sup> Att hyra in personal är oftast mellan 25 till 100 procent dyrare än att anställa i egen regi.<sup>52</sup> Det är relativt sett dyrare att hyra in kvalificerade tjänstemän jämfört med att hyra in okvalificerade arbetare.<sup>53</sup>

---

47 A. Berg, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling, 2008, s. 320.

48 Teknikföretagen, Teknikföretag och bemanningsföretag, s. 16.

49 SOU 1999:69, del 3, s. 183

50 Teknikföretagen, Teknikföretag och bemanningsföretag, s. 8.

51 Teknikföretagen, Teknikföretag och bemanningsföretag, s. 8.

52 Teknikföretagen, Teknikföretag och bemanningsföretag, s. 7.

53 Teknikföretagen, Teknikföretag och bemanningsföretag, s. 33.



# 3. Arbetsrättens reglering av bemanningsarbete

## 3.1 Arbetsmiljö, rättsliga aspekter

Arbetsmiljöfrågor är viktiga från ett arbetstagarperspektiv. En dålig eller skadlig arbetsmiljö påverkar arbetstagarens hälsa negativt, därför ligger det i arbetstagarens intresse att ha en god arbetsmiljö. Grundprincipen i arbetsmiljölagen är att det är arbetsgivaren som har ansvaret för arbetsmiljön i vilken de anställda arbetar.<sup>54</sup> Det åligger både arbetsgivare och arbetstagarer att samverka för att en god arbetsmiljö skall uppnås. I 3 kap 12-13 §§ AML anges även att den som råder över ett arbetsställe bär arbetsmiljöansvaret.<sup>55</sup> Beställaren har även ett självständigt arbetsmiljöansvar<sup>56</sup>. Grunden för denna bestämmelse är att bemanningsarbetsgivaren har svårt att påverka arbetsmiljön hos beställaren där den anställde arbetar.<sup>57</sup> Det är endast beställare som kan vidta åtgärder för att förbättra arbetsmiljön. Bemanningsarbetsgivaren kan påpeka brister i arbetsmiljön och som en sista åtgärd ta hem utsända arbetstagarer från värdföretaget om beställaren inte tar sitt arbetsmiljöansvar. AFS 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete anger i 1 § att den som hyr in arbetskraft likställs med arbetsgivare.<sup>58</sup> Vad det gäller inhyrning av personal är både arbetsgivaren och inhyraren ansvarig för att sammanställa de skador och tillbud som har inträffat under uthyrningsperioden. Det är dock arbetsgivaren som har anmälningsansvaret till Arbetsmiljöverket vid allvarliga skador och tillbud.<sup>59</sup> Arbetsgivaren har även rehabiliteringsansvaret.<sup>60</sup> Vad det gäller att tilldela arbetstagarerna information,

---

54 SOU 2007:43 ss. 127-128.

55 SOU 2007:43 s. 118.

56 3 kap. 12 § Arbetsmiljölagen

57 A. Berg, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling, 2008, s. 105.

58 Arbetsmiljöverket, 2001, Systematiskt arbetsmiljöarbete s. 5.

59 A. Berg, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling, 2008, s. 120.

60 A. Berg, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling, 2008, s. 190.

instruktioner och utrustning för det arbete som skall utföras har arbetsgivaren och inhyraren ett gemensamt ansvar.<sup>61</sup>

Trivsel på sin arbetsplats är en viktig faktor för att skapa en god psykosocial arbetsmiljö. En anställd som trivs på sin arbetsplats mår mycket bättre än en anställd som inte trivs. Vad det gäller bemanningsanställdas situation är upplevd frivillighet en central faktor för en positiv syn på sin anställning.<sup>62</sup> Graden av frivillighet har visat sig avgörande för hur bra bemanningsanställda trivs på sin arbetsplats.<sup>63</sup> Med frivillighet menas om man aktivt har valt att arbeta i bemanningsbranschen och inte att man har tagit en anställning hos ett bemanningsföretag därför att man inte har något annat val. Studier visar att om man upplever att man frivilligt har sökt sig till bemanningsbranschen har man en mycket mer positiv syn på sin anställning som bemanningsanställd.<sup>64</sup> Den som frivilligt har sökt sig till bemanningsbranschen lyfter ofta fram autonomi och omväxlingen av arbetsuppgifter som positiva aspekter av att arbeta i bemanningsbranschen.<sup>65</sup>

Undersökningar har visat att socialt stöd på arbetsplatsen är en avgörande faktor för trivsel. Vid en tillsvidareanställning finns en kontinuitet i kontakten med arbetskamraterna, detta är en viktig källa till emotionellt stöd. Denna källa kan saknas helt eller delvis hos den bemanningsanställda. Den enda kontinuiteten, är kontakten med konsultchefen som får fylla alla de funktioner som arbetskamraterna vanligtvis har vid en normal tillsvidareanställning.<sup>66</sup> Vid uthyrning av arbetskraft är det uthyraren som är arbetsgivaren men värdföretaget står för arbetsledningen. En bemanningsanställd som är uthyrd under en längre tid kan känna större lojalitet mot värdföretaget än mot den egna arbetsgivaren då han dagligen möter värdföretagets arbetsledning men sällan träffar arbetsgivaren. Som inhyrd personal skall den bemanningsanställda alltid utföra ett bra jobb då han

---

61 A. Berg, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling, 2008, s. 190.

62 K. Isaksson, och K. Bellaagh, Anställda i uthyrningsföretag, 1999. s. 14.

63 K. Isaksson, och K. Bellaagh, Anställda i uthyrningsföretag, 1999. s. 14.

64 K. Isaksson, och K. Bellaagh, Anställda i uthyrningsföretag, 1999. s. 6.

65 K. Bellaagh, och K. Isaksson, Uthyrd men fast anställd, 1999. s. 10.

66 K. Isaksson, och K. Bellaagh, Anställda i uthyrningsföretag, 1999. s. 15.

representerar uthyrningsföretaget. Den inhyrde blir bemanningsföretagets ansikte utåt samtidigt som han ofta har väldigt lite kontakt med den egna arbetsgivaren.<sup>67</sup>

Vad det gäller långvarig uthyrning har undersökningar visat att det finns en risk att arbetsgivaren blir mindre frekvent med kontakten till den anställde. Om bemanningsföretaget har för många konsulter knutna till varje konsultchef är risken extra tydlig så länge allt fungerar väl. Konsultchefen prioriterar då de konsulter och uthyrningsuppdrag som inte fungerar så väl. Konsultchefen prioriterar vad som är viktigast för stunden och blir därmed mindre frekvent i sin kontakt med de konsulter som fungerar väl på sitt uppdrag.<sup>68</sup> Hur en person klarar av att vara uthyrd beror också på dennes personlighet. Forskning visar att det finns en korrelation mellan trivsel hos bemanningsanställda och personlighetsdrag. En person som har en positiv livsinställning trivs bättre som bemanningsanställd än den som har en negativ livsinställning.<sup>69</sup> Med en positiv livsinställning är det lättare att möta de förändringar en ambulerande anställning innebär; lära känna nya arbetskamrater, lära sig att utföra arbetet på en ny arbetsplats etc.

## 3.2 Lön och ersättning

Kollektivavtalet mellan bemanningsföretagen och Unionen anger att ambulerande tjänstemän har rätt till en garantilön samt kan ha rätt till en prestationslön.<sup>70</sup> Bemanningsanställda kan aldrig garanteras att bli uthyrda under 100 procent av arbetstiden i en månad. En bemanningsanställd riskerar därmed att bli ofrivillig deltidsarbetare. Om arbetsgivaren inte har uppdrag till en anställd för ett antal dagar under en månad så börjar garantilönen först att gälla efter två till fyra karensdagar.<sup>71</sup> Detta innebär att om arbetstiden under en viss månad ligger mellan 133-150 timmar utgår ingen garantilön.<sup>72</sup> De 10-20 procent bortfall i arbetstid utgör karenstiden för vilken den anställde inte får betalt. En statlig

---

67 K. Bellaagh, och K. Isaksson, Uthyrd men fast anställd, 1999. s. 12.

68 Arbetsmiljöverket, Verksgemensam tillsyn av personaluthyrningsföretag, ss. 12-13.

69 K. Isaksson, och K. Bellaagh, Anställda i uthyrningsföretag, 1999. s. 4.

70 Avtal för tjänstemän i Bemanningsföretag, s. 41.

71 Avtal för tjänstemän i Bemanningsföretag, s. 41.

72 A. Berg, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling, 2008, s. 288.

utredning har visat att den främsta orsaken till missnöje bland de bemanningsanställda är den ekonomiska osäkerheten som är kopplad till att garantilönen anses vara för låg.<sup>73</sup> Inom bemanningsbranschen finns ingen spärr mot att för många arbetstagare anställs. Inom andra branscher är detta inte något problem men i bemanningsbranschen är det till arbetsgivarens fördel att ha en viss övertalighet. Bemanningsföretagen har då större möjlighet till förtjänst om man har fler anställda som man kan hyra ut. Men om man inte har uppdrag för den anställda under 10-20 procent av tiden under en månad är det den anställde som bär denna kostnad och inte arbetsgivaren.<sup>74</sup> Övertaligheten kan även göra att de anställda presterar bättre då det råder konkurrens bland arbetskamraterna på bemanningsföretaget om de lediga arbetspassen.

Bemanningsföretag kan använda sig av en negativ löneflexibilitetsstrategi genom att inom ramen för pågående anställning låta arbetstagarna bära en risk för bristande beställarefterfrågan. Där bemanningsarbetstagares lön fluktuerar i relation till beställarefterfrågan representerar det en form av löneflexibilitet nedåt, eftersom anställningen ju faktiskt fortfarande pågår (men utan att några arbetsuppgifter kan tillhandahållas av arbetsgivaren).<sup>75</sup>

Det bör dock påpekas att anställning av ett bemanningsföretag kan vara en bättre lösning om alternativet för den enskilde hade varit att skaffa sig flera deltidsanställningar. Den anställde behöver på så sätt inte komma i kläm när flera av arbetstagarens arbetsgivare konkurrerar om att den anställde skall arbeta vid samma tidpunkt.<sup>76</sup> Kollektivavtalet mellan Bemanningsföretagen och Unionen kompenserar inte ambulerande tjänstemän för minskad arbetstid under storhelger som faller under normal arbetstid. Den ambulerande tjänstemannen får bara lön för de timmar han arbetar. Detta innebär att om värdföretaget har stängt kontoret pga en storhelg som faller mitt i veckan och bemanningsföretaget inte har något annat uppdrag för den ambulerande tjänstemannen så utgår ingen lön den dagen.

---

73 K. Isaksson, och K. Bellaagh, Anställda i uthyrningsföretag, 1999. s. 2.

74 A. Berg, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling, 2008, s. 124.

75 A. Berg, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling, 2008, s. 336.

76 A. Berg, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling, 2008, s. 357.

### 3.3 Medbestämmande och information

Medbestämmandelagen är tillämplig i förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagen. 1 § MBL anger att lagen även är tillämplig mellan den som arbetar för arbetsgivaren utan att vara direkt anställd av arbetsgivaren. Arbetstagarbegreppet får på så sätt en mer vidsträckt betydelse i vissa sammanhang. Vad det gäller inhyrd arbetskraft finns det dock en begränsning vad det gäller förhandlingsrätten enligt 10 § MBL.

Men förhandlingsrätten förutsätter att organisationen har en eller flera medlemmar som är eller har varit anställda hos den arbetsgivare som organisationen vill förhandla med, och förhandlingen skall avse medlemmarna och deras intressen. Saknas det en sådan anknytning till ett eller flera anställningsförhållanden, är arbetsgivaren inte skyldig att förhandla. Det betyder bl.a. att den fackförening som organiserar uthyrda arbetstagar saknar möjlighet att för deras räkning begära förhandlingar enligt 10 § på den arbetsplats där medlemmarna arbetar under hyrestiden. De är ju inte anställda hos inhyraren, och det finns därmed inte någon anknytning till ett anställningsförhållande.<sup>77</sup>

Detta innebär att uthyrd personal kan bilda fackklubb, teckna kollektivavtal samt kollektivavtal om medbestämmanderätt<sup>78</sup> gentemot sin egen arbetsgivare bemanningsföretaget men inte gentemot värdföretaget. Bemanningsanställda har samma lagstadgade rättigheter att bilda fackklubb, utse facklig förtroendeman, skyddsombud mm. som anställda på övriga privata arbetsmarknaden. Av praktiska skäl kan det dock vara svårt för bemanningsanställda att organisera sig, bilda fackklubb och bedriva facklig verksamhet. Bemanningspersonalen är ofta utspridda över ett stort geografiskt område, både arbetstider och arbetsplats är ambulerande. Enligt Unionen finns det 21 fackklubbar på tjänstemannasidan för bemanningsanställda som är anslutna till Unionen.<sup>79</sup> Svensk arbetsrätt bygger på liten statlig inblandning men en stor frihet för facket och arbetsgivaren att själva förhandla fram lösningar. Den inhyrda personalen får ingen stark röst då det är väldigt svårt att organisera sig.

En facklig förtroendeman som är utsedd av fackklubben på bemanningsföretaget har rätt enligt lag att utföra sitt uppdrag på annan arbetsplats

<sup>77</sup> O. Bergqvist, L. Lunning, G. Troijer, Medbestämmandelagen, 1997, s. 29.

<sup>78</sup> 32 § MBL.

<sup>79</sup> Enligt email konversation med Unionen 2010-10-15.

än den som arbetsgivaren råder över. Arbetsgivaren på värdföretaget är därför skyldig att ge tillträde för förtroendemannen i den utsträckning som behövs för uppdraget.<sup>80</sup> Förtroendemannalagen är inte utformad för den situation som bemanningsanställda befinner sig i. Förutsättningen för förtroendemannalagen är att det finns ett kollektivavtal mellan facket och arbetsgivaren. I fallet med bemanningsanställda råder ett tre-parts förhållande. Det är värdföretaget som sitter på den information som de bemanningsanställda har intresse av men förtroendemannen kan inte få tillgång till denna information då värdföretaget inte är motparten i MBL avtalet, det är bemanningsföretaget som är motparten.<sup>81</sup> Medbestämmandelagen är utformad utifrån att samråd sker mellan kollektivavtalsbärande parter. Förhållandet blir speciellt när bemanningsanställda är placerade på ett värdföretag under en längre tid.

Anställningar för inhyrd personal berörs inte direkt vid en neddragning i kundföretaget. Likafullt påverkas inhyrd personal rent socialt, men även på så sätt att det kan innebära att uppdraget vid detta kundföretag tar slut.<sup>82</sup>

Vad som gör det svårare att verka som förtroendemän om man är anställd av ett bemanningsföretag är att det inte bara är den egna arbetsgivaren utan även värdföretaget som måste godkänna ledigheten när en förtroendemän behöver vara ledig för att kunna utföra sitt förtroendemannauppdrag.<sup>83</sup> Medbestämmandelagen innebär att beslut tagna av arbetsgivaren skall förmedlas och förankras hos arbetstagarerna när det finns ett MBL avtal. När arbetsledningen är beställare av arbetskraft så gäller inte ovan nämnt förfarande. Alltså behöver ingen information förmedlas eller beslut förankras med inhyrd personal.<sup>84</sup>

### 3.4 Anställningstrygghet

Vad det gäller anställningstrygghet har bemanningsanställda exakt samma rättigheter som övriga anställda på arbetsmarknaden. Den bemanningsanställda

---

80 Regeringsskrivelse 2005/06:91

81 Regeringsskrivelse 2005/06:91

82 Regeringsskrivelse 2005/06:91

83 Regeringsskrivelse 2005/06:91

84 A. Berg, Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling, 2008, ss. 185-186.

har ett anställningskontrakt med sin arbetsgivare bemanningsföretaget. Det faktum att en bemanningsanställd kan vara uthyrd till ett värdföretag under flera års tid förändrar inte anställningsförhållandet mellan honom och hans arbetsgivare, bemanningsföretaget. 7 § LAS gäller för bemanningsanställda, att uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad. På samma sätt gäller även turordningsreglerna i 22 § LAS för bemanningsföretagen. Från ett juridiskt perspektiv har bemanningsanställda samma rättigheter som övriga anställda på arbetsmarknaden. När ett värdföretag påkallar MBL-förhandlingar med facket pga nerdragningar i personalstyrkan är det dock alltid fackets första fråga om alla inhyrda konsulter har skickats hem.<sup>85</sup> Beroende på hur man ser på det kan det vara en fördel eller en nackdel att vara anställd av ett bemanningsföretag i tider av nerdragningar av personal. Enligt Bemanningsföretagen är det en fördel att vara anställd av ett bemanningsföretag i tider av neddragningar då bemanningsföretaget har ett stort nätverk av värdföretag till vilka bemanningsföretaget kan hyra ut den anställde.<sup>86</sup> Facket ser det dock som en nackdel att vara bemanningsanställd i en konjunkturedgång. Vid lågkonjunkturen i början av 2000-talet sjönk antalet årsanställda med 35 procent på tre år inom bemanningsbranschen. Under en jämförbar tidsperiod sjönk antalet årsanställda med endast två procent inom den privata sektorn som helhet.<sup>87</sup> Konjunktursvängningarna slår också igenom tidigare inom bemanningsbranschen än vad den gör inom övriga näringslivet.<sup>88</sup> Juridiskt sett har båda grupper samma anställningstrygghet men risken finns att de bemanningsanställda drabbas hårdare vid en konjunkturedgång.

---

85 Enligt samtal med kollektivavtals ansvarig tjänsteman på värdföretaget, den 20/8 kl 14:30.

86 Bemanningsföretagen, Kollektivavtal eller ej, det är frågan!

87 Unionen jämför uppsägningssiffrorna med ett års förskjutning. Unionen, Bemanningsbranschen – personal som handelsvara? s. 33.

88 Unionen, Bemanningsbranschen – personal som handelsvara? s. 33.

## 4. Empiri

Av de sju personer som intervjuades i samband med denna uppsats är tre uthyrda konsulter, de övriga fyra består av: avdelningschefen på värdföretaget, personalchefen på värdföretaget, den fackliga representanten på värdföretaget samt en konsultchef som är chef för en av de tre intervjuade bemanningsanställda. För enkelhetens skull kommer detta bemanningsföretag benämnas: *bemanningsföretag A* i denna uppsats. Svaren från de bemanningsanställda kommer att redogöras i det första stycket i varje underkapitel till kapitel fyra. I det andra stycket av varje underkapitel redogörs svaret från de fyra övriga intervjupersonerna. Frågorna i kapitel fyra ställdes inte i den ordning de redogörs nedan. I en samtalsintervju ställs frågor efter hand, en fråga leder till en annan men kontentan förändras inte på grund av att svaren inte redovisas i samma kronologiska ordning som frågorna ställdes i under intervjuerna.

De tre inhyrda arbetstagarna arbetar på samma avdelning, de är löneadministratörer och utför ett likvärdigt arbete jämfört med värdföretagets personal. De är anställda av olika bemanningsföretag och har varit placerade på värdföretaget olika länge, från några månader till tre år. Av de tre intervjupersoner är två kvinnor. För att säkerställa konfidentialiteten för den enskilda intervjupersonen benämns alla intervjupersoner som hon.

Följande är en bakgrundsbeskrivning och en redogörelse kring ovan nämnda konsulter väg in i bemanningsbranschen. En av konsulterna berättade att hon gick från en 28 år lång tillsvidareanställning till en visstidsanställning hos ett bemanningsföretag då företaget hon arbetade för blev uppköpt, hon förlorade sin anställning i samband med det. En av konsulterna har tidigare varit egenföretagare, hade därefter en kortare arbetslöshet och tog sedan anställning hos bemanningsföretaget. Den tredje valde att säga upp sig från en tjänst där hon



annars skulle ha blivit tillsvidareanställd därför att hon inte ville fastna i en tillsvidareanställning. Hon ville se mer än endast ett företag.

På värdföretaget intervjuades två arbetsgivarrepresentanter. Avdelningschefen på löneavdelningen samt personalchefen. Löneavdelningen sorterar under moderbolaget. Den fackliga representanten på tjänstemannasidan vid värdföretaget intervjuades kring fackets syn på inhyrning av personal. En konsultchef från ett av bemanningsföretagen (bemanningsföretag A) som har personal uthyrd till löneavdelningen på värdföretaget var även intervjuad.

Till cheferna på värdföretaget ställdes frågor kring syftet med inhyrningen. Detta är en viktig aspekt, dock passar dessa frågor inte in under någon av underrubrikerna i kapitel fyra, därför redovisas resultatet nedan. På frågan, varför hyr ni in personal, gav avdelningschefen på värdföretaget svaret att man har genomgått ett omstruktureringsarbete på avdelningen under flera års tid. Flera underbolag håller på att säljas och därför behövde man en bälg av personal, under denna tid. Både personalchefen och avdelningschefen på värdföretaget svarade att inhyrning är en enkel, snabb och flexibel lösning för att lösa bemanningsbehovet. En förändrad anställningsskyddslag hade inte ändrat deras beslut att hyra in personal. Bemanningföretagen sköter rekryteringen vilket underlättar förfarandet för cheferna. Avdelningschefen på värdföretaget svarade att han på sikt vill ha egen personal anställd istället för att hyra in personal; det ger helt enkelt en fastare grund att ha egna anställda på avdelningen. Följdfrågan till personalchefen på värdföretaget är om företaget använder andra flexibla lösningar för ett kortvarigt bemanningsbehov? Svaret blev att värdföretaget ser allmän visstidsanställning och inhyrning som två likvärdiga lösningar och vilken man tillämpar beror på vad som är lämpligast för den tjänst man skall tillsätta.

## **4.1 Arbetsmiljö**

Att arbeta i en god arbetsmiljö, vilken man trivs i, är en viktig arbetsrättslig fråga. Samtliga konsulter svarade att de i första hand skulle vända

sig till avdelningschefen på värdföretaget om det fanns ett arbetsmiljöproblem på avdelning. De kände sig även fria att påpeka utifall att det fanns ett sådant arbetsmiljöproblem. Arbetsmiljöproblem är inte endast av teknisk natur, de kan även vara psykosociala. Frågan ställdes i intervjuerna om de hade påverkats negativt psykosocialt av att komma till en ny arbetsplats. En av intervjupersonerna svarade att hon upplevde en viss psykosocial stress, men denna stress kan också bero på att detta uppdrag var hennes första som bemanningsanställd. En av intervjupersonerna svarade att hon inte alls hade upplevt någon psykosocial påfrestning av att byta arbetsplats. På frågan om återkoppling / feedback svarade alla tre att de fick bra feedback från avdelningschefen på värdföretaget. En av konsulterna svarade att hon var nöjd med kontakten som bemanningsföretaget hade med henne. En svarade att kontakten var tillräcklig och den tredje svarade att anknytningen var dålig från bemanningsföretaget. Alla intervjuade svarade att de känner sig som en i gänget bland de anställda, de upplever inte att de tillhör ett B-lag. På frågan till vilket företag du känner störst lojalitet till svarade två av intervjupersonerna att de kände störst lojalitet till värdföretaget. En av intervjupersonerna svarade att hon känner lojalitet både till arbetsgivaren och till värdföretaget. Samma person uppgav att hon inte upplever någon lojalitetskonflikt.

Avdelningschefen och personalchefen vid värdföretaget fick frågan hur man arbetar för att den inhyrda personalen skall känna att de är del av samma arbetslag? Avdelningschefen svarade att de får samma information som övrig personal om förändringar på företaget. De fikar tillsammans med den övriga personalen. Om värdföretaget har en företagsspecifik utbildning får den inhyrda personalen del av denna utbildning. Om utbildningen är generell får den inhyrda personalen komma med om bemanningsföretaget betalar lönekostnaden under utbildningstiden. Avdelningschefen på värdföretaget upplever inte att det finns någon uppdelning i A och B lag på avdelningen. Personalchefen talade om att man har fört resonemang kring om inhyrd personal skall räknas som internt eller

externt sökande utifall att de söker tjänster via värdföretagets intranät. Svaret man kom fram till var att inhyrd personal är fria att definiera sig själva som internt eller extern sökande beroende av hur de upplever sin anknytning till värdföretaget.

Konsultchefen fick frågan hur ofta han är i kontakt med sina konsulter? Han svarade att han har en avstämning med sina konsulter en gång i månaden. För det mesta är det han som tar kontakten. Frågan ställdes hur bemanningsföretaget arbetade med vidareutbildning för sina konsulter? Konsultchefens svar var att man just nu höll på att ta fram en policy kring utbildningspeng för de anställda. Vad det gäller arbetsmiljön på värdföretaget kontrolleras den innan konsulten placeras där.

## **4.2 Lön och anställningsrelaterade förmåner**

Konsulterna fick frågan om de har drabbats av ofrivilligt deltidsarbete, det vill säga att de har varit utan uppdrag en till fyra dagar under en månad och då inte fått betalt för denna tid. Ingen av dem har drabbats av ofrivilligt deltidsarbete. De har alla varit uthyrda under samtliga dagar som de har haft en anställning av sin arbetsgivare. På frågan om deras lön motsvarar vad de anställda på värdföretaget har, svarade en av konsulterna att hon har samma lön, en svarade att hon har sämre lön. En konsult svarade att hon har sämre lön och en orsak till det är att hon inte har individuell lönesättning då alla konsulter får samma procentuella löneökning i enlighet med kollektivavtal. Samma person påpekade att deras kollektivavtal är anpassat efter tillsvidareanställda tjänstemän vilka har en fast månadslön. Som bemanningsanställd beräknas hennes lön så som hon hade varit timanställd. Timlönen är lägre satt i kollektivavtalet, vilket är till fördel för den som har en fast månadslön när avdrag skall göras för frånvaro, därför får hon en lägre lön jämfört med sina arbetskamrater som är anställda av värdföretaget och har en fast månadslön. Samtliga konsulter svarade att de har sämre anställningsförmåner via sin arbetsgivare än vad de anställda hos värdföretaget har. Alla tre uppgav att det inte finns motsvarande förmåner hos den egna arbetsgivaren som hos värdföretaget. Under samtalets gång lyfte en av intervjupersonerna frågan om semester. Hon har bytt uppdrag vid två tillfällen

runt sommaren vilket innebar att hon inte tog ut någon semester på tre år. Hon kände att hon inte kunde ta ut ledighet när hon precis hade blivit placerad på ett värd företag även om hon hade intjänat semester hos sin arbetsgivare. Hennes resonemang var att som bemanningsanställd anpassade hon sin semester efter övriga anställdas önskemål på värd företaget. Hon såg det på så vis att hon var inhyrd för att lösa ett bemanningsbehov vilket innebar att det var hon som fick anpassa sig efter de andras önskemål.

Avdelningschefen och personalchefen vid värd företaget fick frågan om den inhyrda personalens lön och förmåner är likvärdig den egna personalens lön och förmåner. Avdelningschefen svarade att den inhyrda personalen får del av en del förmåner som är knutna till det dagliga arbetet, exempelvis gratis kaffe och gratis frukt. En del andra förmåner som är knutna till kollektivavtalet, exempelvis arbetstidsförkortning får den inhyrda personalen inte del av. Personalchefen på värd företaget svarade att värd företaget arbetar med ramavtal vid inhyrning av personal. I ramavtalet ställs krav på leverantören. Personalchefen förutsätter att den inhyrda personalen har liknande anställningsvillkor som den egna personalen på värd företaget.

Konsultchefen vid bemanningsföretag A uppgav att deras företag är medlemmar i branschorganisationen Bemanningsföretagen. De har kollektivavtal med Unionen och arbetar efter EU:s bemanningsdirektiv. För att säkerställa så att den uthyrde konsulten får en likvärdig lön jämfört med personalen på värd företaget stämmer man av löneläget med löne marknaden men också med värd företaget. Man försöker även matcha värd företagets anställningsförmåner. Om värd företaget har arbetstidsförkortning eller andra förmåner så ger man de egna anställda samma förmåner i den mån det går. En följdfråga till konsultchefen var om konsulter som gör bra ifrån sig premieras? Konsultchefens svar var att konsulter som gör bra ifrån sig kan få ”något extra”, för övrigt följer man den löneökning som anges i kollektivavtalet. Konsultchefen berättade även att det kollektivavtal man har tecknat anger att de anställda har en månadslön och en

prestationslön. Månadslön är en lägsta lönenivå som infaller om konsulten inte är uthyrd till ett värd företag och får gå hemma utan arbete. Konsulternas lön betalas ut som timlön men när timlönen fastställs för konsulten så baseras den på en månadslön. Detta gör att löneutbetalningen varierar något från månad till månad beroende av hur många arbetsdagar det är i varje månad.

### **4.3 Medbestämmandefrågorna**

Förutsättningen i svensk lagstiftning för medbestämmande på arbetsplatsen är fackligt medlemskap. Två av intervjupersonerna är centralt anslutna till facket men de är inte medlemmar i en lokal fackklubb. Den tredje intervjupersonen ansåg att facket inte gör någon nytta för henne, hon är därför inte fackligt ansluten. Av de två intervjupersonerna som är fackligt anslutna önskar ingen av dem att de hade kunnat vara mer fackligt engagerade via en lokal fackklubb. Två av konsulterna uttryckte att de upplever att de har inflytande över sin arbetssituation. Samtliga konsulter upplever att de får samma information om förändringar på arbetsplatsen som den övriga personalen på avdelningen.

Den fackliga förtroendemannen vid värd företaget fick frågan om man inom den fackliga organisationen har resonerat kring trepartsförhållandet samt hur inhyrda personal drabbas när värd företaget minskar på personalstyrkan? Svaret blev att facket inte har resonerat kring trepartsförhållandet, utan man förutsätter att värd företaget för en dialog med inhyrda konsulter. Facket har inte heller fört någon intern diskussion kring hur inhyrd personal drabbas vid nedskärningar. Förtroendemannen påpekade att inhyrd personal som har varit placerad på värd företaget en längre tid borde få företräde framför andra sökande när en ny tjänst utannonseras. Den lokala fackklubben ser inte någon risk med att anställningsskyddet urholkas genom anlita av bemanningsföretag. Förtroendemannen fick frågan om facket känner att de har något ansvar gentemot inhyrd personal. Förtroendemannen svarade att facket värnar om sina medlemmar men man ställer upp för samtal om inhyrd personal vill samtala om något rörande

sin placering på värdföretaget. När värdföretaget behöver göra sig av med personal har facket en överenskommelse med arbetsgivaren att man minskar antalet inhyrda konsulter innan man säger upp egna anställda. Följdfrågan var varför facket hellre vill att inhyrda konsulter är anställd av värdföretaget. Svaret blev att det är en större trygghet för individen att vara anställd av värdföretaget. Personal vid värdföretaget får del av bättre förmåner. Det finns även ett kostnadsperspektiv, det är mycket dyrare att hyra in personal. Om kostnaderna ökar för inhyrning finns det risk för att företaget drar ner på andra tjänster bland de egna anställda och på så sätt drabbas fackets medlemmar.

Konsultchefen på bemanningsföretag A fick frågan hur han ser på trepartsförhållandet. Konsultchefen såg trepartsförhållandet endast som en tillgång för sina konsulter. I och med trepartsförhållandet kan konsulterna bolla idéer med sin konsultchef, de har någon utomstående att tala med om de exempelvis blir erbjudna anställning av det värdföretag de är uthyrda till. Han såg sig som ett extra bollplank för sina anställda.

#### **4.4 Anställningstrygghet**

De tre uthyrda konsulterna fick frågan: vilken fördel ser du med att vara bemanningsanställd. Tre olika svar gavs. En svarade att fördelen med att vara bemanningsanställd var att hon hade möjlighet att bli placerad på ett annat värdföretag efter att det nuvarande uppdraget tog slut. En annan svarade att arbetsförmedlingen inte gav någon bra hjälp. Hon fick mycket bättre hjälp att hitta ett jobb av det bemanningsföretag där hon nu är anställd. Hon uttryckte också att fördelen är att om man inte trivs på sitt uppdrag så kan man få ett nytt. Den tredje konsulten svarade att fördelen med att vara bemanningsanställd är att man får många kontakter. På frågan om de hellre var anställda direkt av värdföretaget istället för att vara anställda av bemanningsföretaget svarade alla tre att de hellre var anställda av värdföretaget. En av de intervjuade har framfört önskemål att få bli anställd av värdföretaget. Den sista frågan rörde upplevd trygghet i anställningen. Två respondenter svarade på denna fråga. En svarade att hon

känner sig trygg i sin anställning, det kändes dock lite osäkert under finanskrisen. Den andra respondenten svarade att hon inte kände sig trygg i anställningen; motiveringen var att om bemanningsföretaget inte sköter sitt åtagande gentemot värdföretaget så förlorar hon sin placering på värdföretaget.

Personalchefen på värdföretaget förde ett resonemang kring anställningstrygghet och behovet av att hyra in personal utifrån en omvärldsanalys. För 20 år sedan befann sig värdföretaget i en monopolställning, i dag konkurrerar man på en öppen marknad. Arbetsmarknaden ser annorlunda ut i dag än vad den gjorde för 20 år sedan vilket också är en anledning till att man hyr in personal. I dag anlitar man/gör sig av med personal beroende av kompetensanalys. Värdföretaget ser till kompetens och inte turordningslistor när man behöver minska på sin personalstyrka. Förr kunde man enklare omplacera personal än vad man kan i dag. Anledningen är den att i dag krävs det en större kompetens för de flesta tjänster. Tjänsterna kräver mer därför är det inte lika lätt att omplacera personal vid nerdragningar vilket gör att turordningslistorna till viss del har spelat ut sin roll bland tjänstemannakollektivet. Frågan ställdes till personalchefen på värdföretaget om inhyrningen av personal kommer att öka eller minska framöver. Hon svarade att bemanningsbranschen har till viss del växt på grund av LAS reglerna men arbetsmarknaden ser annorlunda ut i dag än vad den gjorde för trettio år sedan. LAS reglerna är ett bra skydd för dem som är tillsvidareanställda och omfattas av det rigida regelverket men samma reglering blir ett hinder för dem som står utanför.

Frågan ställdes till avdelningschefen på värdföretaget vad han tror är anledningen till att folk väljer att vara anställda av ett bemanningsföretag. Hans analys var att en del tar anställning i bemanningsbranschen därför att de inte vill fastna på samma arbetsplats, en del slinker in i branschen och tycker att den är ok att arbeta i. Andra tar anställning i branschen därför att de har varit arbetslösa och de ser det som enda lösningen att ta anställning i bemanningsbranschen. Dock ser

han att generellt sett har inhyrda en större benägenhet att vilja röra på sig än egen tillsvidareanställd personal.

Den fackliga förtroendemannen på värdföretaget fick frågan hur facket ser på inhyrning av personal. Hans svar var att facket är medvetna om att det finns situationer där det kan vara berättigat att hyra in personal. Facket har inget emot att personal hyrs in under en begränsad tid. Frågan ställdes kring fackets åsikt om borttagandet av fyramånadersregeln i den tidigare lagstiftningen. Hans svar var att det är positivt att fyramånadersregeln togs bort men det borde finnas en bortre gräns för inhyrning, exempelvis efter två år som inhyrd.

Konsultchefen på bemanningsföretag A fick frågan om alla människor är lämpade att arbeta i bemanningsbranschen. Konsultchefen ansåg att så inte är fallet. Han uttryckte det som att man måste vara ”konsultig”. Med det uttrycket menade han att den anställde tar initiativ, har en hög service nivå och gillar utmaningen att byta arbetsplats. Människor som har en positiv livsinställning är mer lämpade för bemanningsbranschen än människor som har en negativ livsinställning. Frågan ställdes hur bemanningsföretag A arbetar för att motverka de negativa effekterna i konjunktursvängningarna för sina anställda? Konsultchefens svar var att deras snittuppdrag är mellan sju och åtta månader långt vilket motverkar snabba svängningar. Dessutom anställer de endast personal för specifika uppdrag. De överanställer inte i hopp om att få fler uppdrag. Samtidigt drabbas detta företaget inte så hårt i konjunktursvängningarna då man är nischade inom sin bransch.



## 5. Analys

Intervjumaterialet från de tre inhyrda konsulterna visar att en del av de arbetsrättsliga skillnader som behandlades i teori-delen finns på det undersökta värdföretaget. Värdföretaget är bra på att inkludera de inhyrda konsulterna i arbetsgruppen. Denna delaktighet skapas genom att konsulterna får del av samma förmåner som är kopplade till arbetsplatsen på samma sätt som den övriga personalen på avdelningen. Förmånerna består av: gratis kaffe och frukt samt att de är inbjudna till samma informationsmöten som den övriga personalen. Kostnaden för att de inhyrda konsulterna skall känna sig delaktiga i samma arbetsgemenskap är därmed relativt låg. Däremot får den inhyrda personalen inte del av de förmåner som är kopplade till det kollektivavtal värdföretaget har tecknat med den lokala fackklubben. Lön och anställningsrelaterade förmåner för de inhyrda konsulterna är inte på samma nivå som för personal anställd av värdföretaget. Helt klart är att de tre olika bemanningsföretagen inte matchar de lönerelaterade förmåner som värdföretaget ger sina egna anställda. Detta är den största arbetsrättsliga skillnaden mellan bemanningsanställda och värdföretagets egen personal. Denna uppsats har inte kunnat utröna varför så är fallet. En av många möjliga anledningar kan vara att det inte bedrivs några lokala fackliga löneförhandlingar mellan fackklubben och bemanningsföretaget då de flesta bemanningsföretag saknar lokal fackklubb. En annan möjlig förklaring kan vara marknadsmässig. Det finns ett överskott av arbetskraft, därför behöver inte bemanningsföretagen erbjuda sina anställda extra förmåner.

Under samtalsintervjun framkom det att samtliga intervjuade konsulter är relativt tillfreds med sin anställning hos bemanningsföretaget. Man hade inga direkta klagomål eller planer på att avsluta sin anställning så fort möjlighet gavs. Dock svarade samtliga att de hellre är anställda av värdföretaget än av sin nuvarande arbetsgivare, bemanningsföretaget. Två huvudskäl framfördes för att man hellre ville vara anställd av värdföretaget. Det första skälet var att det innebar en större anställningstrygghet. Om man är anställd av värdföretaget behöver man

inte fundera över om ens arbetsgivare har ett nytt uppdrag till en efter den nuvarande placeringen. Det andra skälet var att lön och anställningsrelaterade förmåner var bättre hos värdföretaget än hos den egna arbetsgivaren.

Utifrån resultatet av de genomförda intervjuerna med berörda konsulter kan man dra slutsatsen att deras respektive arbetsgivare sköter sina förpliktelser väl. De intervjuade konsulterna är anställda av tre olika bemanningsföretag, alla tre är auktoriserade av Bemanningföretagen. Problemet är inte att arbetsgivaren utnyttjar arbetstagaren. Problemet är att anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen inte är utformade för att fungera i det trepartsförhållande som uppstår vid bemanningsanställning mellan arbetsgivare, arbetstagare och värdföretag. All lagstiftning utformas i en viss kontext. Dagens utformning av LAS och MBL utformades under 70-talet. Lagstiftningen är anpassad till ett industrisamhälle där det var lätt att omplacera personal till nya arbetsuppgifter då tjänsterna i industrisamhället var mindre specialiserade. Svensk arbetsrättslagstiftning utgår från ett tvåpartsförhållande, inte ett trepartsförhållande vilket är fallet när ett värdföretag anlitar ett bemanningsföretag. Lagen om privat arbetsförmedling blev en inympning i den svenska arbetsrätten, därför blir det ibland ett glapp mellan lagstiftningen och den verklighet de bemanningsanställda arbetar i. Ett exempel på detta är att en av de intervjuade konsulterna uppgav att hon inte hade tagit ut semester på tre års tid. Hon kände sig obekvämd med ta ut semester efter att hon precis hade placerats på ett värdföretag i början av sommaren, detta hände två somrar i rad. Trepartsförhållandet är en viktig faktor till att personalen inte alltid känner sig bekväma med att hävda sina lagstadgade rättigheter.

Den främsta anledning till att värdföretaget hyr in personal är att det är en snabb, enkel och flexibel lösning för att lösa ett bemanningsbehov. Bemanningföretaget sköter rekryteringen vilket gör att avdelningschefen på värdföretaget inte behöver lägga energi på rekryteringsförfarandet. Det undersökta värdföretaget har gått från att agera utifrån en monopolställning för 20 år sedan till att idag sälja sina produkter och tjänster på en hårt konkurrensutsatt marknad. Den

förändrade konkurrenssituationen innebär att man måste vara mer flexibel samt att man idag har ett större lönsamhetskrav än för 20 år sedan då man numera är en av många aktörer på en öppen marknad. Denna förändrade omvärld i samband med striktare kravprofiler för de olika tjänsterna gör att turordningsreglerna i 22§ LAS håller på att spela ut sin roll på tjänstemannasidan. Personalchefen på värdföretaget talade om svårigheten att omplacera tjänstemän vid övertalighet då det ställs allt högre kompetenskrav på varje tjänst vid värdföretaget. Detta skulle kunna innebära en praktisk lösning för arbetsgivaren då de allt högre kompetenskraven gör att övertalig personal inte har tillräckliga kvalifikationer för att kunna bli omplacerade till en annan tjänst på värdföretaget. Värdföretaget behöver inte lägga tid och resurser på att anpassa eller omplacera personal till en ny tjänst. Problemet uppstår för de tjänstemän som tror att de har en trygg anställning då de har en lång anställningstid hos sin arbetsgivare. Men denna anställningstid spelar ingen roll om man inte har tillräckliga kvalifikationer för de tjänster som blir kvar efter en omorganisation alternativt personalminskning. Samtidigt som turordningsreglerna till viss del har spelat ut sin roll så kan det rigida anställningsskyddet i svensk lagstiftning vara orsaken till att personal är inhyrd via bemanningsföretag under flera års tid. Personalchefen på värdföretaget talade om att det är väldigt svårt och dyrt att bli av med tillsvidareanställd personal som inte presterar tillräckligt. Denna prestationsbrist beror allt som oftast på att man saknar en vilja till ständig vidareutveckling, samt har en inställning till arbetet att man inte behöver ta till sig nya arbetsmetoder då man har en trygg tillsvidareanställning. Hennes analys att det rigida anställningsskyddet är en trygghet för dem som omfattas av det men det gör att andra ställs helt utanför denna trygghet. Då svensk arbetsmarknad har genomgått drastiska förändringar sedan 70-talets industrisamhället bör även lagstiftningen förändras. All lagstiftning skrivs i en viss kontext och är färgad av den då rådande verklighetsbilden. Den gällande arbetsrättslagstiftningen speglar inte den verklighet som råder idag. Kompetens och vilja till ständig vidareutveckling, måste få styra vem som får en anställning istället för den tid man har varit anställd

av samma arbetsgivare. Om så vore fallet hade det troligtvis varit lättare att få en anställning vid ett värdföretag än vad det är idag. Samtidigt finns det idag ett behov av bemanningsföretag då bemanningsbehov ofta behöver lösas med kort varsel.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

Prop. 1990/91:124	Om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft, m.m.
Prop. 1992/93:218	Om avreglering av arbetsförmedlingsmonopolet
Regeringsskrivelser	2005/06:91
Direktiv 2009:85	Genomförande av Europaparlamentets och rådets direktiv om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.
SOU 1999:69	Nya relationer i arbetslivet – en rapport om tendenser mot flexibla arbetsmarknadsrelationer i stället för permanenta anställningsrelationer
SOU 2007:43	Bättre arbetsmiljöregler II

Europaparlamentet och Rådets direktiv 2008/104/EG av den 19 november 2008 om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, EUR-Lex 2008 L 327/9.

## Litteratur

- Bellaagh, Katalin, och Isaksson, Kerstin, *Uthyrd men fast anställd*, Arbete och Hälsa 1999:6, Arbetslivsinstitutet, Solna 1999.
- Berg, Annika, 2008. *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling*, Lund.
- Bergqvist, Olof- Lunning, Lars- Troijer, Gudmund, 1997. *Medbestämmandelagen*, Upplag 2, Stockholm.
- Isaksson, Kerstin, och Bellaagh, Katalin, *Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta?* Arbete och Hälsa 1999:7, Arbetslivsinstitutet, Solna 1999.
- Kellgren, Jan, och Anders Holm, 2007, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap*, Linköping.
- Martyn Denscombe, 2009, *Forskningshandboken*, Lund.

## Internet

Andersson, Pernilla- Wadensjö Eskil, 2004, Hur fungerar bemanningsbranschen? (hämtad 2010-09-01 från <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2004/r04-15.pdf>)

Andersson, Pernilla- Wadensjö Joonas och Eskil, 2010-05-10.

Bemanningsbranschen 1998-2005: en bransch i förändring?. (hämtad 2010-08-19 <http://www.sofi.su.se/content/1/c6/03/09/74/WP10no6.pdf>)

Arbetsmiljöverket, 2001, Systematiskt arbetsmiljöarbete (hämtad 2010-09-14 [http://www.av.se/dokument/afs/ursprungs/ursprungsAFS2001\\_01.pdf](http://www.av.se/dokument/afs/ursprungs/ursprungsAFS2001_01.pdf))

Arbetsmiljöverket, 2001, Verksgemensam tillsyn av personaluthyrningsföretag (hämtad 2010-09-01

[http://www.av.se/dokument/publikationer/rapporter/RAP2001\\_08.pdf](http://www.av.se/dokument/publikationer/rapporter/RAP2001_08.pdf))

Bemanningsföretagen, 2009-12-01. Kollektivavtal eller ej, det är frågan! (hämtad 2010-09-16

[http://www.bemanningsforetagen.se/web/30\\_11\\_Urban\\_Outfitters.aspx](http://www.bemanningsforetagen.se/web/30_11_Urban_Outfitters.aspx))

Bemanningsföretagen, 2010. Auktorisation och medlemskap – alla tjänar på att vara med (hämtad 2010-09-16

[http://www.bemanningsforetagen.se/web/Medlemskap\\_och\\_auktorisering.aspx](http://www.bemanningsforetagen.se/web/Medlemskap_och_auktorisering.aspx))

Bemanningsföretagen, 2010, Avtal för tjänstemän i Bemanningsföretag, 1 maj 2007 – 30 april 2010 (hämtad 2010-10-01

<http://www.bemanningsforetagen.se/web/Kollektivavtal.aspx>)

Nyström, Birgitta 2005-06-30. *The legal regulation of employment agencies and employment leasing companies in Sweden*. (hämtad 2010-09-01

[http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol\\_23/issue\\_1/NystromArticle23-1.pdf](http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_23/issue_1/NystromArticle23-1.pdf))

Teknikföretagen, 2006. Teknikföretag och bemanningsföretag – varför så många medarbetare inhyrda? (hämtad 2010-08-19

[http://www.bemanningsforetagen.se/web/Teknikforetag\\_och\\_bemanningsforetag\\_-\\_varfor\\_ar\\_sa\\_manga\\_av\\_medarbetarna\\_inhyrda.aspx](http://www.bemanningsforetagen.se/web/Teknikforetag_och_bemanningsforetag_-_varfor_ar_sa_manga_av_medarbetarna_inhyrda.aspx))

Unionen, 2008. *Bemanningsbranschen – personal som handelsvara?*

(hämtad 2010-09-16 från [https://www.unionen.se/UploadFiles/Dokument/Om%20Unionen/Bestall%20och%20ladda%20ner/Branschbroschyrer/Rapport\\_Bemanningsbranschen\\_.pdf](https://www.unionen.se/UploadFiles/Dokument/Om%20Unionen/Bestall%20och%20ladda%20ner/Branschbroschyrer/Rapport_Bemanningsbranschen_.pdf))

## Övriga källor

Personlig intervju med inhyrd konsult nr 1 den 21 september 2010

Personlig intervju med inhyrd konsult nr 2 den 21 september 2010

Personlig intervju med inhyrd konsult nr 3 den 22 september 2010

Personlig intervju med avdelningschefen på löneavdelningen vid värdföretaget den 21 september 2010.

Personlig intervju med personalchefen på värdföretaget den 23 september 2010

Personlig intervju med facklig förtroendeman på värdföretaget den 23 september 2010

Personlig intervju med konsultchefen på bemanningsföretag A den 23 september 2010.

## Bilagor

**Bilaga 1** Personlig intervju med inhyrda konsulter, 2010-09-21 samt 2010-09-22

1. Om det finns ett arbetsmiljöproblem på värdföretaget skulle du då känna dig fria att påpeka detta?
2. Vet du till vem du skall vända dig med arbetsmiljöfrågor?
3. Vem känner du störst lojalitet till, värdföretaget eller till bemanningsföretaget?
4. Har det påverkat dig psykosocialt att byta arbetsplats då du är bemanningsanställd?
5. Upplever du att du får tillräcklig feedback från arbetsgivaren samt från avdelningschefen på värdföretaget?
6. Vem känner du störst lojalitet till, värdföretaget eller bemanningsföretaget?
7. Till vem känner du störst samhörighet, till bemanningsföretaget eller till värdföretaget?
8. Har du haft perioder under din anställning då du inte har varit uthyrd – lägre lön?
9. Vad tycker du om att ha en garantilön och en prestationslön?
10. Upplever du att du har samma lön och förmåner som övriga anställda på avdelningen?
11. Är du medlem i facket?
12. Skulle du vilja vara mer delaktig i arbetsrättsfrågor på din arbetsplats?
13. Känner du att du har inflytande över din arbetssituation även om du inte är anställd av värdföretaget?
14. Hur länge har du varit anställd av bemanningsföretaget?

15. Vad är din uppfattning om varför värdföretaget inte har anställt dig direkt utan istället har tagit hyrt in dig via ett bemanningsföretag?
16. Vad är fördelen / nackdelen med att vara bemanningsanställd?
17. Skulle du hellre vilja vara anställd av värdföretaget än av bemanningsföretaget?
18. Känner du dig trygg i din anställning?

**Bilaga 2** Personlig intervju med avdelningschefen på löneavdelningen vid värdföretaget. 2010-09-21.

1. Varför har ni hyrt in personal istället för att anställa i egen regi?
2. Får inhyrda del av samma förmåner som egna anställda?  
(företagsgym, subventionerade luncher etc)
3. Ute i gruppen upplever du att den inhyrda personalen är del av samma gäng eller finns det två olika grupper?
4. Vad tror du är anledningen till att människor söker anställning hos ett bemanningsföretag?

**Bilaga 3** Personlig intervju med personalchefen på värdföretaget 2010-09-23

1. Varför hyr ni in personal?
2. Påverkar Svensk arbetsrätt beslutet att hyra in personal?
3. Använder ni er av andra flexibla alternativ för bemanning?
4. Får inhyrda del av samma förmåner som egna anställda?  
(företagsgym, subventionerade luncher etc)
5. Problematiserar ni frågeställningen kring arbetsvillkor när ni hyr in personal?
6. Har ni någon generell plan för att öka eller minska inhyrningen framöver?

**Bilaga 4** Personlig intervju med facklig representant på värdföretaget 2010-09-23



1. När arbetsgivaren kallar till förhandling vid varsel, tar ni då någon hänsyn till inhyrd personal, hur de drabbas, finns det med i resonemanget?
2. Känner ni att ni har något ansvar för inhyrda även om de inte är medlemmar hos er?
3. Varför vill hellre att personal är anställd av värdföretaget än av ett bemanningsföretag?
4. Vad är fackets syn på inhyrning bland tjänstemän?
5. I föregående lag om inhyrning av personal fanns en fyramånaders begränsningsregel. Sett från fackets perspektiv är det bra eller dåligt att denna regel är borttagen?

**Bilaga 5** Personlig intervju med konsultchef på bemanningsföretag A 2010-09-23

1. Hur frekvent är du i kontakten med konsulter som du är chef över?
2. Hur arbetar ni med vidareutbildning av era konsulter?
3. Som arbetsgivare har ni arbetsmiljöansvar, hur arbetar ni för att säkerställa en god arbetsmiljö ute på värdföretaget?
4. Hur arbetar ni för att säkerställa att ni följer EU:s likabehandlingsdirektiv för bemanningsanställda?
5. Gör ni lönerrevision som är prestationsbaserad?
6. Hur jobbar ni för att klargöra det psykologiska kontraktet och trepartsförhållandet för era konsulter?
7. Är alla människor lämpade för att jobba i bemanningsbranschen?
8. Hur arbetar ni för att undvika övertalighet och eventuellt negativa risker för era anställda i form av varsel?